

**IMPACTO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA
REFORMA DE LA LOTTT 2012. EN
REFERENCIA A LA CONTRATACIÓN DE LA
MUJER EN EDAD FÉRTIL EN EL CAMPO
LABORAL CASO ESTUDIO:
EMPRESA MANUFACTURERA
VALENCIA- EDO. CARABOBO**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



LINEA DE INVESTIGACION: Actores laborales y género.

IMPACTO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA REFORMA DE LA LOTTT 2012
EN REFERENCIA A LA CONTRATACION DE LA MUJER EN EDAD
FERTIL EN EL CAMPO LABORAL
CASO ESTUDIO: EMPRESA MANUFACTURERA
VALENCIA-EDO. CARABOBO

Autora:

Lcda. Ortiz, Erika C.I.: 14.571.495

Tutor:

Dr. Napoleón Goizueta C.I.: 1.111.179

Bárbula, Julio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



IMPACTO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA REFORMA DE LA LOTTT 2012
EN REFERENCIA A LA CONTRATACION DE LA MUJER EN EDAD
FERTIL EN EL CAMPO LABORAL
CASO ESTUDIO: EMPRESA MANUFACTURERA
VALENCIA-EDO. CARABOBO

Autora:

Lcda. Ortiz, Erika C.I.: 14.571.495

Trabajo Especial de Grado presentado para optar al título de Magister en
Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Bárbula, Julio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



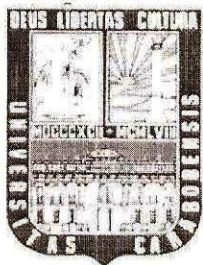
CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

IMPACTO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA REFORMA DE LA LOTTT 2012
EN REFERENCIA A LA CONTRATACION DE LA MUJER EN EDAD
FERTIL EN EL CAMPO LABORAL
CASO ESTUDIO: EMPRESA MANUFACTURERA
VALENCIA-EDO. CARABOBO

Tutor: Dr. Napoleón Goizueta

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Por: Dr. Napoleón Goizueta
C.I.: 1.111.179

Bárbula, Julio 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
SECCIÓN DE GRADO



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

"IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REFORMA DE LA LOTT 2012 EN REFERENCIA A LA CONTRATACIÓN DE LA MUJER EN EDAD FÉRTIL EN EL CAMPO LABORAL. CASO ESTUDIO: EMPRESA MANUFACTURERA VALENCIA EDO.CARABOBO"

Presentado para optar al grado de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES por el(la) aspirante:

ORTIZ G., ERIKA M.
C.I.: 14.571.495

Realizado bajo la tutoría de el(la) Prof. GOIZUETA H., LUIS N., titular de la cédula de identidad N°. 1.111.179

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo está

Aprobado

En Bárbula, a los 27 días del mes de julio de 2015

Prof. Oberto M., Thania M. (PRESIDENTE)

C.I.: 7.100.050

Fecha: 27/07/2015

Prof. Conde P., Harriet M.

C.I.: 72.028.585

Fecha: 27/07/2015



Prof. Pernia H., Nuvia D.

C.I.: 12772595

Fecha: 27-JULIO-2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros miembros del Jurado para la evaluación del Trabajo de Grado, titulado **IMPACTO ECONOMICO SOCIAL DE LA REFORMA DE LA LOTT 2012 EN REFERENCIA A LA CONTRATACION DE LA MUJER EN EDAD FERTIL EN EL CAMPO LABORAL**, presentado por: la Lcda. Ortiz, Erika C.I.: 14.571.495 para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: Aprobado a los 27 días del mes de Julio del año 2015

Nombre y Apellido	C.I.	Firma
<u>Thania Oberto</u>	<u>7100050</u>	<u>[Firma]</u>
<u>NUVIA PERUÑA Hoyos</u>	<u>12772595</u>	<u>[Firma]</u>

DEDICATORIA

Te dedico esta tesis **EZEQUIEL VIVAS TERAN**, especial ser humano, humilde, inteligente y con un gran corazón, además de ser el Fundador de la Escuela de Relaciones Industriales, mi orgullo.

Mi padre, mi amigo, mi vida, por haber sido siempre esa luz en mi camino, quien me enseñó a ser quien soy hoy en día, por haberme formado y por haber sido siempre mi apoyo, por creer en mí y por siempre enseñarme a ser una mujer emprendedora.

Sé que donde estés siempre me guías, me cuidas y estoy segura que debes estar orgulloso, un logro más en mi vida gracias a ti.

Fuiste, eres y siempre serás mi guía a seguir.

Erika Ortiz

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias primeramente a Dios Todopoderoso, por haberme acompañado siempre, por ser mi fortaleza en momento de debilidad, por brindarme momentos llenos de aprendizajes, y por iluminarme día tras día para el inicio y final de esta tesis.

Le doy gracias a mis padres Ezequiel, Peggy y Olaya por haberme formado y ser la mujer que hoy soy, por los valores inculcados, la educación, el apoyo que siempre me brindaron y por sobre todo por siempre estar.

Y por ultimo les agradezco a todos mis amigos y compañeros, por todo este tiempo compartido, a Sol Vásquez por motivarme y ayudarme a seguir adelante en la última etapa y por tu apoyo incondicional Margiory Roquiz, una persona especial, a quien conocí en esta Maestría y quien estuvo siempre en las malas y buenas.

A todos gracias

Erika Ortiz



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES

LABORALES

CAMPUS BÁRBULA



**IMPACTO ECONOMIO Y SOCIAL DE LA REFORMA DE LA LOTTT 2012 EN
REFERENCIA A LA CONTRATACION DE LA MUJER EN EDAD FERTIL EN EL CAMPO
LABORAL**

**CASO ESTUDIO: EMPRESA MANUFACTURERA
VALENCIA-EDO. CARABOBO**

Autora: Lcda. Ortiz, Erika

Tutor: Dr. Napoleón Goizueta

Fecha: Julio 2015

RESUMEN

Con el paso del tiempo el trabajo de la Mujer ha evolucionado progresivamente, con el desarrollo de la tecnología, por su preparación, dedicación y constante lucha se ha ido fortaleciendo, llegando a posicionarse como una persona capaz de asumir cualquier trabajo que se le presente, ganando merito y mejorando de esa forma diversos aspectos laborales y de su vida propia, pero la constante discriminación y exclusión conduce al estudio de dicho fenómeno. Es por esto que ésta investigación tiene como principal objetivo analizar el Impacto Económico y Social de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, en referencia a la contratación de la mujer en edad fértil en el campo laboral de una Empresa Manufacturera, en Valencia-Estado Carabobo, ya que en la misma se presentan una serie de irregularidades que a lo largo del camino impacta sobre la integridad, estabilidad y calidad de vida de la mujer. Metodológicamente su tipo será de campo ya que permitió a la investigadora contar con datos primarios provenientes de la muestra seleccionada y de la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos. Al respecto, la población estuvo conformada por cinco (5) personas que laboran en la Empresa y que directamente tienen relación con el proceso de contratación. Se utilizó para otorgar respuestas a los objetivos planteados la encuesta basada en la escala de Lickert a través de un cuestionario para la recolección de la información. Una vez obtenidos los resultados, se concluye, que toda Mujer tiene derecho al trabajo sea cualquiera su condición, pero a pesar de estar la norma, ésta se aprecia excluida frente al ámbito laboral, considerando que todo patrono debe concientizarse y asimilar la Reforma de la Ley, ya que ésta se basa en la protección de los derechos humanos.

Palabras Claves: Mujer Trabajadora, Derechos Laborales, Igualdad, Discriminación, Fertilidad, L.O.T.T.T.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA

ECONOMIO AND SOCIAL REFORM LOTTT 2012 IMPACT IN REFERENCE TO
THE RECRUITMENT OF WOMEN IN REPRODUCTIVE AGE IN THE LABOUR
FIELD

CASE STUDY: MANUFACTURING COMPANY

VALENCIA-EDO. Carabobo

Autora: Lcda. Ortiz, Erika
Tutor: Dr. Napoleón Goizueta
Fecha: Julio 2015

ABSTRACT

With the passage of time Women's work has gradually evolved with the development of technology, preparation, dedication and constant struggle has strengthened, rising to position itself as a person capable of taking any job that comes your way, gaining merit and improving labor that various forms and aspects of his life, but the continued discrimination and exclusion leads to the study of this phenomenon. That is why this research has as main objective to analyze the Economic and Social Impact of Labor Law of the Workers of 2012, referring to the recruitment of women of childbearing age in the workforce of an enterprise Manufacturing in Valencia Carabobo State, as the same it is a series of irregularities along the way impacts the integrity, stability and quality of life of women present. Methodologically its kind will field since it allowed the researcher to have primary data from the sample and the application of techniques and data collection instruments. In this regard, the population consisted of five (5) people working in the company and which directly relate to the hiring process. I was used to provide responses to the survey objectives based on the Likert scale through a questionnaire to collect information. After obtaining the results, it is concluded that every woman has the right to work, regardless of its condition, but despite being the norm, it is appreciated ruled against the workplace, considering that every employer must become aware and assimilate Reform law, since it is based on the protection of human rights.

Keywords: Women Workers, labor rights, equality, discrimination, Fertility, LOTTT

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I.....	15
EL PROBLEMA	15
Planteamiento del problema	15
Objetivos de la Investigación	20
Justificación de la Investigación	21
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	24
Antecedentes de la Investigación	24
Bases Teóricas	30
Bases Legales	41
Definición de Términos	51
CAPÍTULO III.....	55
MARCO METODOLÓGICO	55
Diseño y Tipo de Investigación	55
Nivel de Investigación	56
Población y Muestra	56
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	58
Validez del Instrumento	59
Confiabilidad del Instrumento	59
Técnicas de Análisis y Presentación de la Información	61
Estrategia metodológica	61
CAPÍTULO IV	65
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	65
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES.....	90
LISTA DE REFERENCIAS	92
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas No.

1. Conozco las normas de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, que afectan directamente la contratación de la mujer.....	66
2. La entidad de trabajo contrata frecuentemente a mujeres.....	67
3. La entidad de trabajo prefiere contratar personal masculino que femenino.....	68
4. La entidad de trabajo contrata mujeres embarazadas.....	69
5. La entidad de trabajo contrata mujeres en edad fértil.....	70
6. Estoy al tanto de la normativa legal que ampara el trabajo de la mujer.....	71
7. En el momento que una mujer notifica que está embarazada se plantea alguna estrategia de negociación para su salida.....	72
8. La entidad de trabajo tiene un margen de edad para contratar mujeres.....	73
9. La entidad de trabajo ha sufrido pérdidas económicas debido a la contratación de la mujer en edad fértil.....	74
10. Cuando un personal femenino sale embarazada la entidad de trabajo le garantiza sus derechos laborales en términos sociales y económicos.....	75
11. La entidad de trabajo brindan las condiciones de trabajo acorde con su estado de gravidez	76
12. La entidad de trabajo ha sido objeto de alguna demanda laboral incoada por personal femenino para garantizar sus derechos.....	77
13. Los empleados garantizan la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo.....	78
14. Considero que la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, ha perjudicado a la mujer en el sentido de que las entidades de trabajo no la contratan si está en edad fértil.....	79
15. Persiste la discriminación a la mujer en el campo laboral.....	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS No.

1. Conozco las normas de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, que afectan directamente la contratación de la mujer.....	66
2. La entidad de trabajo contrata frecuentemente a mujeres.....	67
3. La entidad de trabajo prefiere contratar personal masculino que femenino.....	68
4. La entidad de trabajo contrata mujeres embarazadas.....	69
5. La entidad de trabajo contrata mujeres en edad fértil.....	70
6. Estoy al tanto de la normativa legal que ampara el trabajo de la mujer.....	71
7. En el momento que una mujer notifica que está embarazada se plantea alguna estrategia de negociación para su salida.....	72
8. La entidad de trabajo tiene un margen de edad para contratar mujeres.....	73
9. La entidad de trabajo ha sufrido pérdidas económicas debido a la contratación de la mujer en edad fértil.....	74
10. Cuando un personal femenino sale embarazada la entidad de trabajo le garantiza sus derechos laborales en términos sociales y económicos.....	75
11. La entidad de trabajo brindan las condiciones de trabajo acorde con su estado de gravidez	76
12. La entidad de trabajo ha sido objeto de alguna demanda laboral incoada por personal femenino para garantizar sus derechos.....	77
13. Los empleados garantizan la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo.....	78
14. Considero que la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, ha perjudicado a la mujer en el sentido de que las entidades de trabajo no la contratan si está en edad fértil.....	79
15. Persiste la discriminación a la mujer en el campo laboral.....	80

INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de trabajo se tiende a pensar inmediatamente en el empleo remunerado, el cual normalmente es desempeñado fuera del núcleo familiar. Al respecto, es importante entender que más allá de eso el trabajo debe ser concebido dentro de la esfera socio productiva, lo cual implica tener una visión más amplia acerca de la contribución del trabajo reproductivo a la esfera de la producción. En otras palabras, es entender un poco como el rol reproductivo de la mujer, más que ser considerado como un obstáculo o como una causa de discriminación, debería apreciarse desde otra perspectiva como un aporte a la productividad de un país.

Sin embargo, al hablar de discriminación en el trabajo, el primer foco de atención se encuentra en los mercados laborales, debido a que los empleadores busquen contratar a aquella persona que les reporte mayor productividad a los más bajos costos, tomando en cuenta para ello los atributos personales de los aspirantes a un cargo (formación profesional, años de experiencia, nivel educativo, entre otros). En la mayoría de los casos se tiene una concepción errónea de que contratar hombres podría resultar más rentable, debido a que las mujeres gozan de una serie de derechos y beneficios al estar embarazadas lo que podría resultar en mayores gastos para el empleador. En este mismo contexto también se suma el otorgamiento de permisos para la lactancia, no poder ejecutar jornadas, la trabajadora no se podría quedar trabajando tiempo extra al de su jornada por tener que darle la debida atención al niño, entre otros.

Cabe considerar que gran parte de la población femenina aun sigue soportando violencia y discriminación en diversos espacios de la vida cotidiana, siendo en el trabajo donde se enfrentan de forma más evidente a estas situaciones, sobre todo las madres y las mujeres embarazadas situación ésta a la cual el Estado no puede ser indiferente, debiendo velar por la promoción y protección de la mujer. De allí que sea necesario Analizar el Impacto Económico y Social de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, en referencia a la contratación de la mujer en edad fértil en el campo laboral de una Empresa Manufacturera en Valencia-Estado Carabobo.

Esta investigación está estructurada por Cinco capítulos: El Capítulo I corresponde al Problema, los objetivos y la justificación. El Marco Teórico Referencial en el capítulo II, desarrolla los antecedentes, en él se obtuvo información referencial de distintos autores que dan su aporte con trabajos relacionados con el tema, así como también se presentan las bases teóricas las cuales sirvieron de sustento para realizar esta investigación. El desarrollo del Marco Metodológico en el Capítulo III, en el cual se describe el Diseño de la investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, definición de la población y muestra, el instrumento que se utilizará para recolectar los datos y su validez. Así como las técnicas de datos. Adicionalmente, se presenta la definición de términos básicos y operacionalización de variables.

Asimismo, se presenta en el Capítulo IV el análisis e interpretación de resultados, con sus respectivos cuadros y gráficos porcentuales. Finalmente, el Capítulo V con las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación realizada, las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Desde la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela de 1990 con vigencia plena en 1991, reformada parcialmente en 1997, con el transcurrir del tiempo se ha generado una gran cantidad de cambios que han impactado la estabilidad y el bienestar social, pero que al mismo tiempo crea expectativas inseguras dentro de las organizaciones empresariales lo cual podría constituir una amenaza para el patrono.

De igual forma, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), así como otros textos legales promulgados sobre los antes citado, se continúan presentando diferentes tópicos de contenido social, económico, político, que generan inquietudes a la población de trabajadores y trabajadoras al momento de asegurar su estabilidad laboral y por ende su calidad de vida.

En tal sentido, la presente investigación tiene como propósito, analizar la incidencia o impacto de diversos cambios de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) en la contratación de la mujer en la edad fértil en el campo laboral formal, ya que en la misma podemos observar que se presentan una serie de irregularidades y consecuencias que sin intención a lo largo del camino pudieran impactar sobre la calidad de vida de

la mujer. En este orden de ideas, Godinho, María y Balcao, Nílde (1993) expresan que:

La mujer a lo largo de la historia ha sido un personaje muy importante que ha ido generando espacio en todos los campos, incluso siendo catalogada como un ser capaz de asumir cualquier reto, superando de esta forma obstáculos por parte de la sociedad. (p. 23)

De lo anteriormente mencionado, la lucha de las mujeres venezolanas se ha venido librando en diferentes ámbitos: en la rebeldía individual para romper prejuicios logrando espacios de realización personal, así como en el ingreso a organizaciones sociales y laborales, estos son procesos de cambios positivos que han llegado a transformar una sociedad atrasada, a una constructora de modernidad en un tiempo breve. Según Navarro (2010):

Hoy en día se observa un país donde se han transformado leyes, en el que la conducta social cambia rápidamente y abre paso a un proceso liberador de hombres y mujeres, gracias a la lucha perseverante de ellas en la cual se ha incorporado hombres de mentalidad progresista. Actualmente, la mujer está manifestando su descontento con respecto a ser considerada diferente y no apta para ciertas actividades y la sociedad lentamente se encuentra adaptándose a la idea del nuevo rol, la mujer trabajadora, la mujer con capacidad de liderazgo (p.7).

Como consecuencia de ello, la sociedad actual reconoce que toda persona tiene derechos y deberes frente a la sociedad y el Estado, todos

esos derechos, atributos de toda persona e inherente a su dignidad, donde el Estado tiene el deber de respetar, garantizar y hacer cumplir, es decir, éste tiene la función plena entre otros de velar por el bienestar social. Por ello, la justicia, la educación, la salud, la seguridad social, el propiciar a un desarrollo integral de la sociedad y del individuo, el establecimiento y la protección de los derechos humanos siendo funciones indelegables del Estado.

De que el Derecho al Trabajo sea la rama del derecho, quizás con más controversias que cualquier otro en el acontecer venezolano. De acuerdo con Navarro (2010:34) “Es fácil observar como sus base se encuentran en un estado de deterioro completo donde aparecen y desaparecen normas donde están y no están, como el de hacer la norma y no cumplirla o tan sencillito de cumplirla a conveniencia”. Desde tiempos atrás, la ley ha sido muy clara desde su creación, aspecto que hoy en día se pone en duda ya que se reconoce irreal el nivel de igualdad en la mesa de negociación y su libertad de contratación. Ante este escenario es oportuno señalar que la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012) destaca:

En su artículo 20: La Igualdad de Género

El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicaran criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

En su artículo 21: Principio de no discriminación en el trabajo:

Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales: Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se consideraran discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

Tal como lo demuestran los precitados artículos que desarrolla el artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es el deber ser dentro de toda entidad según lo establece la Carta Magna. No obstante, la realidad o debilidad que se da dentro de la entidad en estudio, que al momento del proceso de selección y reclutamiento de personal para ocupar alguna vacante en la estructura organizacional, el parámetro de la edad en la mujer juega un papel muy importante ya que es determinante para el ingreso, es aquí donde se destaca el incumplimiento, donde se rompe el principio de la justicia laboral y al mismo tiempo no toman en cuenta esa igualdad o equidad de mujeres y hombres donde el deber ser es calificar a la persona

por sus conocimientos, experiencias y otros factores que deberían ser los determinantes a la hora de la selección de personal.

Adicionalmente, en la empresa, la gerencia casi nunca contrata personal femenino en edad fértil por considerar que para ellos este tipo de trabajadoras les puede generar diversos problemas ya que al salir embarazada no van a rendir de igual manera, pueden salir de reposo y las ampara la inamovilidad laboral, lo que puede acarrear a la empresa pérdidas financieras y tener que rotar personal para cubrir la vacante que deja la mujer al salir de reposo pre y post natal. A esto se suma que la empresa deba adaptar sus procesos para garantizar la protección a las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral donde se desenvuelva la mujer en estado de gestación.

Atendiendo a los términos planteados, la realidad de hoy en día en las organizaciones empresariales, es el manejo irregular de los artículos antes mencionados, ya que evitan su contratación tomando en cuenta factores no determinantes en el perfil del cargo. Según lo previsto con la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), publicada en la Gaceta Oficial N° 39.916 de fecha 7 de Mayo del 2012, que en sus artículos 335 al 338 regulan los aspectos sociales con impactos económicos que protegen a las empleadas que están embarazadas, siendo estos muy buenos beneficios para las mujeres, pero desde el punto de vista patronal podría provocar un mayor estudio de los casos antes de aprobar el ingreso de una femenina a la nomina.

Son 16 artículos de LOTTT que dan protección a las mujeres empleadas que están embarazadas o en periodo de lactancia, esto sin mencionar que existen otras normas contenidas en otros instrumentos legales. Por lo que el pago de los beneficios de esta nueva ley del trabajo genera costos más elevados para el mercado laboral, lo que pudiera traer como consecuencia la discriminación a la hora de seleccionar personal femenino. Cabe destacar, que por lo antes expuesto la presente investigación tiene como finalidad el análisis del impacto social de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, en referencia a la Contratación de la mujer en la edad fértil en el campo laboral de una Empresa Manufacturera en Valencia estado Carabobo.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el Impacto Económico y Social de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, en referencia a la contratación de la mujer en edad fértil en el campo laboral de la Empresa Manufacturera en Valencia-Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual que se presenta con la exclusión de la mujer en edad fértil en la Empresa Manufacturera Valencia-Estado Carabobo.

- Identificar los efectos económicos y sociales que surgen dentro de las entidades de trabajo en el rechazo de la mujer en edad fértil respecto a su contratación en la Empresa Manufacturera, Valencia-Estado Carabobo.
- Analizar las consecuencias que surgen con la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, con respecto a la contratación de la mujer en edad fértil en el campo laboral de la Empresa Manufacturera de Valencia-Estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

A lo largo de la historia, las mujeres han trabajado dentro y fuera del hogar, en un principio la mujer se ocupaba de actividades domesticas mientras que los hombres y los niños se dedicaban a trabajar por cuenta ajena. No será hasta finales del siglo XIX y principios del XX, durante la segunda guerra mundial cuando se comienzan a reivindicar derechos fundamentales como la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado en igualdad de condiciones con los hombres. En aquella época la mayoría de la población subsistía de la ganadería y de las huertas que tenían en sus casas, en el momento que los hombres debían pelear en los frentes, la mujer debía hacerse cargo de sus huertas, de allí es cuando se comienza hablar de la mujer como elemento productivo.

Terminada la guerra, según Navarro (2010:58) “el papel de la mujer fue fundamental ya que se incorpora en el mercado laboral, lo que provocó un

giro en la sociedad, por sumarse un ingreso mas dentro del grupo familiar, fomentándose de esa forma un crecimiento económico”. Por lo que la creación de nuevos puestos de trabajo originó una serie de fenómenos como el consumismo cosa que antes era impensable por la gran pobreza, de aquí el Estado de Bienestar. En consecución por todos los cambios que se produjeron para esa época, la mujer se fue haciendo un campo en el mundo laboral, aumentando considerablemente la cantidad de trabajadoras y así mismo trayendo como consecuencias, salarios menores, ocupación de cargos de menor nivel y relevancia y más aun la discriminación por el hecho de ser mujer y quedar embarazada.

De allí, el propósito de la presente investigación, sea el de analizar la Incidencia del Impacto Económico y Social de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, en referencia a la contratación de la mujer en edad fértil en el campo laboral de la empresa en estudio en Valencia-Estado Carabobo, ya que dentro de la misma están actualmente ocurriendo actos irregulares que por nuevos beneficios establecidos afectan directamente a la mujer en su ingreso a la Organización, teniendo preferencia por el sexo masculino, apartándola de esta forma al alcance a cualquier tipo de puesto e incumpliendo con normativas que se encuentran establecidas por el organismo ejecutivo.

El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin discriminación. Ese principio de igualdad ha sido la fuerza de los derechos humanos y es también uno de los pilares para la elaboración de este trabajo. Teniendo en cuenta lo antes mencionado es de gran importancia destacar aquellas contradicciones que

tiene la discriminación laboral de la mujer en edad fértil donde su desempeño laboral se ve afectado y en muchas ocasiones prefieren inclinarse hacia un actividad informal en donde pueda obtener su estabilidad económica y social.

El trabajo de la mujer, sin lugar a dudas, es un tema de gran valor por su trayectoria y acelerada evolución dentro de la sociedad, en donde la Legislación Venezolana con todos los cambios que se presentan día a día se va adaptando y va contemplando disposiciones de manera progresiva, de esta forma nos damos cuenta que la mujer desempeña labores de cualquier índole sintiéndose de esa forma desprotegida incluso a la hora de hacer cumplir dichas normas. Por tal motivo, todo el contenido que arroja la presente investigación pretende contribuir con uno de los actores laborales como es el caso del patrono, que no ha asimilado la reforma de la ley, que se basa en la protección de los derechos humanos.

Al mismo tiempo, se ha demostrado como la mujer se ha convertido en el pilar dentro de las Entidades de Trabajo, ocupando cargos en todos los niveles de las estructuras organizacionales y tomando cada vez más auge por su creatividad, ingenio, pero por sobre todo el liderazgo que la ha llevado a crecer progresivamente. Por lo que la presente investigación podría arrojar gran interés a los profesionales en el área de los Recursos Humanos ya que son los encargados en las organizaciones y quizás se ven atraídos hacia el tema de la mujer enfocándonos en los aspectos legales y basándose en su ética y su pertenencia profesional, pudiendo de esa forma aportar un excelente trabajo intelectual.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El marco teórico referencial, induce al investigador a todas aquellas bases cognoscitivas que orientan el desarrollo de la investigación, aportando el fundamento expuesto por aquellos que en oportunidades anteriores han realizado investigaciones en la misma línea y bajo los mismos criterios y objetivos. En base a lo antes expuesto, Hernández, Fernández y Baptista (2010: 52) establece: “la perspectiva teórica proporciona una visión de dónde se sitúa el planteamiento propuesto dentro del campo del conocimiento en el cual nos “moveremos”.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación son aquellos estudios que de acuerdo con Tamayo y Tamayo, M. (2006:54) “pueden ser tomados en consideración debido a que aportan elementos de interés en torno a la temática a investigar. Asimismo, se corresponden con las variables implícitas en el estudio”. En función de ello, se presentan los trabajos de investigación que sirven de soporte al presente estudio, pues su contenido se relaciona directamente con la temática de investigación. Una vez precisada la problemática de la investigación, así como los objetivos que persigue la misma, es necesario citar algunos estudios predecesores que persiguen propósitos similares y que sirven de orientación para el desarrollo del presente trabajo especial de grado. Bajo esta premisa se describen a continuación los siguientes antecedentes:

Antecedentes internacionales

Martínez, (2013) realizó un Trabajo de Maestría en Derecho Laboral en la Universidad Complutense de Madrid titulada **“Situación actual de la Mujer en el Mercado Laboral”**. Allí la autora expresa que actualmente, el 44% de la población activa en España son mujeres, un 1,1% más que el año pasado, según el INE. Estos datos reflejan que existe una tendencia natural a que la situación laboral del hombre y la mujer se equiparen. Sin embargo, hoy día, la mujer sigue teniendo dificultades al acceder al mercado laboral, sobre todo en dos situaciones específicas. Menores de 25. En esta franja de edad se comparte la misma circunstancia tanto en hombres como en mujeres. El objetivo de la investigación fue realizar un análisis de la situación de la mujer en el mercado laboral. Metodológicamente se trató de una investigación de tipo documental.

Entre las conclusiones obtenidas se tiene que España es el país de la Unión Europea con mayor tasa de paro juvenil, un 40,9%, el doble de la media comunitaria, según la OIT. Actualmente, los jóvenes tardan un año de media en encontrar un empleo 35-40 años. Las mujeres que vuelven al mercado laboral, después de una baja por maternidad, tienen el problema del “reciclaje laboral”. La readaptación a las nuevas necesidades del mercado es muy complicada, reengancharse al entorno profesional puede resultar más duro de lo que parece.

Desde el punto de vista de los salarios, existen considerables diferencias entre hombres y mujeres al desempeñar el mismo trabajo, pueden llegar a un 16% por hora y, anualmente, al 22%. Otro dato a destacar es que el contrato

más habitual en las mujeres es el temporal, con un 48,7%. Según estos últimos datos de 2009, existe una evolución favorable hacia los contratos indefinidos en mujeres, la cifra se sitúa en un 45,3%, un 1,7% más que en 2008. La ubicación laboral de ellas se encuentra mayoritariamente en el sector servicios. Además se destaca la presencia del Mobbing maternal que es el acoso psicológico hacia el trabajador para conseguir que renuncie voluntariamente de su puesto de trabajo. Este tipo de acoso es muy complicado de justificar y de comprobar, pero existe cada día en multitud de empresas. Según el último informe de la Fundación Madrina, nueve de cada diez embarazadas sufren "mobbing maternal", es decir, violencia o acoso, especialmente en su entorno laboral. Estos datos son inconcebibles en pleno siglo XXI.

El aporte o relación de este antecedente es que destaca que en el caso de que una empresa despidiese a una mujer embarazada, el despido es considerado nulo, por lo que tendrá el efecto inmediato del reenganche del trabajador, con el abono de los salarios dejados de percibir. Estos hechos se tipificarían como falta muy grave al empresario, siendo sancionado por los organismos competentes.

Antecedentes nacionales

Irigoyen, (2009) realizó una Investigación en la Maestría de Derecho Laboral de la Universidad Central de Venezuela titulada **“Situación laboral de la mujer en la legislación venezolana”** Allí señala que al analizar el tema de los derechos laborales exclusivos de la mujer, encontramos de inmediato aquellos derechos íntimamente relacionados con su particular

naturaleza femenina, los cuales por lo menos desde antes de la Constitución de 1961 no eran objeto de atenta consideración. El objetivo de la investigación fue analizar cómo es la situación laboral de la mujer en el contexto venezolano. Metodológicamente se trató de una investigación documental.

Entre las conclusiones principales se encontraron que el embarazo o situación de gravidez, es quizás una de las pocas, por no decir la única, condición que es capaz de establecer una auténtica distinción entre hombres y mujeres cuando de situación de igualdad laboral se trata. Adicionalmente, en cuanto a los derechos laborales que protegen a la mujer durante el embarazo y después del parto, es preciso advertir que en nuestro país, tales derechos amparan tanto a la mujer trabajadora que presta sus servicios para el sector privado, como aquella que presta sus servicios para el sector público, ya sea bajo una relación de índole funcionarial o simplemente contractual, ello de conformidad con el artículo 29⁴ de la Ley del Estatuto de la Función Pública

Al respecto, los derechos laborales exclusivos de la mujer en la legislación venezolana, derivados de su particular naturaleza femenina, van a depender del embarazo y el consecuente parto o nacimiento de un niño. En ese sentido, se encuentra en primer lugar el derecho de la mujer a no ser sometida a exámenes médicos destinados a diagnosticar el embarazo, en el supuesto de que sea aspirante a un trabajo. Ahora bien, una vez que la mujer cuenta con un empleo y sobreviene a esta situación el embarazo, ella tiene derecho a no realizar actividades que pudiesen ocasionar el aborto o impedir el normal desarrollo del feto; derecho a no ser reubicada de su lugar

de trabajo y; el derecho al reposo pre-natal. Después del parto, la mujer tiene derecho al reposo post-natal; derecho a ausentarse del trabajo durante el período de lactancia y; derecho a inamovilidad por fuero maternal.

El aporte de este antecedente es que resalta que como producto de los principios de igualdad y no discriminación contemplados en la Constitución de la República Bolivariana, en la legislación vigente y en los Tratados Internacionales debidamente suscritos y ratificados por la República, la mujer en Venezuela puede incursionar en todos los campos laborales que desee, sin más limitaciones que aquellas impuestas en razón de su propio interés.

Acacio, (2009) realizó una Investigación en la Universidad de Carabobo titulada **“Las leyes que protegen a la mujer contra la violencia y la discriminación y su relación con el derecho del trabajo”** Allí explica que desde los inicios de la humanidad, hemos estado en presencia de la discriminación hacia la mujer y el sometimiento de la misma al hombre. En Europa, a partir del siglo XI y del principio del desarrollo urbano, con la aparición de una burguesía cuya base económica es la artesanía y el comercio, se desarrollan nuevas formas de trabajo. En el siglo XIII, la incorporación femenina al trabajo en las ciudades es una realidad. Las mujeres competían en el mercado laboral con los hombres, pero trabajaban sobre todo en las primeras fases de elaboración de la lana y en las fábricas textiles. Los abusos de que eran víctimas mujeres y niños planteaba el problema de su protección y de los fabricantes.

Es en este marco donde surgen las legislaciones tendentes a proteger a la mujer de la discriminación y la violencia. El objetivo general de esta investigación documental fue analizar las leyes que protegen a la mujer contra la violencia y la discriminación y su relación con el Derecho del Trabajo, a través del método analítico-sintético, para llegar a concluir que estas leyes forman parte del derecho del trabajo, definen una serie de conductas probables de suceder en el trabajo y establecen una serie de sanciones para las mismas, con el fin de proteger la integridad física y emocional de la mujer y promover su completo desarrollo y su integración total en la sociedad. Las mujeres están segregadas dentro de profesiones femeninas, en las que el pago es bajo con respecto a las responsabilidades asumidas y las posibilidades de ascenso son limitadas. Las normas y los valores relacionados con los géneros que sitúan a la mujer en una posición subordinada con respecto al hombre mantienen y refuerzan la violencia contra ella.

El aporte de este antecedente es que destaca que las leyes que protegen a la mujer de la violencia y la discriminación tienen influencia en el derecho del trabajo, ya que reglamentan situaciones que pueden ocurrir dentro de la esfera laboral, definen una serie de conductas probables de suceder en el trabajo y establecen una serie de sanciones para las mismas, con el fin de proteger la integridad física y emocional de la mujer y promover su completo desarrollo y su integración total en la sociedad.

Bases Teóricas

Las bases teóricas, de acuerdo con Balestrini (2007:85), “son el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio”. Por consiguiente para sustentar desde una perspectiva teórica el problema, se hace necesario presentar los enfoques teóricos vinculados al problema. Con la inclusión de la mujer en el campo laboral que se fue afianzando con el transcurrir del tiempo, desde la época de la industrialización por su esfuerzo y dedicación, ésta se ha visto afectada por la diferenciación marcada entre hombres y mujeres, cuyas brechas han alterado la igualdad de derechos en lo que respecta a la materia laboral, por esta razón el corazón de esta investigación se hace referencia a la teoría del feminismo. El feminismo según Navarro (2010):

Es un movimiento social, político y filosófico cuyo objetivo consiste en alcanzar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Este movimiento surgió en el siglo XVIII, momento en el que las ideas ilustradas acerca de la igualdad entre todos los seres humanos calaron en las mentes de algunas mujeres, las cuales comenzaron a reivindicarse (p.8).

Desde tiempos atrás las mujeres han venido buscando destacarse en dentro de la sociedad para dejar de ser un objeto y convertirse en una figura de valor y respeto dentro de las mismas.

Teoría de la diferencia de género

Aunque el enfoque sobre las diferencias de género constituye una posición minoritaria en el feminismo contemporáneo, muchos sociólogos mantienen este enfoque. Ritzer (2004:366) asume, como tema central de la diferencia de género que la vida interior psíquica de las mujeres es, diferente a la de los hombres. Las mujeres tienen una visión distintas y dan importancia diferente a la construcción social de la realidad porque difieren de los hombres en lo que se relacionan a sus valores e intereses básicos, a su construcción de motivos de logros, a su creatividad literaria, a sus fantasías sexuales, a su sentido de la identidad, y a sus procesos generales de conciencia e individualidad. Por otra parte, Ritzer (2004) agrega:

La configuración general de las relaciones y las experiencias vitales de las mujeres son distintivas; es decir, las mujeres se relacionan con su descendencia biológica de modos diferentes a los hombres; los niños y las niñas tienen diferente estilo de jugar, las mujeres adultas se relacionan entre ellas y con las mujeres que estudian con un modo muy particular. En consecuencia, la experiencia vital de las mujeres desde la infancia hasta la vejez es fundamentalmente diferente a la de los hombres (p.5).

Teoría de la desigualdad entre los géneros

Maslow en la teoría de las necesidades, señalado por Marcano (2003:115); manifiesta que las necesidades de los individuos están

organizadas según la jerarquía que representan, de esta manera las necesidades primarias o fisiológicas son las más importantes y determinantes del comportamiento en tanto no sean satisfechas. En concordancia con lo antes citado a medida que se satisface cada una de estas necesidades en lo sustancial, el siguiente nivel de necesidades se vuelve dominante. En términos de la figura, el individuo sube por los escalones de la jerarquía. Desde el punto de vista de la motivación, la teoría indica que, aunque ninguna necesidad se satisface siempre, una necesidad que ha quedado en gran parte satisfecha ya no motiva.

Cada sociedad y cada persona tienen su propia concepción de género. Es parte de su visión del mundo, de su historia y de sus Tradiciones. Toda concepción de género se conjuga con las otras visiones que conforman las identidades culturales y las de cada persona, los valores imperantes y las motivaciones para la acción. Así se integran las cosmovisiones de género, sociales y personales.

Las ideas, los prejuicios, los valores, las interpretaciones, las normas, los deberes y las prohibiciones sobre la vida de las mujeres y los hombres conforman las cosmovisiones particulares de género, que son siempre etnocentristas. Cada personaje identifica con la cosmovisión de género de su mundo y la cree única valedera, universal. En cada persona convergen cosmovisiones de género diversas, y en parte sus concepciones, valores y juicios son de origen milenario, en parte se generaron hace unos siglos, otras provienen del racionalismo científico y otras más se estructuran en el contacto con acontecimientos más recientes y con la televisión. La cultura, como vivencia social, y la subjetividad de cada quien, se organizan de

manera sincrética: en ellas coexisten eclécticamente y produciendo mayor o menor tensión, aspectos de diversas cosmovisiones en general, y de las cosmovisiones de género en particular. Además, a lo largo de su vida cada quien modifica su cosmovisión de género a medida que cambian la sociedad y los valores y que la experiencia personal se acrecienta.

La disposición de garantizar a hombres y mujeres un mismo estatus legal no es suficiente, se requiere desarrollar un medio idóneo para capacitar a todos en el disfrute de los derechos humanos, para promover así la igualdad entre géneros.

Mujer en el campo laboral

El Trabajo desde sus inicios ha tenido un avance considerable en el tiempo, la realidad en cuanto a los derechos y condiciones de los trabajadores han evolucionado en pro al bienestar y salud del mismo. A pesar de esto y de la mayoría de las normas internacionales que velan por la trabajadora, aun existen vacios sobre la realidad de la Mujer en el campo laboral, centrándose en preocupaciones que día a día se van intensificando y acarreando consecuencias innumerables.

Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la formación, el empleo, la promoción, la organización y la toma de decisiones,

según C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), empleo y ocupación así como la igualdad de condiciones en términos de salario, beneficios, seguridad social, y servicios de bienestar cuya prestación esté vinculada con el empleo, de acuerdo a lo pactado en el convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración del año 1951 y sobre la igualdad de trato (seguridad social) del año 1962 respectivamente.

Así mismo la ONU MUJERES (2012), que es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, desempeña un papel de gran fuerza en cuanto a la protección, luchando por el reconocimiento por igual de los derechos de la mujer dentro del campo laboral. Durante el periodo anual de sesiones de la Comisión los representantes de estado Los Estados Miembros acuerdan medidas para acelerar los avances en esta materia y promover el disfrute de los derechos de las mujeres en los ámbitos político, económico y social. Las conclusiones y recomendaciones de cada periodo de sesiones se envían al Consejo Económico y Social para su seguimiento. Como resultado la Comisión adopta programas de trabajo pluri- anuales dirigidos a evaluar los progresos y a formular recomendaciones adicionales para acelerar la implementación de la Plataforma de Acción.

Al respecto, Godinho y Balcao (1993:3) expresan la segmentación sexual del mercado de trabajo revela, por lo tanto, la articulación entre variables económicas y socioculturales, al mismo tiempo que define las condiciones objetivas para el trabajo femenino. En cuanto el mercado se apodera de las representaciones colectivas sobre el papel de la naturaleza femenina, vuelca

hacia las trabajadoras la tarea de administrar los conflictos cotidianos entre las múltiples interrelaciones de su vida privada con el mundo público.

De esta forma, ellas viven la experiencia de optar por una forma de trabajo entre posibilidades delimitadas tanto por el mundo laboral como por la esfera doméstica, reforzándose ambas mutuamente. Ser casada o soltera, con o sin hijos, edad, color, aspecto físico, clase a la que pertenece su familia, son elementos que determinan el momento y la forma de entrada y salida del campo laboral, la carrera profesional, el vínculo laboral, las idas y vueltas entre el sector formal e informal. Así mismo Canelón en el Foro de Incidencias de la Ley del Trabajo (4/2013), expresa el crecimiento de desempleo en Venezuela, en el caso del sexo femenino, se cierran las oportunidades aunque cuenten con el talento o profesionalización necesaria para ocupar cargos en las empresas.

Esta disposición es evidente la falta de equilibrio, equidad y decencia. Las autoridades encargadas dan una excesiva protección a los trabajadores manteniendo a ese sector a gusto pero, lo cierto del caso, es que desencadena otros tantos efectos que no fueron tomadas en cuenta. Por último, Canelón (2013:4) también habló del régimen sancionatorio que puede llevar a prisión a los patronos en caso de no cumplir con artículos puntuales de la Ley: "es una medida grave que causa desasosiego". Por lo que indiscutiblemente es una problemática que se va apoderando del mercado laboral, arrastrando de esa forma a la mujer venezolana, llevándola así a sufrir de impactos psicológicos, económicos y sociales, igualmente conduciéndola a subsistir y tener que formar parte del mercado informal.

La Discriminación

Actualmente la sociedad ha venido sufriendo una serie de cambios en los diferentes ámbitos, político, económico, social, religioso, etc., donde la violencia ha tomado posesión, haciéndose más visible, revelándose en todos los estratos sociales, sin distinción de sexo, edad, religión, oficio, etc. La violencia siempre ha existido desde el inicio de la humanidad, sin embargo, ha tomado cada vez mayor auge sin encontrar la maniobra exacta para combatir este fenómeno. La violencia es toda decisión que compromete gravemente la integridad de los demás. Así mismo, según Yagosesky (1998):

La violencia puede ser definida por como toda reacción de poder basada en el uso de la fuerza es el de someter la voluntad de los demás a favor de la nuestra causándole daño parcial o irreversible de tipo físico, económico, social, etc. En otras palabras, la violencia ha sido clasificada como un comportamiento de rudeza, rigidez, abuso, agresividad para alcanzar sus objetivos sin medir las consecuencias que pueda acarrear poniendo en juego la integridad moral del afectado (p.23).

Generalmente este término se utiliza para hacer énfasis en el precepto legal de igual libertad e igualdad de derechos. La Comisión de Defensa de los Derechos Humanos define la discriminación como la violencia pacífica. Aquellos acostumbrados a discriminar según el caso escogen la forma de trato basado en los derechos de las personas, organizaciones y estado.

Trabajo, Violencia y Discriminación

Por lo general, cuando se habla de trabajo se tiende a pensar inmediatamente en el empleo remunerado, el cual normalmente es desempeñado fuera del núcleo familiar. Al respecto, es importante entender que más allá de eso el trabajo debe ser concebido dentro de la esfera socioproductiva, lo cual implica tener una visión más amplia acerca de la contribución del trabajo reproductivo a la esfera de la producción. En otras palabras, es entender un poco como el rol reproductivo de la mujer más que ser considerado como un obstáculo o como una causa de discriminación debería apreciarse desde otra perspectiva como un aporte a la productividad de un país.

Tal y como lo afirma Martín (2006): Un enfoque cabal del problema debe empezar por superar las concepciones reduccionistas del trabajo, que lo confinan al empleo remunerado, habitualmente desempeñado fuera del hogar (espacio público). Es necesario comprender la problemática de la discriminación sexual en la esfera Socio productiva, y así visibilizar la contribución del trabajo reproductivo a la esfera de la producción. Para ello es necesario desarrollar nuevos indicadores. (En línea). De allí, que se pueda tener una concepción más amplia del trabajo que abarque tanto el trabajo remunerado, como las actividades no asalariadas necesarias para la reproducción de la vida, de tal manera que las mujeres según los patrones y pautas de conductas socialmente aceptadas estarían realizando en la mayoría de los casos una doble jornada: Una en la esfera pública y otra en sus hogares.

Al hablar de discriminación en el trabajo el primer foco de atención se encuentra en los mercados laborales debido a que los empleadores buscaran contratar a aquella persona que les reporte mayor productividad a los más bajos costos, tomando en cuenta para ello los atributos personales de los aspirantes a un cargo (formación profesional, años de experiencia, nivel educativo, entre otros). En la mayoría de los casos se tiene una concepción errónea de que contratar hombres podría resultar más rentable, debido a que las mujeres gozan de una serie de derechos y beneficios al estar embarazadas lo que podría resultar en mayores gastos para el empleador por cuanto tendría que pagarle a otra persona para que haga el trabajo durante los permisos pre y post natal, continuar cancelando el salario de la trabajadora, otorgar permisos para la lactancia con dos descansos diarios de media hora cada uno o de una hora y media según sea el caso, por un año preferencial y dos años siendo alternado según la Resolución conjunta de la lactancia en Venezuela, así mismo la trabajadora no se podría quedar trabajando tiempo extra al de su jornada por tener que atender al niño y cosas por el estilo.

En este sentido, también hay que considerar ciertos aspectos como el acceso de la mujer a la educación y la situación de doble responsabilidad por cuanto la crianza de los hijos y las tareas del hogar sigue siendo vista como una tarea fundamentalmente femenina lo cual origina que cuando las mujeres se vuelven madres suelen interrumpir temporal o definitivamente su vida laboral. Aunque en la actualidad la situación ha cambiado un poco, debido a que por razones económicas la mujer se ve en la necesidad de seguir trabajando; así muchas mujeres que participan en las áreas públicas: laborales, comunitarias o espacios políticos, no dejan de cumplir plenamente con sus actividades del hogar y desempeñan dobles y triples jornadas que

las desgastan física y emocionalmente. Este desequilibrio responde a una ideología de género, la cual puede llegar a cambiar en la sociedad con la ayuda de medios y mecanismos educativos contundentes.

El Mercado Informal en Venezuela

La crisis económica de las últimas décadas ha generado desajustes sociales y agravado otros en diferentes países. Los gobiernos reaccionan, en la generalidad de los casos, poniendo en práctica sistemas de estabilización económica que terminan con resultados insuficientes o contrarios a lo esperado, siendo una de sus principales consecuencias, la brecha entre ricos y pobres, obligando a la población económicamente activa desocupada, a buscar nuevas formas de sobrevivencia, tal como la realización de actividades dentro de la denominada “Economía informal”, en la que, en oportunidades, se involucran todos los miembros de la familia con capacidad física para producir. Febres, Hernández y Murzi (2007) expresan, la definición del sector informal ha sido objeto de controversias desde un principio.

A pesar de las diferentes definiciones, la comunidad académica ha podido identificar cuáles son las causas y las consecuencias de las actividades informales. Las normas y regulaciones, por una parte, y los resultados macroeconómicos, por la otra, han sido mencionadas como las principales causas del tamaño del sector informal. La falta de protección social y la baja productividad son las consecuencias que deben enfrentar los trabajadores que se dedican a actividades informales.

Casi por definición, las actividades del sector informal se relacionan con el cumplimiento, o la falta de cumplimiento, de las normas y regulaciones sobre el uso de la tierra, los contratos laborales, el control de la contaminación, los impuestos de las empresas, las contribuciones a la seguridad social y muchos otros aspectos. Puede sostenerse que la extensión del empleo informal es la consecuencia de la excesiva reglamentación, que hace que a los pequeños empresarios les resulte muy costoso llevar a cabo actividades económicas formales. También puede decirse que la falta de medios para hacer cumplir las regulaciones existentes promueve actividades económicas informales como la venta callejera, la recolección y eliminación de basura y la construcción de barrios en zonas en las que las regulaciones sobre el uso de la tierra no permiten tales actividades.

En Venezuela, el fenómeno de la economía informal ha tomado gran auge en estos últimos tiempos. Prueba de ello, es el hecho de que al recorrer alguna ciudad de nuestro estado, es posible divisar en calles, aceras, esquinas y demás, a personas que se desenvuelven en el mundo de la comercialización de bienes y servicios de forma informal. Un lugar en el borde de la calle o la acera, mesas, rejillas de exhibición, sombrillas, sillas, cajas y tablas entre otros, mas mercancía para la venta y un poco de habilidad para atraer y envolver a un posible comprador que transite la zona, es lo necesario para construir de forma fácil y rápida un puesto de trabajo informal, con el fin de obtener un beneficio para la subsistencia de una persona.

Según Tamayo (2002:1) el trabajo informal ya no puede considerarse un asunto marginal o temporal ya que actualmente involucra a la mitad de los

trabajadores de todo el mundo. Un fenómeno que va creciendo rápidamente en todos los países, pero especialmente en los países en desarrollo. El trabajo informal es sinónimo de ausencia de derechos, ingresos inseguros e inexistente protección social. Es necesario acotar, que la situación laboral de las mujeres trabajadoras de la economía informal no es la más idónea para un ser humano, indiferentemente de su sexo, raza color o credo. Está llena de situaciones que se mantienen al margen rotundo de la ley, violación total de derechos sin la posibilidad de acudir o contar con la defensa de los mismos por parte de algún organismo rector.

Bases Legales

Partiendo del derecho que tiene toda persona al trabajo, apoyado en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en el artículo 87, que se refiere:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda tener ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad,

vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas.

Artículo 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

Artículo 89. Numeral 5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición. 6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social

Según Ritzer (2000:369) los hombres y las mujeres no sólo están situados en la sociedad de manera diferente, sino desigual por lo que crea una fuerte confrontación, con lo que estipula la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 21 numeral 1 que reza; Todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia:

No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de

personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por algunas de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan.

Haciendo referencia a lo anteriormente dicho sobre la desigualdad entre los géneros, se podría citar el artículo 20 y 21 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras que estipula:

Artículo 20 Igualdad y equidad de género. El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

Artículo 21 Principio de no discriminación en el trabajo. Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia.

Parágrafo Primero: En las ofertas de trabajo no se podrán incluir menciones que contraríen lo dispuesto en este artículo.

Parágrafo Único: Solamente cuando se vulneren los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo mediante resolución de la autoridad competente dictada conforme a la Ley.

Por lo establecido en dicho artículo se deduce que mientras puedan existir diferencias entre hombre y mujer, se abre el camino para la discriminación; en este caso de género. La mujer que presenta fuertes desventajas impuestas por la sociedad tiene los mismos derechos que el sexo opuesto en cuanto a la remuneración y otras condiciones, como lo afirma la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (2012):

Artículo 330 Protección de la familia: Los procesos de educación y trabajo se orientarán a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad.

Artículo 331: Protección a la maternidad: En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyará a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas.

Artículo 332: Prohibición de exigir examen médico: En ningún caso, el patrono o la patrona exigirá a la mujer aspirante a un trabajo que se someta a exámenes médicos o de laboratorios destinados a diagnosticar embarazo, ni algún otro de similar naturaleza, tampoco podrá pedirle la presentación de certificados médicos con tales fines.

Adicionalmente, al contratar a una mujer en edad fértil, cuando esta ya está embarazada, se deben cumplir los siguientes artículos:

Artículo 333: Actividades prohibidas por razones de embarazo: La trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar cualquier tipo de tarea o actividad que pueda poner en peligro su vida y la de su hijo o hija en proceso de gestación.

Artículo 334: Necesidad de traslado para proteger el embarazo: La trabajadora embarazada deberá ser trasladada de su lugar de trabajo a otro sitio cuando se presuma que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo normal del embarazo, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.

Los artículos 333 y 334 mencionan lo relacionado con las condiciones de trabajo que se deben garantizar a la mujer en estado de gestación en cuanto a las actividades que pueden poner en riesgo su vida y las debidas condiciones de trabajo para no afectar el desarrollo del embarazo.

Artículo 335: Protección especial: La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la ley. La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años.

Artículo 336: Descanso pre y postnatal: La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una

enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar. En estos casos, conservará su derecho al trabajo y al pago de su salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa que rige la Seguridad Social.

Tal como puede observarse el artículo 335 y 336 mencionan la protección de inamovilidad laboral de la mujer embarazada y el descanso pre y postnatal, lo cual es un derecho que los patronos deben respetar de común apego a la normativa legal vigente.

Artículo 337: Prolongación del descanso prenatal: Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.

Artículo 338: Acumulación de los descansos pre y postnatal: Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. Los descansos de maternidad son irrenunciables.

Los precitados artículos de La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), establece ciertos beneficios que le permiten a la madre llevar un embarazo tranquilo, en lo que al área laboral respecta, sin posibilidades de ser despedida o discriminada por su estado. Esta Ley extiende los derechos de las mujeres en el entorno laboral, pero especialistas en derecho laboral y voceros de los gremios empresariales

alertaron que estos nuevos compromisos que se cargan a las empresas ponen en desventaja a las mujeres para entrar en el mercado laboral.

Artículo 341. Cuando el trabajador o la trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de paternidad o del descanso postnatal, según sea el caso, las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono o la patrona, estará obligado u obligada a concedérselas.

Artículo 343. El patrono o la patrona, que ocupe a más de veinte trabajadores y trabajadoras, deberá mantener un centro de educación inicial que cuente con una sala de lactancia, donde se garantice la atención y formación adecuada a los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras desde los tres meses hasta la edad de seis años. Dicho centro de educación inicial contará con el personal idóneo y especializado y será supervisado por los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, y en educación.

Artículo 345. Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva. Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno.

Artículo 346. No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de las o los demás que ejecuten un trabajo igual en la misma entidad de trabajo.

Las mujeres embarazadas gozan de derechos especiales en el ámbito laboral, los cuales son unas de las prioridades de la Constitución y las leyes.

La LOTTT establece en su contenido varios artículos, mencionados anteriormente, en resguardo a la madre trabajadora. La salud emocional de una mujer es vital para garantizar el buen desarrollo de un embarazo. La cual se puede ver afectada por el estrés que puede sufrir una mujer en su trabajo cuando está embarazada. Iniciando con el temor de un despido injustificado hasta realizar actividades fuertes que pongan el riesgo su vida y/o la del bebé. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, establece ciertos beneficios que le permiten a la madre llevar un embarazo tranquilo, en lo que al área laboral respecta, sin posibilidades de ser despedida o discriminada por su estado. De igual forma, la paternidad también es amparada por la LOTTT.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) obliga a los empleadores y empleadoras a crear un ambiente de trabajo libre de hostigamiento laboral, en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), establece;

Artículo 15.-Durante el embarazo, la trabajadora gestante tiene derecho a disfrutar de un (1) día o dos (2) medios días de licencia o permiso remunerado cada mes a los fines de su atención médica. Al efecto de garantizar el cuidado y tratamiento del niño o niña durante su primer año de vida, se establece el derecho de la madre o padre incorporado al trabajo, a disfrutar de un (1) día de licencia o permiso remunerado cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico.

La madre tiene derecho de faltar a sus labores una (1) vez o dos (2) medios días al mes, para recibir asistencia médica. Dichas faltas serán completamente remuneradas. Es decir, el patrono asumirá que ese día la madre cumplió con sus deberes laborales y le cancelará el monto correspondiente. Así

mismo, después del parto tanto la madre como el padre del niño gozarán de un (1) día de permiso remunerado al mes para la atención y chequeo médico del menor. Los progenitores deberán consignar a sus patronos el certificado de consulta de médica, expedido por el centro de salud. Dichos permisos serán cancelados por el patrono como un día normal de trabajo. Los cuales se aplicarán durante el primer (1) año de vida del niño.

Para disfrutar de los permisos o licencias previstos en este artículo, deberá presentarse mensualmente ante el patrono o patrona un certificado de consulta de control de salud, expedido por un centro de salud. Estos permisos o licencias serán pagados por el patrono o patrona como si la trabajadora o el trabajador hubiesen laborado efectivamente su jornada de trabajo.

De igual manera otra ley que beneficia a la mujer es la Ley Orgánica por el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en relación a los siguientes artículos;

Artículo 15. Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la

permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.

Artículo 49. La persona que mediante el establecimiento de requisitos referidos a sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar estado de embarazo, obstaculice o condicione el acceso, ascenso o la estabilidad en el empleo de las mujeres

De acuerdo con la exposición de motivos de la Ley, se asume como paradigma conceptual que la violencia en contra de la mujer constituye un grave problema de salud pública y de violación sistemática de sus derechos humanos, y adicionalmente, pretende dar cumplimiento al mandato constitucional de garantizar, por parte del Estado, el goce y ejercicio irrenunciable e interdependiente de los derechos humanos de las mujeres, así como su derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad, sin ningún tipo de limitaciones. Como resulta evidente, esta ley especial supera la concepción doméstica de la violencia de género e incorpora una visión más amplia que la establecida en la Ley sobre Violencia contra la Mujer y la Familia, es por ello que regula tipos de violencia específicos y propios del ambiente de trabajo, como lo es la violencia laboral, para sancionar prácticas lesivas del derecho de la mujer a acceder, ascender y mantenerse en el empleo, así como, para preservar su derecho a igual salario por igual trabajo

La violencia de género no se limita a las relaciones de pareja ni al ámbito familiar, originándose en las relaciones sociales de género, tiene su expresión en todos los espacios de la sociedad, entre ellos, el

trabajo. Entendemos la violencia de género en el trabajo como “toda discriminación o agresión verbal, física, psicológica y sexual, originada en las relaciones desiguales entre los sexos, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral”. El desequilibrio en las relaciones sociales de género se expresa en diferentes formas de discriminación y maltratos a las trabajadoras y a los trabajadores en razón de su identidad de sexo o los roles que tradicionalmente le son asignados, afectándoles en el acceso al empleo, la asignación de tareas, las remuneraciones, el clima de trabajo, los ascensos y permanencia en el empleo.

En cuanto al sexo del trabajo, a pesar de que nuestra Constitución (CRBV) prohíbe la discriminación por sexo las ofertas de empleo en los anuncios de prensa tienen claramente establecido el sexo exigido para el oficio que se oferta. Las ofertas de empleo son altamente discriminatorias por sexo, sin que respondan a razones ergonómicas, es decir, no hay impedimentos en uno u otro sexo para desarrollar las competencias y habilidades que requiere el oficio en cuestión, la discriminación es exclusivamente cultural. Las discriminaciones referidas están fundadas en estereotipos de género y son discriminatorias para el acceso al empleo, por tanto son violatorias del derecho al trabajo que tienen tanto hombres como mujeres.

Definición de Términos

Género: se entiende al género como el conjunto de elementos determinados por las sociedades con respecto a la sexualidad de los individuos, es decir que se clasifica a las personas en género masculino o femenino. A lo largo

de la historia este concepto ha sufrido grandes cambios y se la ha interpretado de diversas maneras. Hoy en día se concibe al género como una manera en que cada una de las personas se define, sin importar que su genitalidad haga referencia al sexo femenino o masculino. **Fuente:** <http://concepto.de/genero/>

Equidad: Es el uso de la imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno, utilizando la equivalencia para ser iguales, y proviene del latín "equitas". La equidad adapta la regla para un caso concreto con el fin de hacerlo más justo. **Fuente:** <http://www.significados.com/equidad/>

Equidad de Género: es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales en relación a la diferencia sexual, el género, la igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres. **Fuente:** <http://www.significados.com/equidad-de-genero/>

Trabajo: El trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de producir riqueza. Desde el punto de vista teórico, este tópico ha sido abordado desde diferentes aristas, ya sean económicas, sociales o históricas, principalmente a causa de sus relevantes alcances en lo que hace el desarrollo de la humanidad. **Fuente:** <http://www.definicionabc.com/general/trabajo.php>

Trabajador: Quien trabaja para otro bajo subordinación y recibe por ello una remuneración. **Fuente:** Vivas Terán (311)

Derecho: El Derecho es el conjunto de normas jurídicas generales positivas que surgen de la sociedad como un producto cultural generada dentro de leyes y que tienen la finalidad de regular la convivencia entre los miembros

de esa sociedad las personas y de estos con el Estado.

Fuente:<http://jorgemachicado.blogspot.com/2012/03/derecho.html#sthash.w5KRUocW.dpuf>

Derecho del Trabajo: es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. Fuente: <https://amsajo.wordpress.com/significado/>

Derechos Humanos: el término Derechos Humanos tiene varias definiciones dependiendo del énfasis a los derechos que tiene el ser humano por ser de ésta naturaleza sin distinción de etnia, sexo, religión, orientación sexual, nacionalidad, status social o cualquier otra característica que puede ser considerada como limitante del goce de los Derechos que la raza humana se otorga por ser los seres que pueden razonar. **Fuente:** <http://josepablohdz-kalaka.blogspot.com/2012/03/concepto-de-derechos-humanos.html>

Mujer: Se llama mujer al ser humano de género femenino. La mujer posee características biológicas, y psicológicas que la definen como tal, así como el instinto maternal y la prudencia (aspectos psicológicos). <http://sobreconceptos.com/mujer>

Trabajo Decente: es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo que establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna. **Fuente:** http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_decente

Trabajo Informal: El trabajo informal es sinónimo de ausencia de derechos, ingresos inseguros e inexistente protección social. **Fuente:** Tamayo (2002:1)

Discriminación: tratamiento negativo a una persona, debido a circunstancias religiosas, políticas, raciales, de nacionalidad, sexo, etc.

Fuente: Vivas Terán (115)

OIT: Organización Internacional del Trabajo es una organización autónoma con sede en Ginebra, Suiza, y a la cual pueden pertenecer todos los países sin discriminación de ninguna especie. **Fuente:** Vivas Terán (230)

Protección Social: es un derecho fundamental de todos los individuos reconocido por las normas Internacionales del trabajo y por las Naciones Unidas. Además, es considerado un instrumento para la promoción del bienestar humano y el consenso social, que favorece la paz social y es indispensable para lograrla, y por lo tanto para mejorar el crecimiento equitativo, la estabilidad social y el desempeño económico, contribuyendo a la competitividad. **Fuente:** <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang-es/index.htm>

Fertilidad: es la posibilidad fisiológica de procrear de la mujer. La fertilidad ha sido desde los inicios de la humanidad objeto de culto, puesto que garantizaba la supervivencia del clan, la transmisión del poder y el mantenimiento de las estructuras sociales. La infertilidad, por el mismo motivo, ha sido percibida siempre como un grave problema.

Fuente: <http://www.invitroTV.com/diccionario/fertilidad>

Fertilidad de la Mujer: Edad y fertilidad de la mujer están muy relacionadas. Se considera que la edad fértil de la mujer va de los 15 a los 40 años. Biológicamente, la mujer está preparada para tener hijos entre los 20 y los 30 años. A partir de esta edad se inicia el declive fisiológico de la fertilidad, mucho más marcado a partir de los 35 años, y aún mayor a partir de los 40.

Fuente: <http://www.invitroTV.com/diccionario/fertilidad>

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación requirió contar con los elementos metodológicos que permitan el desarrollo de sus objetivos. En tal sentido, Claret (2010:73) señala que “el marco metodológico recoge fundamentalmente los pasos a seguir desde que se inicia el estudio hasta su culminación, sobre las bases de la sistematización racional del fenómeno estudiado, en cuanto a los conocimientos obtenidos y en función de la demostración de los objetivos específicos”. Estos aspectos sirvieron para el desarrollo del estudio dirigido a Analizar el Impacto Económico y Social de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, en referencia a la contratación de la mujer en edad fértil en el campo laboral, aplicando en este sentido el instrumento a la Empresa en estudio en Valencia-Estado Carabobo, la cual se encuentra conformada por veinte (20) trabajadores, de las cuales solo ocho (8) empleados que laboran en el área administrativo, como pilares de departamentos y doce (12) peones que laboran en el área de planta, donde diez (10) trabajadores son damas y diez (10) caballeros y teniendo así mismo una edad promedio de mujeres de 41 años y de hombres de 41 años.

Diseño y Tipo de Investigación

De acuerdo con los objetivos de investigación, el diseño fue no experimental y el tipo de campo. Arias (2006:45) señala que el diseño no

experimental “consiste en reflejar los hechos tal como se presentan en la realidad sin manipular las variables” en este caso específico en la Empresa en estudio en Valencia-Estado Carabobo. Adicionalmente, su tipo será de campo ya que permitió a la investigadora contar con datos primarios provenientes de la muestra seleccionada y de la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos. En este orden de ideas, Flames (2003:65) define la investigación de campo como: “Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna.

Nivel de Investigación

En este caso específico el nivel de investigación fue descriptivo, pues estuvo dirigido a reseñar las características primordiales de un fenómeno, siendo obligatoria una precisión en el momento de la medición de las dimensiones del objeto de estudio. Al respecto, al referirse a este nivel de investigación señala que “la descripción puede ser más o menos profunda, pero, en cualquier caso, se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito. Este tipo de investigación mide de manera independiente, los conceptos, las variables o dimensiones” (p.43)

Población y Muestra

Al momento de realizar una investigación de campo, siempre se hace necesario seleccionar el grupo de personas a quienes se les aplicará las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Es decir la población objeto de estudio. Tal como lo señala Claret (2010:79) la población es “cualquier

conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características”. Al respecto, la población estuvo conformada por cinco (5) personas que laboran en la Empresa en estudio en Valencia-Estado Carabobo y que directamente tienen relación con el proceso de contratación de personal. (Ver cuadro N° 1)

Cuadro N° 1
Distribución de la Población

Cargo	Número
Director	1
Gerentes	3
Jefe de Personal	1
Total	5

Fuente: Ortiz (2015)

En lo concerniente a la muestra se puede decir, que es una pequeña parte de la población estudiada. La muestra debe caracterizarse por ser representativa de la población. La muestra según Balestrini (2006:130), se define como: "una parte o subconjunto de la población". A tal efecto, la muestra seleccionada será no probabilística. Pues Arias (2006:22) señala que “en este muestreo se selecciona intencionalmente la totalidad de la población”. De esta manera se seleccionó una muestra conformada por las cinco (5) personas que laboran en la Empresa en estudio en Valencia-Estado Carabobo y que directamente tienen relación con el proceso de contratación de personal.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Cuando se va a realizar una investigación se requiere de la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos con el fin de recabar datos primarios de interés para el desarrollo del estudio. En este orden de ideas, Arias (2006:25) señala que “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información”.

De acuerdo al propósito de investigación se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, con el fin de obtener datos primarios o directos de la realidad. La encuesta según Arias (2006:27) “consiste en una técnica que permite la obtención de información de individuos o grupos”. Por su parte, el cuestionario lo define Claret (2010:80) como “un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas previamente preparadas de forma cuidadosa relacionadas al problema estudiado”.

A tal efecto, se diseñó un cuestionario con preguntas cerradas (escala Lickert), contentivas de varias opciones de respuestas (Siempre- Casi siempre- Pocas veces y nunca) para ser aplicado a los empleados de la empresa seleccionada. Dicho cuestionario permitió Identificar las normas de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, que afectan directamente en la contratación de la mujer en edad fértil de la Empresa en estudio de Valencia-Estado Carabobo. Describir los efectos económicos que surgen dentro de las Organizaciones con la

contratación de la mujer en edad fértil en la Empresa en estudio en Valencia-Estado Carabobo, así como analizar las consecuencias que surgen con la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, con respecto a la contratación de la mujer en edad fértil en el campo laboral en la Empresa en estudio en Valencia-Estado Carabobo.

Validez del Instrumento

El instrumento utilizado debe ser pertinente a la investigación, sirviendo de ayuda a la demostración de los resultados deseados. La validez, según Palella y Martins (2010:160) es “la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir.” En este sentido, el instrumento utilizado fue sometido a juicio de un experto que verifique la precisión, y asertividad de todas las interrogantes descritas en él, con el fin de que arroje resultados con la mayor exactitud, evitando posibles desviaciones de la información.

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento se obtuvo por medio de coeficiente Alfa de Cronbach; al respecto, Hernández y otros (2010:253) explica que “el coeficiente produce valores que oscilan entre 0 y 1, su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente”.

$$St^2 = \text{Varianza total del instrumento}$$

Los resultados se interpretaron de acuerdo con el siguiente cuadro de
ción:

60

Interpretación: el coeficiente de confiabilidad del instrumento indica de 0.98 que al aplicar el instrumento varias veces a un mismo grupo (prueba piloto) en condiciones similares se observaron resultados parecidos en la primera y segunda vez en grado muy alto.

Técnicas de Análisis y Presentación de la Información

El análisis de datos es el precedente para la actividad de interpretación. En este caso, se tomará en cuenta el análisis de los datos cuantitativos a través de estadísticas-descriptivas que arrojen los gráficos derivados de la aplicación del cuestionario. Para ello se presentaron gráficos de frecuencias y porcentuales a fin de dar respuesta a los objetivos planteados.

Estrategia metodológica

En el cuadro metodológico se incluyen los principales tres objetivos específicos del estudio, el mismo se encuentra estructurado por las siguientes categorías: la dimensión que enmarca el contexto del objetivo, definición del objetivo, los indicadores como características observables y medibles de la dimensión, los ítems que dan respuestas a los indicadores, las fuentes a las cuales se recurre para obtener información y, por último, pero no menos importante, las técnicas e instrumentos a implementarse durante la recolección de información que serán respondidas para dar coherencia y crítica a la investigación. (Ver cuadro)

Cuadro N° 1
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
Diagnosticar la situación actual que se presenta con la exclusión de la mujer en edad fértil en la Empresa Manufacturera Valencia-Estado Carabobo.	Normas de la LOTTT	Se refiere a las normas de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, que afectan directamente en la contratación de la mujer en edad fértil	Conocimiento Contratación Normativa.	1.Conozo las normas de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, que afectan directamente la contratación de la mujer 14.Considero que la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, ha perjudicado a la mujer en el sentido de que las entidades de trabajo no la contratan si está en edad fértil 2.La entidad de trabajo contrata frecuentemente a mujeres 5. La entidad de trabajo contrata mujeres en edad fértil 6 .Estoy al tanto de la normativa legal que ampara el trabajo de la mujer	Gerentes, supervisores de la empresa Manufacturera Valencia-Estado Carabobo	Encuesta a través del Cuestionario

Fuente: Ortiz (2015)

Cuadro N° 2
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
Identificar los efectos económicos y sociales que surgen dentro de las entidades de trabajo en el rechazo de la mujer en edad fértil respecto a su contratación en la Empresa Manufacturera , Valencia- Estado Carabobo	Efectos Económicos	Se trata de los efectos económicos que surgen dentro de las Organizaciones con la contratación de la mujer en edad fértil.	Despidos Edad Pérdidas Derechos Condiciones	7.En el momento que una mujer notifica que está embarazada se plantea alguna estrategia de negociación para su salida 8.La entidad de trabajo tiene un margen de edad para contratar mujeres 9 La entidad de trabajo ha sufrido pérdidas económicas debido a la contratación de la mujer en edad fértil 10 Cuando un personal femenino sale embarazada la entidad de trabajo le garantiza sus derechos laborales en términos sociales y económicos 11. La entidad de trabajo brindan las condiciones de trabajo acorde con su estado de gravidez	Gerentes, supervisores de la empresa Manufacturer a Valencia- Estado Carabobo	Encuesta a través del Cuestionario

Fuente: Ortiz (2015)

Cuadro N° 3
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensión o Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
Analizar las consecuencias que surgen con la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, con respecto a la contratación de la mujer en edad fértil en el campo laboral de la Empresa Manufacturera de Valencia-Estado Carabobo.	Consecuencias de la LOTT	Consecuencias que surgen con la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, con respecto a la contratación de la mujer en edad fértil	Demanda Igualdad Discriminación	12.La entidad de trabajo ha sido objeto de alguna demanda laboral incoada por personal femenino para garantizar sus derechos 13 Los empleados garantizan la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. 3.La entidad de trabajo prefiere contratar personal masculino que femenino 4.La entidad de trabajo contrata mujeres embarazadas 15 Persiste la discriminación a la mujer en el campo laboral	Gerentes, supervisores de la empresa Manufacturera Valencia-Estado Carabobo	Encuesta a través del Cuestionario

Fuente: Ortiz (2015)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Este capítulo se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos, donde se procedió a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación. Después de haber obtenido los datos, producto de la aplicación del instrumento de investigación, se procedió a codificarlos, tabularlos, y utilizar la informática a los efectos de su interpretación, lo cual permitió la elaboración y presentación de tablas estadísticas que reflejan los resultados.

De acuerdo con Hurtado y Toro (2009) “El propósito del análisis es aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos.” Es por ello que a continuación se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario a cinco (5) directivos de la empresa manufacturera, lo cual se muestra a través de quince (15) cuadros de frecuencia y porcentuales con su respectivo análisis de resultados.

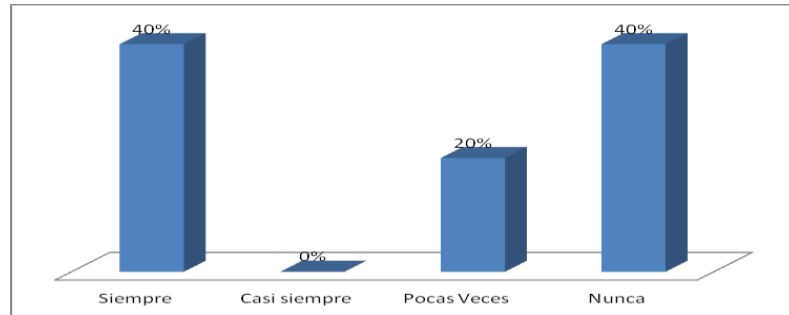
1- Conozco las normas de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, que pueden afectar directamente la contratación de la mujer

CUADRO N° 1

Ítems	F	%
Siempre	2	40%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	1	20%
Nunca	2	40%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N° 1



Fuente: Ortiz (2015)

Tal como puede observarse, los directivos de una Empresa Manufacturera en Valencia-Estado Carabobo, en un 40% de los casos dice conocer las normas de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, que pudiesen afectar directamente la contratación de la mujer. Estos son en general los gerentes encargados de la contratación. No obstante, un 20% dijo que pocas veces y un 40% que nunca, poniendo de manifiesto que existe un porcentaje elevado que desconoce estas normas, en las cuales, desde el artículo 335 al 338, se describen los aspectos sociales con impactos económicos que protegen a las trabajadoras que están embarazadas. Son en total 16 artículos de dicha Ley que dan protección a las mujeres que están embarazadas o en periodo de lactancia.

En general los gerentes que desconocen la ley no tienen responsabilidad de contratación de personal.

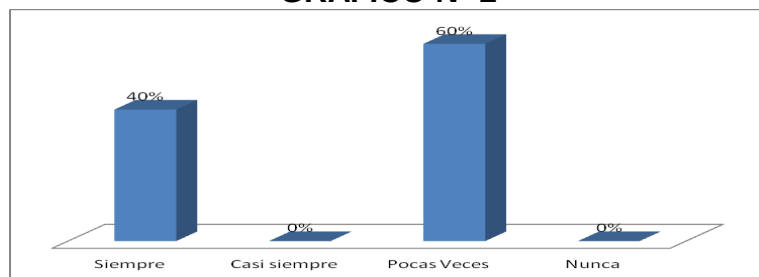
2- La entidad de trabajo contrata frecuentemente a mujeres

CUADRO N° 2

Ítems	F	%
Siempre	2	40%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	3	60%
Nunca	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N° 2



Fuente: Ortiz (2015)

Tal como puede observarse en un 40% de los casos la empresa contrata mujeres, pero un 60% dice que pocas veces ya que prefieren personal masculino como una manera de evitar contratar a mujeres que por encontrarse en edad fértil puedan salir embarazadas y esto según sus directivos genera problemas a la empresa, la cual debe adecuarse a las condiciones de trabajo que de acuerdo a LOTTT del 2012 en su artículo 21, del cual emana que no se prohíbe toda exclusión preferencia o restricción en el acceso y condiciones de trabajo.

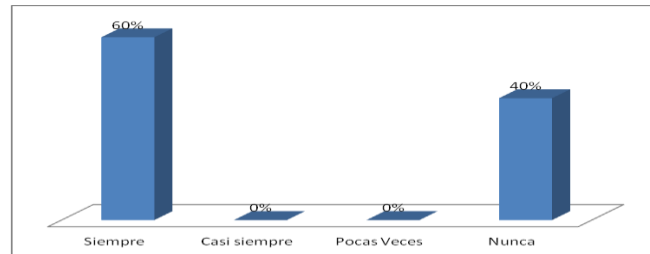
3- La entidad de trabajo prefiere contratar personal masculino que femenino

CUADRO N^a 3

Ítems	F	%
Siempre	3	60%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	0	0%
Nunca	2	40%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N^a 3



Fuente: Ortiz (2015)

Tal como puede observarse el 60% de los encuestados prefieren contratar personal masculino que femenino y un 40% dijo que nunca. Pero es evidente la marcada preferencia por el personal masculino. Realidad que pone de manifiesto un incumplimiento de los derechos de la mujer a pesar de que la mayoría de las normas internacionales que velan por la trabajadora. Aun existen vacíos sobre la realidad de la mujer en el campo laboral, centrándose en preocupaciones que día a día se van intensificando y acarreando consecuencias innumerables. Además se debe garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la formación, el empleo, la promoción, la organización y la toma de decisiones, según el convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) del año 1958; así como la igualdad de condiciones en términos de salario, beneficios, seguridad

social, y servicios de bienestar cuya prestación esté vinculada con el empleo, de acuerdo a lo pactado en el convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración del año 1951 y sobre la igualdad de trato (seguridad social) del año 1962 respectivamente.

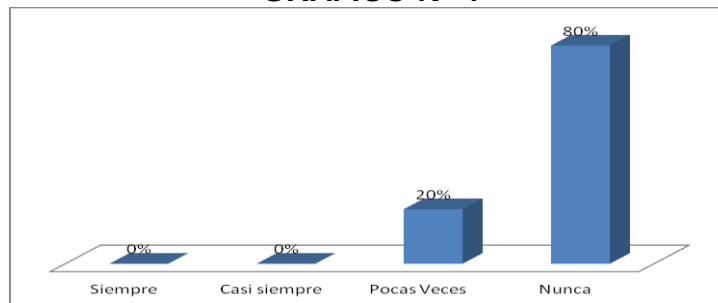
4-La entidad de trabajo contrata mujeres embarazadas

CUADRO N^a 4

Ítems	F	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	1	20%
Nunca	4	80%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N^a 4



Fuente: Ortiz (2015)

La entidad de trabajo en un 20% de los casos pocas veces contrata mujeres embarazadas y un 80% manifestó que nunca, por lo que la misma debe preservar su estabilidad laboral y brindar condiciones laborales idóneas que acarreen para la entidad inconvenientes por la necesidad de contratar una trabajadora suplente ya que el rendimiento de la mujer en estado de gestación no es el más óptimo. En referencia al artículo 335 de la LOTTT de 2012 indica que la trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad

desde el momento de de la concepción hasta después del mismo por un periodo de 2 años, siendo esto un derecho.

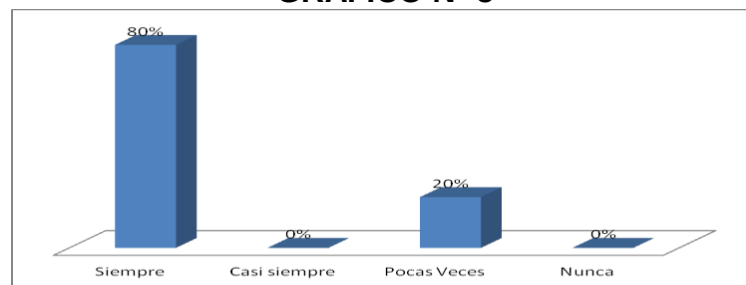
5-La entidad de trabajo contrata mujeres en edad fértil

CUADRO N° 5

Ítems	F	%
Siempre	4	80%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	1	20%
Nunca	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N° 5



Fuente: Ortiz (2015)

El gráfico precedente muestra que en un 80% de los casos la empresa contrata mujeres en edad fértil aunque no sea lo deseable, en consecuencia la edad fértil tiene un margen muy amplio y una mujer puede quedar embarazada dentro del rango de edad donde nace el derecho al trabajo a partir de 18 a 40 años, preferiblemente la entidad evita contratar mujeres muy jóvenes sin hijos ya que tendrían mayor propensión a salir embarazadas. Tal cual indica el concepto de fertilidad, es la posibilidad fisiológica de procrear de la mujer, por el mismo motivo, ha sido percibida siempre como un grave problema.

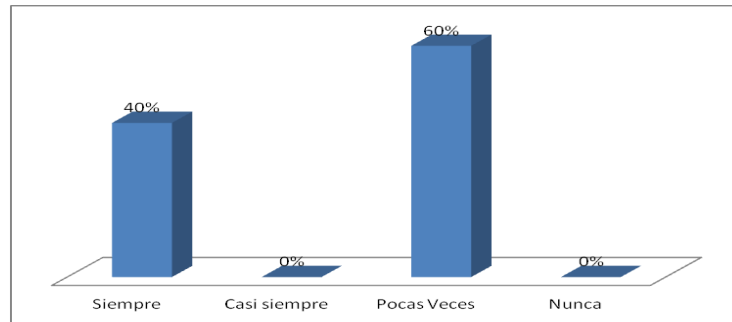
6-Estoy al tanto de la normativa legal que ampara el trabajo de la mujer

CUADRO N^a 6

Ítems	F	%
Siempre	2	40%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	3	60%
Nunca	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N^a 6



Fuente: Ortiz (2015)

En un 40% de los casos los gerentes están al tanto de la normativa legal, estos son los gerentes encargados de las contrataciones, mientras un 60% dice que pocas veces, siendo estos los no encargados de contratar personal, sin embargo en muchos casos influyen en las decisiones de los anteriores. según Navarro (2010) en la teoría del feminismo, indica:

Es un movimiento social, político y filosófico cuyo objetivo consiste en alcanzar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Este movimiento surgió en el siglo XVIII, momento en el que las ideas ilustradas acerca de la igualdad entre todos los seres humanos calaron en las mentes de algunas mujeres, las cuales comenzaron a reivindicarse (p.8).

Desde tiempos atrás las mujeres han venido buscando destacarse en dentro de la sociedad para dejar de ser un objeto y convertirse en una figura de valor y respeto dentro de las mismas.

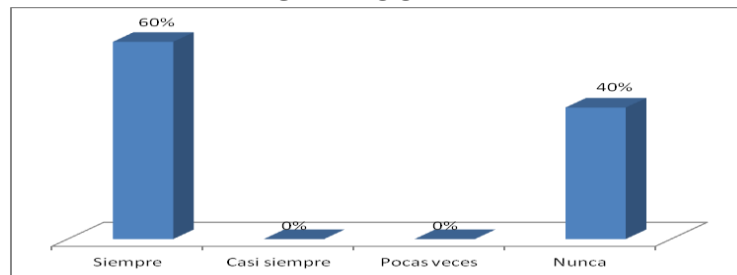
7.- En el momento que una mujer notifica que está embarazada se plantea alguna estrategia de negociación para su salida

CUADRO N^a 7

Ítems	F	%
Siempre	3	60%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	0	0%
Nunca	2	40%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N^a 7



Fuente: Ortiz (2015)

En un 40% de los casos los empleadores de la entidad nunca negocian la salida de la trabajadora, mientras que un 60% manifestó que siempre negocian con la trabajadora su proceso de renuncia. Con la finalidad de que no les genere implicaciones legales. En referencia al artículo 335 de la LOTTT de 2012 indica que la trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad desde el momento de la concepción hasta después del mismo por un periodo de 2 años, siendo esto un derecho.

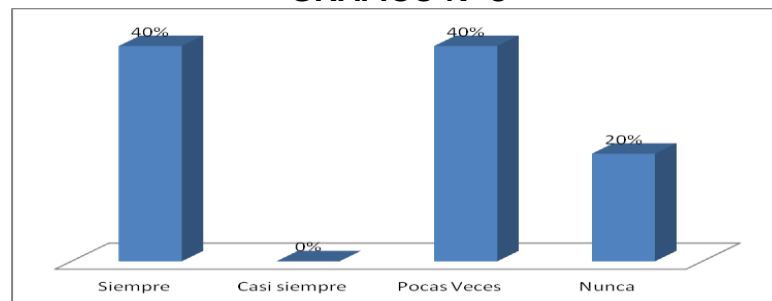
8.- La entidad de trabajo tiene un margen de edad para contratar mujeres

CUADRO N^a 8

Ítems	F	%
Siempre	2	40%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	2	40%
Nunca	1	20%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N^a 8



Fuente: Ortiz (2015)

De acuerdo con el 40% del marco muestral tiene un margen de edad para contratar mujeres mientras que otro 40% representa que pocas veces consideran la edad como un indicador para su contratación, así mismo un 20% que nunca toma en cuenta la edad. De acuerdo al Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, del cual Venezuela es parte, protege a toda persona en cualquier tipo de trabajador en condición de empleo u ocupación contra la discriminación, la cual es definida como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”

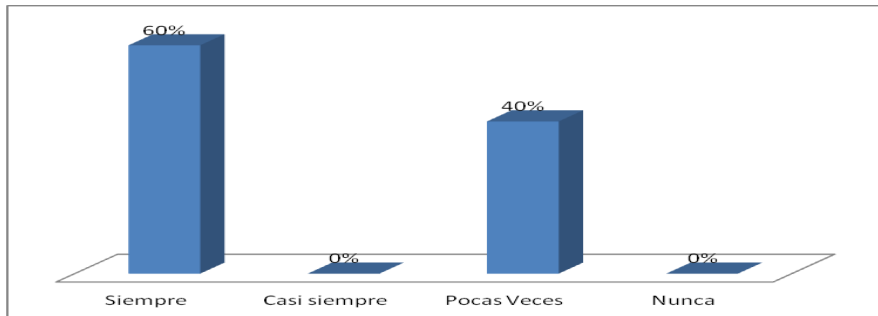
9-La entidad de trabajo ha sufrido pérdidas económicas debido a la contratación de la mujer en edad fértil

CUADRO N° 9

Ítems	F	%
Siempre	3	60%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	2	40%
Nunca	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N° 9



Fuente: Ortiz (2015)

Un 60% de los encuestados consideran que la empresa ha sufrido pérdidas económicas debido a la contratación de la mujer en edad fértil, ya que goza de inamovilidad laboral, según el artículo 335 de la LOTTT, el cual establece que “la trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la ley”, debido a que en su proceso de embarazo la entidad se ve en la necesidad de contratar a un personal que sustituya a la mujer en su tiempo de descanso pre y post natal, al mismo tiempo no se le puede exigir mayores esfuerzos físicos, teniendo que ubicarla en actividades más suaves para preservar las condiciones físicas y laborales que requiere según su condición.

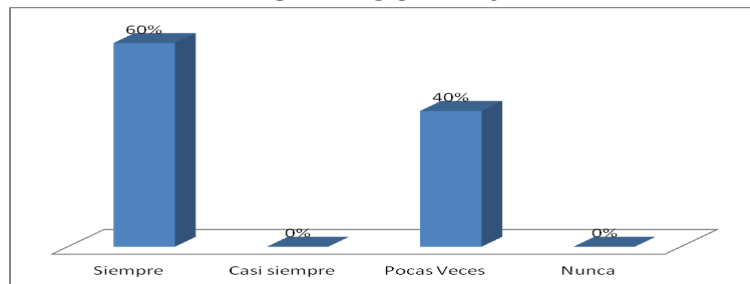
10-Cuando un personal femenino sale embarazada la entidad de trabajo le garantiza sus derechos laborales en términos sociales y económicos.

CUADRO N° 10

Ítems	F	%
Siempre	3	60%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	2	40%
Nunca	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N° 10



Fuente: Ortiz (2015)

Sólo el 40% dijo que no, realidad que es indicativa de que todavía existe violación de los derechos laborales de las mujeres. Según con lo que estipula la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 21 numeral 1 que reza; Todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia: No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona”, debido a esto, la función principal del Estado es asegurar los derechos de la población, donde uno de los principios fundamentales es el trabajo como un derecho social y por lo tanto goza de satisfacción de necesidades, evidenciado con un 60% de los encuestados, quienes indican que la entidad

de trabajo garantiza a las mujeres una mejor calidad de vida y derechos laborales en términos sociales y económicos.

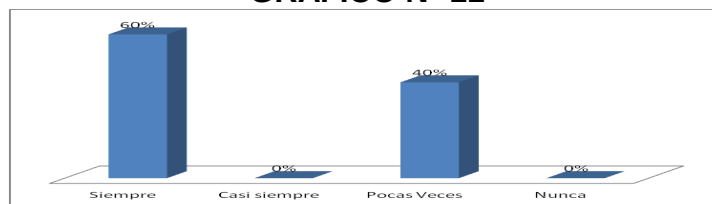
11-La entidad de trabajo brindan las condiciones de trabajo acorde con su estado de gravidez

CUADRO N^a 11

Ítems	F	%
Siempre	3	60%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	2	40%
Nunca	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N^a 11



Fuente: Ortiz (2015)

En un 60% de los casos se le brindan las condiciones de trabajo a la mujer acorde con su estado de gravidez, pero un 40% dijo que a veces, pues ellas cumplen con sus actividades en la medida de lo posible. Según la LOTTT en su artículo 334, el cual establece “La trabajadora embarazada deberá ser trasladada de su lugar de trabajo a otro sitio cuando se presuma que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo normal del embarazo...” con esto se le está tomando en cuenta su condición apoyándola y protegiéndola ante cualquier tarea que ponga en peligro su vida y la de su hijo.

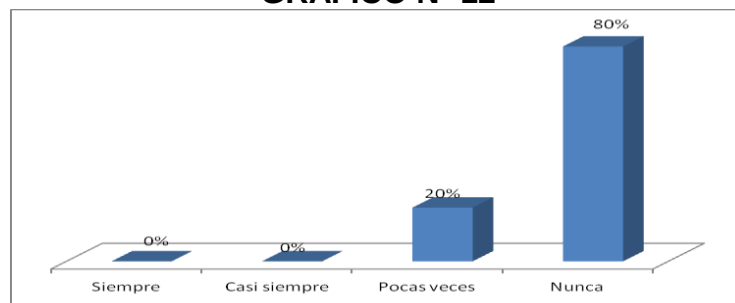
12-La entidad de trabajo ha sido objeto de alguna demanda laboral incoada por personal femenino para garantizar sus derechos

CUADRO N^a 12

Ítems	F	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	1	20%
Nunca	4	80%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N^a 12



Fuente: Ortiz (2015)

El 20% de los encuestados opinan que pocas veces la empresa ha sido objeto de alguna demanda laboral incoada por personal femenino para garantizar sus derechos, pero un 80% expresó que nunca. Artículo 534 de la LOTTT establece: “En caso de infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, paternidad y la familia se impondrá al patrono o patrona una multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas sesenta unidades tributarias”. Realidad que es indicativa de que cuando se vulneran los derechos de la mujer gestante, se pueden presentar este tipo de inconvenientes legales, además representa el esfuerzo de la mujer por hacer valer sus derechos.

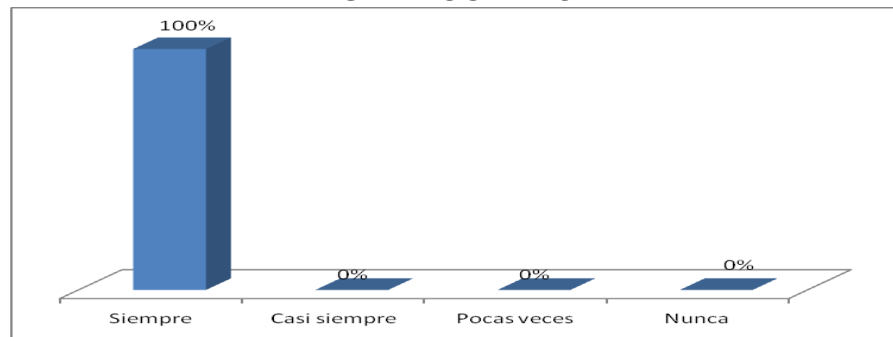
13-Los empleados garantizan la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo.

CUADRO N^a 13

Ítems	F	%
Siempre	5	100%
Casi siempre	0	0%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N^a 13



Fuente: Ortiz (2015)

El gráfico anterior muestra que en un 100% se garantiza según lo dispuesto en el artículo 88 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual reza “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social...”, razón ésta que evidencia que la empresa en estudio cumple cabalmente con lo que establece la norma.

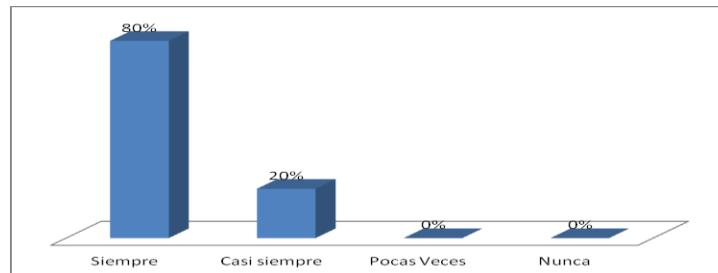
14- Considero que la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, ha perjudicado a la mujer en el sentido de que la entidad de trabajo no la contratan si está en edad fértil.

CUADRO N^o 14

Ítems	F	%
Siempre	4	80%
Casi siempre	1	20%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N^o 14



Fuente: Ortiz (2015)

Una tendencia negativa del 100% afirma que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, ha perjudicado a la mujer en el sentido de que las empresas no la contratan si está en edad fértil. Esto debido a que la misma es completamente proteccionista como lo indica el artículo 330 “Los procesos de educación y trabajo se orientaran a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad”. Esta garantiza los derechos de los trabajadores y trabajadoras, en este caso a la familia, a la maternidad, entre otras, en la encuesta realizada en la entidad de estudio, los empleadores consideran que ellos son los primeros perjudicados ya que deben cumplir con la Ley muy a pesar de las consecuencias laborales, económicas y legales que esta situación puede acarrear.

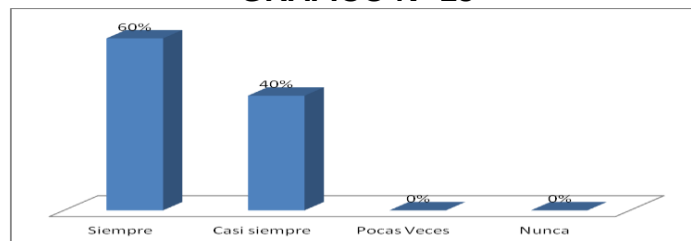
15.- Persiste la discriminación a la mujer en el campo laboral

CUADRO N^a 15

Ítems	F	%
Siempre	3	60%
Casi siempre	2	40%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	5	100%

Fuente: Ortiz (2015)

GRÁFICO N^a 15



Fuente: Ortiz (2015)

Según artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su numeral 5. “Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición”. En consecuencia en la empresa objeto de estudio puede observarse en un 60% que persiste la discriminación a la mujer en el campo laboral y un 40% dice que casi siempre, dando como resultado contrariedad a lo dispuesto en la constitución. Aunado a lo anterior la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), establece ciertos beneficios que le permiten a la madre llevar un embarazo tranquilo, en lo que al área laboral respecta, sin posibilidades de ser despedida o discriminada por su estado. Esta Ley extiende los derechos de las mujeres en el entorno laboral, pero especialistas en derecho laboral y voceros de los gremios empresariales alertaron que estos nuevos compromisos que se cargan a las entidades ponen en desventaja a las mujeres para entrar en el mercado laboral.

CONCLUSIONES

En Venezuela para el año 2005, se aprecia la notable diferenciación de igualdad de oportunidades laborales y la disminución de la población económicamente activa de mujeres con respecto a la de los hombres. Siendo el sexo de mayor preferencia el masculino, aunque los patronos están conscientes de los avances y conocimientos que han adquirido las féminas para desempeñar un puesto en la organización, los mismos desisten de contratarla por el simple hecho de ser mujer, visualizándola solo como un gasto y no por los conocimientos, habilidades, profesionalismo y aportes que las mismas puedan dar a largo plazo a la entidad de trabajo. Las leyes venezolanas en sus distintos artículos reflejan que no debe existir discriminación en el trabajo tanto para hombres como para mujer, pero la misma no es acatada en su totalidad por las entidades.

Esta situación, existente en nuestro país, es una problemática nacional oculta, pero problemática al fin, esta viene a ser el campo de estudio de la investigación, específicamente la población femenina que se desenvuelve en este mundo. De forma tal, mediante el proceso investigativo se analizó el impacto económico y social de la Reforma de la Ley Orgánica del trabajo, de los trabajadores y trabajadoras del 2012, en referencia a la contratación de la mujer en edad fértil en el campo laboral de la empresa manufacturera en Valencia Edo. Carabobo.

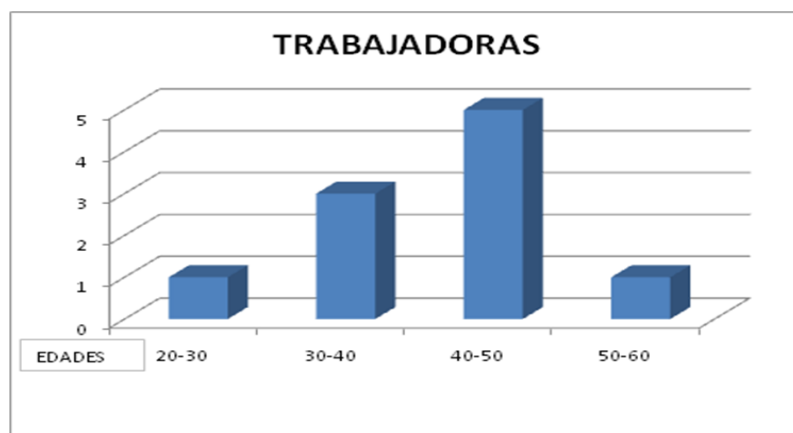
Para efectos de la investigación se plantearon tres objetivos específicos, los cuales abordaron la realidad para subsecuentemente describir los

aciertos encontrados en conjunto con los aspectos teóricos discutidos y los resultados obtenidos mediante la consulta realizada a los integrantes de la muestra. Para ello, fue necesario el diseño y aplicación de una entrevista estructurada la cual abarca de forma general los tres objetivos, llegando a las conclusiones que se especifican a continuación:

En relación, al **primer objetivo** específico se diagnosticó la situación actual que se presenta con la exclusión de la mujer en edad fértil en la Empresa Manufacturera Valencia-Estado Carabobo. Este objetivo se cumplió a través de los ítems del 1, 2, 5, 6 y 14 pudiendo concluir que la mayor parte del personal directivo conoce poco las normas de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, que afectan directamente la contratación de la mujer, prefiriendo contratar personal masculino que femenino o en su defecto de ser necesario la labor de la mujer, pues estos contratarían al personal que se encuentre en una edad de riesgo mínimo de fertilidad, encontrándose en un rango de 40 a 49 años.

Se pudiese inferir que esta situación se deba a que la contratación de la mujer en edad fértil implica un impacto económico, para aquellas entidades de trabajo pequeñas, pues no es lo mismo sufrir un impacto con mayor volumen de trabajadores que aquellos de poco volumen, donde el hecho de una de ellas salga embarazada representaría un porcentaje alto de la nómina y esta circunstancia acarrea un peso económico enorme para cualquier organización con las características anteriormente descritas. A continuación para una mejor comprensión de lo dicho anteriormente, se visualiza:

GRUPO DE EDADES	TRABAJADORAS
20-30	1
30-40	3
40-50	5
50-60	1
PROMEDIO 41 AÑOS	10



Fuente: Ortiz (2015)

Tal como puede observarse, se demostró según este grafico, que las mujeres contratadas dentro de la entidad en estudio, son mujeres en una edad promedio de 41 años, siendo este el valor dentro del rango mínimo de fertilidad existente actualmente, aclarando de esta forma la preferencia en la contratación en la entidad.

De seguida, el **segundo objetivo** específico prosiguió con la identificación de los efectos económicos que surgen dentro de las entidades de trabajo en el rechazo de la mujer en edad fértil respecto a su contratación en la Empresa Manufacturera, Valencia-Estado Carabobo. Este objetivo se cumplió a través de los ítems del 7 al 11, pudiéndose concluir que se han

visto en la necesidad de negociar la salida con la trabajadora cuando esta notifica que está embarazada, lo cual en algunas oportunidades impacta de manera económica a la Organización. En este mismo orden de ideas un sector de la población entrevistada prefiere un margen de edad para contratar mujeres, ya que algunas veces también acude a este tipo de negociación. En este sentido se pudiese presumir que estas medidas se deben a que el hecho de salir embarazada implica garantizarles sus derechos laborales en términos sociales y económicos. Además de brindarle condiciones de trabajo acorde con su estado de gravidez, lo cual conlleva no solo implicaciones legales sino también financiera para la empresa.

En base a lo anteriormente expuesto, hablando un poco sobre el impacto económico que acarrea una trabajadora embarazada dentro de la entidad en estudio, se puede demostrar a través de un cuadro de cálculo, los gastos que puede generar una mujer en estado de gravidez y de un trabajador que lo sustituya, estos cálculos se basan en el salario mínimo de Julio 2015 y en el tiempo de seis meses y medio según lo establece el art. 336 de la LOTTT

TRABAJADOR

Basado en salario mínimo en Venezuela Julio 2015 -7.421,68

Salario Mensual		7.421,68
Utilidades		1.236,95
Vacaciones		1.194,89
Prest Sociales		1.236,95
Cestatickets		1.575,00
Total		12.665,46

6meses y 15 días

82.325,51

TRABAJADORA EN ESTADO DE GRAVIDEZ		
Salario Mensual		2.473,65
Utilidades		1.236,95
Vacaciones		1.194,89
Prest. Sociales		1.236,95
Cestatickets		1.575,00
Total		7.717,43
6meses y 15 días		50.163,29

SUSTITUTO CONTRATADO PARA CUBRIR 6 MESES Y 15 DIAS		
Salario Mensual		7.421,68
Utilidades		1.236,95
Vacaciones		1.194,89
Prest Sociales		1.236,95
Cestatickets		1.575,00
Total		12.665,46
6meses y 15 días		82.325,51
Reclutamiento		12.000,00
Exámenes médicos		3.500,00
Dotación Uniformes		34.560,00
Total		50.060,00
Total personal adicional		132.385,51

Total costo del reposo pre y post natal + personal sustituto	182.548,80
costo normal de la mujer sin condición de embarazo	82.325,51
diferencia o costo adicional	100.223,29
%	121,74%

Según se demuestra, el costo que representa la salida de la mujer embarazada y el ingreso de un sustituto por el tiempo estipulado de seis meses y 15 días según lo establece la LOTTT 2012, basados en el salario mínimo de julio 2015, arroja un adicional de 121,74% sobre el personal ya contratado sin condición de embarazo, considerándose un costo muy elevado para un universo tan pequeño como es el de 20 trabajadores.

Y para finalizar, en relación al **tercer objetivo** específico, se analizó las consecuencias que surgen con la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, con respecto a la contratación de la mujer en edad fértil en el campo laboral de la Empresa Manufacturera de Valencia-Estado Carabobo. Este objetivo se cumplió a través de los ítems 3, 4, 12, 13, y 15 de donde se pudo concluir que la empresa en una oportunidad había sido objeto de alguna demanda laboral incoada por personal femenino para garantizar sus derechos, esto porque no en todos los casos se garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Además, según los encuestados la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, manifiestan que la misma ha perjudicado a la mujer en el sentido de que las empresas no la contratan si está en edad fértil o está embarazada. Persistiendo la discriminación a la mujer en el campo laboral.

Ante este escenario, el Estado venezolano como proteccionista que es, se encuentra adoptando ciertas medidas para asegurar la eliminación y la erradicación de cualquier tipo de discriminación o violencia contra las mujeres y lograr la equidad de género. No obstante, como ya se ha dicho

anteriormente falta avanzar en ciertos espacios en los que aún los logros no son del todo palpables y no existe un tratamiento desde la perspectiva de género como es el caso de la inseguridad, la pobreza, la salud, la seguridad alimentaria, los problemas de vivienda y hábitat, que si bien son temas que afectan a la sociedad en general, deben ser analizados y estudiados desde una perspectiva de género.

En consideración a lo anteriormente expresado, se puede afirmar que en Venezuela las prácticas de género son garantes de la equidad y se han tomado varias medidas que permiten de una u otra forma garantizar el disfrute de los derechos humanos. Sin embargo, resulta importante destacar que éstas medidas no son suficientes por cuanto aún persisten en Venezuela distintas formas de inequidad de género. Pese a que existe una igualdad formal de derechos, la igualdad real sigue siendo un objetivo difícil de alcanzar.

Lo cual es necesario acotar que una de las consecuencias con más evidencias es la economía informal, muchas personas sin empleo o sin posibilidad alguna de obtener uno de forma formal por el mismo desplazamiento que sufren, estas se ven obligadas acudir a dicha modalidad para ganarse la vida. Por ende, cualquier persona que solo tenga el deseo y decisión de hacerlo, puede ingresar o adoptar esta forma de trabajo, sin embargo, se puede decir que esta modalidad no es la más idónea para un ser humano, indiferentemente de su sexo, raza, color, etc. Así pues, la presente investigación evidencio una serie de situaciones negativas para el desarrollo de mujeres tanto a nivel personal como profesional.

Gran parte de la población femenina aun sigue soportando violencia y discriminación en diversos espacios de la vida cotidiana, siendo en el trabajo donde se enfrentan de forma más evidente a estas situaciones, sobre todo las madres y las mujeres embarazadas. Al respecto la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) en su exposición de motivos afirma que: Todas las mujeres son víctimas potenciales del maltrato y la violencia por razones de sexo, pues, en todas las sociedades, ha pervivido la desigualdad entre los sexos. Además, las distintas formas de violencia contra las mujeres son tácticas de control con el objetivo de mantener y reproducir el poder patriarcal sobre las mujeres, para subyugarlas y descalificarlas, y ante ese poder que les niega el goce, disfrute y ejercicio de sus derechos, debe erigirse el Estado como garante de los derechos humanos, en particular aprobando leyes que desarrollen las previsiones constitucionales. (p.4).

Entre las diversas formas de violencia en el trabajo que atentan contra los derechos de las mujeres se encuentran la discriminación en el empleo, en el salario y en los procesos de selección de personal. Un aspecto a subrayar es el concerniente al ejercicio del derecho a la maternidad que se pone de manifiesto, entre otros hechos, en la práctica violatoria de exigir la prueba de embarazo en las empresas e instituciones contratantes, e incluso en muchas oportunidades, realizan la prueba a la aspirante a un cargo sin su consentimiento, de manera de no tener que exigirla y así evitar, en cierta forma infringir la norma, ya que no se tendrían pruebas que demuestren el motivo por el cual no le dieron el empleo.

Con base a la investigación realizada se pudiese inferir que pese al esfuerzo realizado por el Estado en cuanto a las relaciones de género en la igualdad, en la protección de la familia como base fundamental de la sociedad, la implementación de políticas públicas destinadas a visibilizar, proteger y empoderar a la féminas, algunas de las entidades de trabajo existentes en nuestro país aún no han asimilado estas transformaciones, cuyo único objetivo es la no discriminación con base en el sexo para garantizar los servicios de planificación y asistencia a las madres, protegiendo la equidad entre hombres y mujeres y ampliando los beneficios en materia de seguridad social. De acuerdo a los resultados preliminares del censo 2011 realizado por el Instituto Nacional de Estadística, la población ascendió a 27 millones 150 mil 0.95 personas. De esa cantidad el 50.3% son mujeres y 49.7% son hombres así mismo se ratificó que la edad de las mujeres en edad fértil en Venezuela se encuentra entre los 15 a 49 años.

RECOMENDACIONES

En correspondencia con el diagnóstico de la situación actual que se presenta con la exclusión de la mujer en edad fértil en la empresa manufacturera en Valencia- Edo. Carabobo, se tiene:

- Promover los principios y derechos fundamentales establecidos en nuestra Carta Magna y la LOTTT como son: equidad, remuneración, justicia social, irrenunciabilidad de los derechos, la estabilidad laboral, entre otros.
- El Estado debe fomentar campaña de sensibilización, donde se permita ver la ley como un garante de los derechos, más que una medida que genera pérdidas a la organización, resaltando beneficios y sin tendencias políticas donde todos con venezolanos y venezolanas somos parte de igual oportunidades.

En cuanto a la identificación de los efectos económicos y sociales que surgen dentro de las entidades de trabajo en el rechazo de la mujer en edad fértil respecto a su contratación en la Empresa Manufacturera, Valencia- Estado Carabobo:

- El avance que en materia de derechos laborales ha experimentado la mujer en Venezuela, debe ser extendido a los sectores educativo, cultural, deportivo y recreacional, para que de ese modo se produzca una auténtica integración de la mujer en todas las áreas del desenvolvimiento humano, lo cual no sólo debe ser realizado en

nuestro país, sino en naciones iberoamericanas hermanas con culturas similares a la nuestra.

- En el ámbito laboral debe crearse una conciencia sobre los derechos de las mujeres, siendo trabajo de todos y todas brindar un aporte que permita trabajar cada día por erradicar todo tipo de discriminación y violencia en la sociedad y particularmente en el mundo del trabajo.

Y con respecto al análisis de las consecuencias que surgen con la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, con respecto a la contratación de la mujer en edad fértil en el campo laboral de la Empresa Manufacturera de Valencia-Estado Carabobo podemos decir:

- La violencia y la discriminación de las mujeres es fruto del sistema sociocultural que privilegia lo masculino sobre lo femenino, lo productivo sobre lo reproductivo. Una visión de género permite observar las diferencias, determinar las discriminaciones e interpretar la violencia como un problema de género. Por ello, trabajar en el área de la violencia y la discriminación contra las mujeres se recomienda tomar conciencia, tanto a nivel personal como profesional, de la concepción de prejuicios sexistas, los valores, actitudes, la educación que se ha interiorizado, los comportamientos y expectativas en función de la perspectiva e identidad de género.
- Elevar el crecimiento del empleo, disminuyendo las cifras de desempleo y subempleo; a través de la incorporación de la mano de obra de las féminas.

LISTA DE REFERENCIAS

Acacio (2009) **“Las leyes que protegen a la mujer contra la violencia y la discriminación y su relación con el derecho del trabajo”** Maestría de Derecho Laboral de la Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela.

Arias, F. (2007) **El proyecto de investigación. Guía para su Elaboración.** Editorial Episteme. Caracas.

Balestrini, M. (2007) **Cómo se elabora el Proyecto de Investigación.** BL Consultes. Caracas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Enmienda N° 5.908 de fecha 15 de febrero de 2009

Correo del Orinoco. Informe Online. Disponible: www.correoelorinoco.gob.ve 06/2015

Delgado de Smith, Yamile, 2011 **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas.** Biblioteca de ciencias económicas y sociales.

elimpulso.com/.../ley-del-trabajo-es-proteccionista-y-afecta-al-patrono. 11/4/2013.

elimpulso.com/.../ley-del-trabajo-es-proteccionista-y-afecta-al-patrono.

Flames, Abel. (2003) **Investigación cuantitativa.** Editorial Lithopolor. Caracas.

Febres, Carlos, Hernandez, Vilma, y Murzi, Ghislaine (2007). **Aproximación al Sector Informal urbano en el Area Metropolitana.** Cuadernos de Investigación N° Fundación Escuelas de Gerencia Social. Ministerio de la Familia. Caracas – Venezuela.

Garay Juan y Miren, 7 de Mayo 2012. **Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras.** Gaceta oficial Ext. 6076.

Godinho, María y Balcao, Nílde (1993). **Mujer y Trabajo.** Artículo en línea. Disponible: <http://nuso.org/articulo/mujer-y-trabajo/>

Irigoyen, Marisol. (2009). **Situación laboral de la mujer en la legislación venezolana.** Tesis de Maestría de Derecho Laboral. Universidad Central de Venezuela. Disponible: <http://aijdtssgc.org/2007/11/07/situacion-laboral-de-la-mujer-en-la-legislacion-venezolana/>

Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)

Marcano, María (2003). **La Ciencia de la Psicología en el Nuevo Milenio.** Editorial Rivolta. Valencia, Venezuela.

Martin, Verónica (2006). **Discriminación Socioproductiva de la Mujer.** Investigación para la Fundación Escuela de Gerencia Social. Artículo en línea. Disponible: http://fegs.msinfo.info/opac/php/documento_presentar_imprimir.php?bse=documentos&cipar=documentos.par&Formato=i&Mfn=18. Consulta: 2015, Enero 28.

Navarro (2010) **Trabajo sobre la mujer.** es.slideshare.net/paolamariannavarrosalas/mujer-todera

Oficina Regional para las Américas y el Caribe

Organización Internacional del Trabajo (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951. Documento en línea. Disponible: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C100>. Consulta: 2009, Febrero 22.

Yagoseski, Renny. (1998) Autoestima en palabras sencillas. Caracas Júpiter editores.

Ritzer, George (2004). **Teoría sociológica contemporánea.** 3ra edición. Mac Graw Hill. España

Ritzer, George (2004). **Teoría Sociológica Moderna**. 5ta edición. Mac Graw Hill España.

Romero, J. (2009) La lucha por la igualdad de derechos de las mujeres recursostic.educacion.es/secundaria/edad/.../quincena12_contenidos_3.ht...

Somavia, Juan (2000). **Trabajo Decente para la Mujer. Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín**. <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/alerta/descarga/trabdecs.pdf>

Shaw Bell, Carolyn 1996 **Deficiencias de las estadísticas sobre raza, origen étnico y sexo**, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115 (1996), núm. 5, pág. 588.

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible: <http://www.eurosur.org/mujeres/venezuela/trab/7>. [Consulta: 2000 octubre 10] *Revista Internacional del Trabajo*, vol 118 (1999), num. 3

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible: <http://concepto.de/genero/>

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible: <http://www.significados.com/equidad/>

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible: <http://www.significados.com/equidad-de-genero/>

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible: <http://www.definicionabc.com/general/trabajo.php>

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gendr/doc/cinter/tra_dec/i.htm. Consulta: 2008, Noviembre 8.

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2012/03/derecho.html#sthash.w5KRUoW.dpuf>

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible:
<https://amsajo.wordpress.com/significado/>

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible: <http://josepablohdz-kalaka.blogspot.com/2012/03/concepto-de-derechos-humanos.html>

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible:
<http://sobreconceptos.com/mujer>

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible:
http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_decente

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang-es/index.htm>

Sector Informa [Artículo en línea] Disponible:
<http://www.invitrotv.com/diccionario/fertilidad>

Tamayo, Eduardo (2002). **Trabajo Informal crece en todo el Mundo**. Artículo en línea
Disponible: <http://www.analitica.com/va/internacionales/opinion/2638852.asp>.
Consulta: 2008, Noviembre 15.

Tamayo, M (1998) **El proceso de la investigación científica**. Editorial Icaro. Mexico.

Vivas Terán, Ezequiel. **Diccionario de Relaciones Industriales**. Segunda Edición.

www.noticias24.com (Caracas, 05 de mayo 2012. Noticias 24). La mujer y la LOT: Nuevos beneficios podrían alejar a las féminas de las nóminas

www.diarioelvenezolano.com.ve (29 de abril 2012). **Campo Laboral para las mujeres se reducirá con nueva LOT**.

www.vozdemujer.org/laboral.htm **Inicio de la mujer en el ámbito laboral**.

ANEXOS

Anexo N° 1



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES

Estimado empleado:

El siguiente cuestionario contentivo de quince (15) preguntas, tiene como propósito Analizar el Impacto Económico y Social de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, en referencia a la contratación de la mujer en edad fértil en el campo laboral de la Empresa Manufacturera en Valencia-Estado Carabobo. Por tal motivo solicito su colaboración, reiterándole la confidencialidad de la información.

Opciones de respuestas:

Siempre

Casi siempre

Pocas veces

Nunca

ATTE.
Erika Ortiz

MODELO DE CUESTIONARIO		Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
1	Conozco las normas de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, que afectan directamente la contratación de la mujer				
2	La entidad de trabajo contrata frecuentemente a mujeres				
3	La entidad de trabajo prefiere contratar personal masculino que femenino				
4	La entidad de trabajo contrata mujeres embarazadas				
5	La entidad de trabajo contrata mujeres en edad fértil				
6	Estoy al tanto de la normativa legal que ampara el trabajo de la mujer				
7	En el momento que una mujer notifica que está embarazada se plantea alguna estrategia de negociación para su salida				
8	La entidad de trabajo tiene un margen de edad para contratar mujeres				
9	La entidad de trabajo ha sufrido pérdidas económicas debido a la contratación de la mujer en edad fértil				
10	Cuando un personal femenino sale embarazada la entidad de trabajo le garantiza sus derechos laborales en términos sociales y económicos				
11	La entidad de trabajo brindan las condiciones de trabajo acorde con su estado de gravidez				
12	La entidad de trabajo ha sido objeto de alguna demanda laboral incoada por personal femenino para garantizar sus derechos				
13	Los empleados garantizan la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo				
14	Considero que la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras del 2012, ha perjudicado a la mujer en el sentido de que las entidades de trabajo no la contratan si está en edad fértil				
15	Persiste la discriminación a la mujer en el campo laboral				

Anexo N° 2



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES

LABORALES

CAMPUS BÁRBULA



JUICIO DE EXPERTOS PARA LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

A continuación le presento los instrumentos de recolección de datos a ser aplicados y así cumplir con los objetivos de la investigación, cabe destacar que se anexa cuadro de operacionalización de variables, por lo cual se agradece su colaboración para su revisión, corrección y posterior validez. Es importante decir, que la evaluación se fundamenta en los siguientes aspectos: pertinencia entre los ítems, variables e indicadores del estudio, precisión en la redacción de cada ítem y adecuación del instrumento a la muestra.

MODELO DE CUESTIONARIO

Ítem	Redacción			Pertinencia con variables e indicadores	
	Clara	Confusa	Inducida	Si	No
1	x			X	
2	x			X	
3	x			X	
4	x			X	
5	x			X	
6	x			X	
7	x			X	
8	x			X	
9	x			X	
10	x			X	
11	x			X	
12	x			X	
13	x			X	
14	x			X	
15	x			X	

En general, Usted considera que el instrumento posee la validez suficiente para ser aplicado a la muestra objeto de estudio:

Si ----X----- No -----

Nombre: Fátima Figueredo C.I 7.093.676

Magíster en Investigación

Celular: 04168404603

Recomendaciones del experto:

El instrumento se considera adecuado y pertinente a las dimensiones e indicadores del cuadro Técnico- Metodológicos, así como de los objetivos de la investigación.

Firma: _____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES

LABORALES

CAMPUS BÁRBULA



JUICIO DE EXPERTOS PARA LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

A continuación le presento los instrumentos de recolección de datos a ser aplicados y así cumplir con los objetivos de la investigación, cabe destacar que se anexa cuadro de operacionalización de variables, por lo cual se agradece su colaboración para su revisión, corrección y posterior validez. Es importante decir, que la evaluación se fundamenta en los siguientes aspectos: pertinencia entre los ítems, variables e indicadores del estudio, precisión en la redacción de cada ítem y adecuación del instrumento a la muestra.

MODELO DE CUESTIONARIO

Ítem	Redacción			Pertinencia con variables e indicadores	
	Clara	Confusa	Inducida	Si	No
1	x			X	
2	x			X	
3	x			X	
4	x			X	
5	x			X	
6	x			X	
7	x			X	
8	x			X	
9	x			X	
10	x			X	
11	x			X	
12	x			X	
13	x			X	
14	x			X	
15	x			X	

En general, Usted considera que el instrumento posee la validez suficiente para ser aplicado a la muestra objeto de estudio:

Si -----X----- No -----

Nombre: Belkys Sánchez C.I. 8.107.645

Especialista en Gerencia Pública

Recomendaciones del experto:

El Instrumento se considera adecuado para su aplicación a los sujetos de la muestra.

Firma: _____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES

LABORALES

CAMPUS BÁRBULA

JUICIO DE EXPERTOS PARA LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

A continuación le presento los instrumentos de recolección de datos a ser aplicados y así cumplir con los objetivos de la investigación, cabe destacar que se anexa cuadro de operacionalización de variables, por lo cual se agradece su colaboración para su revisión, corrección y posterior validez. Es importante decir, que la evaluación se fundamenta en los siguientes aspectos: pertinencia entre los ítems, variables e indicadores del estudio, precisión en la redacción de cada ítem y adecuación del instrumento a la muestra.

MODELO DE CUESTIONARIO

Ítem	Redacción			Pertinencia con variables e indicadores	
	Clara	Confusa	Inducida	Si	No
1	X			X	
2	X			X	
3	X			X	
4	X			X	
5	X			X	
6	X			X	
7	X			X	
8	X			X	
9	X			X	
10	X			X	
11	X			X	
12	X			X	
13	X			X	
14	X			X	
15	X			X	

En general, Usted considera que el instrumento posee la validez suficiente para ser aplicado a la muestra objeto de estudio:

Si -----X----- No -----

Nombre: _____

Recomendaciones del experto:

Firma: _____

Anexo N° 3



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, _____, titular de la C.I.: V-_____ de profesión _____ con estudios en _____ hago constar mediante la presente, que he revisado el instrumento de recolección de información "Cuestionario", desde el punto de vista _____, diseñado por la Lcda. en Relaciones Industriales: **Ortiz, Erika C.I.: 14.571.495**; que será aplicado a la muestra seleccionada en la investigación del Trabajo de Grado que lleva por título **"Impacto Económico Social de la Reforma de la LOTTT 2012 En Referencia a la Contratación de la Mujer en Edad Fértil en el Campo Laboral"**.

Constancia que se expide a los ____ días del mes _____ de _____

FIRMA



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Belkis Sanchez, titular de la C.I.: V- 8.107.645 de profesión Exp. en Gerencia Pública con estudios en Contenido hago constar mediante la presente, que he revisado el instrumento de recolección de información "Cuestionario", desde el punto de vista Contenido, diseñado por la Lcda. en Relaciones Industriales: **Ortiz, Erika C.I.: 14.571.495**; que será aplicado a la muestra seleccionada en la investigación del Trabajo de Grado que lleva por título **"Impacto Económico Social de la Reforma de la LOTTT 2012 En Referencia a la Contratación de la Mujer en Edad Fértil en el Campo Laboral"**.

Constancia que se expide a los 02 días del mes Febrero de 2015

Belkis Sanchez
FIRMA

En general, Usted considera que el instrumento posee la validez suficiente para ser aplicado a la muestra objeto de estudio:

Si -----X----- No -----

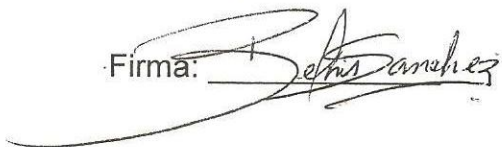
Nombre: Belkys Sánchez C.I. 8.107.645

Especialista en Gerencia Pública

Recomendaciones del experto:

El Instrumento se considera adecuado para su aplicación a los sujetos de la muestra.

Firma:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Belkys Sánchez', is written over a horizontal line. The signature is stylized with a large initial 'B' and a long, sweeping underline.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA

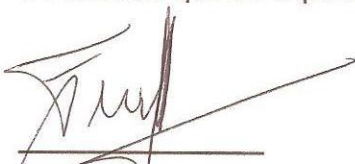
POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Fátima Figueroa, titular de la C.I.: V-7.093.676 de profesión
con estudios en Magister en Investigación

hago constar mediante la presente, que he revisado el instrumento de recolección de información "Cuestionario", desde el punto de vista de Metodología, diseñado por la Lcdà. en Relaciones Industriales: **Ortiz, Erika C.I.: 14.571.495**; que será aplicado a la muestra seleccionada en la investigación del Trabajo de Grado que lleva por título "**Impacto Económico Social de la Reforma de la LOTTT 2012 En Referencia a la Contratación de la Mujer en Edad Fértil en el Campo Laboral**".

Constancia que se expide a los 12 días del mes Febrero de 2015.


FIRMA

C.I.: 7.093.676

En general, Usted considera que el instrumento posee la validez suficiente para ser aplicado a la muestra objeto de estudio:

Si ----X----- No -----

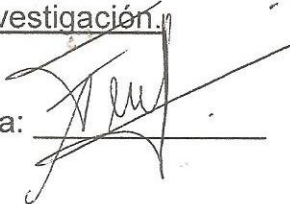
Nombre: Fátima Figueredo C.I 7.093.676

Magíster en Investigación

Celular: 04168404603

Recomendaciones del experto:

El instrumento se considera adecuado y pertinente a las dimensiones e indicadores del cuadro Técnico- Metodológicos, así como de los objetivos de la investigación.

Firma: 



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Fryda Padilla, titular de la C.I.: V- 6960078 de profesión abogado con estudios en Maestría AT y RL hago constar mediante la presente, que he revisado el instrumento de recolección de información "Cuestionario", desde el punto de vista _____, diseñado por la Lda. en Relaciones Industriales: **Ortiz, Erika C.I.: 14.571.495**; que será aplicado a la muestra seleccionada en la investigación del Trabajo de Grado que lleva por título "**Impacto Económico Social de la Reforma de la LOTT 2012 En Referencia a la Contratación de la Mujer en Edad Fértil en el Campo Laboral**".

Constancia que se expide a los 02 días del mes Febrero de 2015.

FIRMA

C.I.: 6960078

En general, Usted considera que el instrumento posee la validez suficiente para ser aplicado a la muestra objeto de estudio:

Si -----X----- No -----

Nombre:

Padilla Leyda
6.960.073 (0414) 4614573
Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Recomendaciones del experto:

Firma:

