

Género y Políticas de Protección Laboral. Protección a la Maternidad y la Familia en la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela

Doris Acevedo¹

Resumen

Este trabajo analiza, desde la perspectiva de género, el Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo, referido a la Maternidad y la Familia, como expresión de política de protección a la reproducción biológica y social de los trabajadores, proponiéndonos reconstruir el proceso de formación de la política, identificar el alcance y límites en su contenido y, determinar sesgos de género. Para la reconstrucción del proceso de formación de la política se realizaron entrevistas enfocadas a cinco informantes claves, actoras relevantes en ese proceso, analizadas mediante técnicas de análisis del discurso. El análisis de contenido del Título VI de la Ley del Trabajo se realizó por medio de análisis de contenido de texto.

Se identificaron intereses de clase, económicos y valores de género que entraron en juego en el proceso de elaboración de la política, prevaleciendo un interés por resguardar la inserción productiva de las mujeres. El alcance en la protección a la reproducción biológica y social de la familia resulta limitado, al centrar en la maternidad y en la mujer-madre las responsabilidades y las medidas de protección. El padre o el trabajador varón es excluido de la responsabilidad familiar, excepto en el uso de guarderías. Las medidas de protección están basadas en la separación temporal de la trabajadora del ambiente de trabajo para protegerse de riesgos o dedicarse al cuidado de su hijo, más que a la modificación de condiciones de trabajo peligrosas.

Un sesgo femenino en la protección a la salud reproductiva de los trabajadores tiene el efecto de limitar el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo y de excluir al trabajador varón como beneficiario. Una aproximación que integre la participación de hombres y mujeres en la reproducción social y en el trabajo productivo, permitiría superar el sesgo de género en las políticas de salud laboral.

Palabras claves: Conciliación trabajo-familia. Género y Políticas en Salud Laboral. Mujer, trabajo y salud.

Abstract

This work analyzes the IV Title of the Statutory Labor Law, from a sort perspective, referred to Maternity and family, as an expression of protection policy to workers biological and social reproduction, proposing to reconstruct the policy formation process, to identify the reach and limitations of its content and to determine sorts slants. For the policy's formation process reconstruction I have focused interviews to five key informants, relevant actors, in that process, which were analysed through speech analysis techniques. The IV Title analysis of Labor Law, was done by means of text content analysis. Interests of class and economic, and value of sorts, which entered game in the policy's elaboration, were identified, with a prevailing interest to protect women's productive insertion. The biological and social production reach is limited, when resting its responsibilities and protection measures to maternity and woman-mother. The father or man worker is excluded from family responsibilities, except in the day-care centers use. The protection measures, are based on the woman worker's temporary separation, from the work atmosphere, to protect herself from risks or dedicate herself to the care of her son, more than to modify the dangerous working conditions. A feminine sort on the protection of workers reproductive health, has the effect to limit women access and permanence to the job and to limit the man worker as beneficiary. An approach which integrates women and men's participation in the social reproduction and in the productive work will allow to surpass the sorts slants in the labor health policies.

Key Words: Work-Family Conciliation, Sorts and Labor Health Policies, Woman, Work and Health

¹ Docente-investigadora. Departamento de Salud Pública. Unidad de Investigación y Estudios de Género. Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores. Universidad de Carabobo. Núcleo Aragua.

I.- El Problema

En Venezuela, la tasa de ocupación es de 82% en los hombres y 47,3% en la población femenina (OCEI, 2000). La participación de la población en la producción corresponde a 42,7% de la población total, lo que representa unos diez millones de trabajadores de los cuales tres millones y setecientos mil son mujeres. Las tasa de inactividad están definidas en 18% en los hombres y 52,7% en las mujeres, incluyendo en las “inactivas” 2,9 millones de mujeres dedicadas a “quehaceres del hogar”, es decir ocupadas en tareas de reproducción biológica y social. Los hombres de la población inactiva declarados en quehaceres del hogar son en número de 32.948, debido a que es considerada una tarea exclusivamente femenina debido a la división sexual del trabajo. Por otro lado, la precarización del trabajo se ha profundizado, siendo uno de sus indicadores el aumento del sector informal de la economía que pasa de 40 a 53% entre 1993 y 2000 (OCEI; 1998, 2000)

Algunos datos que nos revelan la situación de los procesos de reproducción biológica en la población venezolana son: un índice de fecundidad de 3,0 en promedio, siendo de 1,9 en las familia de mayores ingresos (estratos I y II) 2,3 en sectores de ingresos medios y de 5,6 en las familias que bordean el límite de la pobreza (IV y V); las estadísticas vitales del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (1990) reportan que las malformaciones congénitas ocupan el tercer lugar como causa de muerte neonatal e infantil, y las complicaciones del aborto es la tercera causa de muerte en mujeres entre 15 y 44 años. La tasa nacional de mortalidad materna que se había mantenido en 6 por diez mil nacidos vivos, tuvo un ascenso a 6,8 en 1994, igualmente aumentó la tasa de cáncer cervico-uterino y de mama (Min.SAS, OPS, 1997). En relación con el cáncer de mama, la tasa de mortalidad ha aumentado en 20% entre 1960 y 1990 (OPS/OMS, 1993). El riesgo reproductivo, representa la probabilidad de una mujer de morir durante su vida reproductiva, en Venezuela es de 1/434 en promedio, para el período 1985-90 (Núñez, 1995). En general, se estima que, en promedio, 10% de las parejas son infértiles, 15 a 20% de las gestaciones finalizan en abortos espontáneos (Brossa y Muñoz, citado por Galíndez, 1994), 1 a 10 por mil de los recién nacidos presentan un defecto al momento de nacer (El Batawi, citado por Borges y Acevedo, 1995).

Poco se ha estudiado en el país de la contribución de las condiciones de trabajo a estos problemas, sin embargo la literatura científica internacional da cuenta

de una relación causal. La interacción entre la reproducción biológica y el trabajo productivo es un hecho innegable que debe ser objeto de medidas de protección a los trabajadores de ambos sexos y a sus familias.

El ordenamiento legal es expresión de políticas públicas porque mediante él se dictan normas y se imprime direccionalidad a la acción pública. Desde su creación en 1929, la OIT ha contribuido a la orientación de políticas públicas internacionales y nacionales, en materia de higiene y seguridad y en la protección a la maternidad y la familia en los espacios laborales. Nuestro país, signatario de la OIT, ha incluido normas de protección en aspectos de reproducción biológica y social desde la Ley del Trabajo de 1936. La Ley del Trabajo vigente fue aprobada en 1990, su proceso de elaboración y discusión duró algo más de cinco años, y consagra el Título VI a la protección laboral de la maternidad y la familia, conteniendo una serie de normas para proteger la reproducción biológica y social de la familia de los trabajadores y las trabajadoras. Es por ello que me he planteado su análisis para precisar el alcance protectivo y los límites o sesgos que presenta, reconstruyendo su proceso de formación para desentrañar los intereses, valores y relaciones de poder en juego.

II. Marco Conceptual

El problema es planteado desde un enfoque analítico interpretativo que mira las articulaciones entre las esferas de la producción y la reproducción social y el de las relaciones sociales que se derivan: las relaciones de clase en la producción y de sexo en la reproducción, entendiendo que dichas relaciones operan simultáneamente en ambas esferas: de la producción y la reproducción (Combes y Haicault, 1994).

Las medidas para la protección a la maternidad y la familia, son consideradas, así, un medio del Estado para regular las relaciones entre el capital y el trabajo, como un claro ejemplo de la estrecha relación entre la producción y la reproducción. El carácter de estas medidas condiciona, por un lado, la inserción de los trabajadores y las trabajadoras al trabajo productivo y, por otro, las formas de reproducción biológica y social, que se concretan en el espacio familiar.

Como quiera que la división sexual del trabajo ha centrado en las mujeres (feminizado) la responsabilidad de la reproducción, y en los hombres (masculinizado) la función productiva, la tendencia es a un sesgo

femenino en la concepción de las políticas que regulan la reproducción biológica, entendiéndola como una función exclusiva de las mujeres, cuando en realidad, “naturalmente”, la reproducción biológica exige el concurso de ambos sexos.

El término *maternidad* es empleado para abarcar procesos biológicos y sociales, desde el embarazo, el parto y los cuidados del recién nacido, y la crianza de los niños. No obstante, la reproducción biológica refiere a todos los procesos biopsicológicos que posibilitan la reproducción de la vida: desde la fecundación, pasando por el embarazo hasta el postparto, así como de las condiciones y el funcionamiento del sistema reproductor masculino y femenino. Por tanto, el concepto de maternidad limita a los procesos bio-sociales que ocurren en las mujeres, excluyendo al hombre de la función de reproducción biológica.

Ha sido demostrada la relación de diversos riesgos y condiciones de trabajo con trastornos a la reproducción biológica: la exposición laboral a sustancias químicas, radiaciones, temperaturas extremas y estrés ha estado asociada a trastornos de la fertilidad de hombres y mujeres trabajadoras, a abortos, daños cromosómicos, malformaciones congénitas (Figa-Talamanca, 1997; Messing 1992) Posturas prolongadas e incómodas en las trabajadoras se han asociado a abortos y partos prematuros; la fatiga y el estrés están asociados a trastornos de la sexualidad (Messing, 1989; 1992). Los trastornos a la salud reproductiva pueden presentarse tanto en la mujer como en el hombre, sin embargo las medidas de protección son dirigidas a las mujeres o a la maternidad, dejando un vacío de intervención al no tomar en cuenta la participación masculina en la función reproductiva.

La actividad laboral y las condiciones de trabajo pueden estar al origen de una regulación de la fecundidad que puede deberse tanto a modificaciones de las prácticas sexuales como a la acción mutagénica y teratogénica de agentes presentes en el medio de trabajo, y esto puede aplicarse a trabajadores de ambos sexos. No obstante, un sesgo femenino en la aplicación de medidas protectoras puede tener el efecto de limitar el acceso y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo y de excluir al trabajador masculino como beneficiario de la protección a su salud reproductiva. Generalmente, las medidas preventivas y de protección están dirigidas sólo al período del embarazo y postparto en las mujeres, quedando otros momentos y eventos de

la salud reproductiva sin protección. La situación revelada por los indicadores de salud reproductiva exige una adecuada formulación de políticas públicas que contribuya a hacer frente a las necesidades y problemas que de ella derivan.

III. Objetivos

General

Precisar los límites y el alcance protectivo del Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo: de la protección laboral a la Maternidad y la Familia, por medio de la reconstrucción del proceso de formación de esa política pública, desde una perspectiva de género.

Específicos

1. Identificar los intereses y valores presentes en la formulación del Título VI de la Ley del Trabajo: de la protección a la Maternidad y la Familia, por medio de la interpretación de las opiniones, percepciones y experiencias de actores fundamentales en ese proceso
2. Analizar, con un enfoque de Género, el proceso de formación y el contenido de dicha política de protección a la maternidad y la familia de los trabajadores y trabajadoras.
3. Precisar los límites en la acción protectora de la política pública analizada.

IV.- Método

Esta investigación se centra en el estudio de un proceso, el de formación de políticas públicas de protección a la salud reproductiva de los trabajadores, el cual vincula diversos actores de los diferentes sectores de interés con el contenido de dicha política. Su carácter es etnográfico, refiere al estudio de las acciones humanas y sus realizaciones en diferentes espacios, tiempos y contextos.

El tipo de investigación es cualitativa, empleando técnicas de análisis del discurso textual y hablado. Los últimos avances en el análisis del discurso se apoyan en el desarrollo de otras disciplinas como la cognición social y la interacción social, que permiten desentrañar las formas en que la estructura de poder en la sociedad se relacionan con las representaciones sociales de los grupos. Según Van Dijk (1996):

“El análisis del discurso finalmente ha llegado a un punto en su desarrollo, en el que puede empezar a hacer aportaciones serias al análisis de las estructuras, conflictos y problemas sociales complejos, como por ejemplo, los del poder, la dominación, la desigualdad, la explotación y la opresión en sus múltiples facetas”

Este abordaje permite obtener una reconstrucción del proceso de formación de la política de protección a la reproducción biológica y social de los trabajadores y trabajadoras, contenido en la LOT vigente, para identificar los intereses y valores subyacentes en ese proceso.

Fuentes de información

Una *fuentes escrita*: El Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo, como documento público que expresa la política en estudio. Una *fuentes oral* o hablada referida a entrevistas semi-estructuradas enfocadas a actores fundamentales o informantes claves que participaron en la formación de la política. Estas dos fuentes están inter-relacionadas y resultan, para nuestro estudio, complementarias.

La muestra

La muestra es de tipo seleccionada-opinática y el número de participantes es de cinco personas del sexo femenino, quienes representan organizaciones sindicales y de mujeres que participaron en el proceso. Dos de ellas pertenecientes a organizaciones sindicales como lo son la Confederación de Trabajadores (CTV) y la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA), dos a las organizaciones de mujeres agrupadas en la Coordinadora de Organizaciones No-gubernamentales de Mujeres (CONGM) y una del Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU). Todas ellas han tenido actuaciones significativas en el proceso de formación de la política, y un tiempo de permanencia bastante largo en la organización que representan.

V. - Análisis

El proceso de reconstrucción de formación de la política de protección a la maternidad y la familia es elaborado a partir del análisis de contenido de las entrevistas realizadas. Posteriormente presento el análisis de contenido textual del articulado que integra el Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) que es el asiento de las medidas de protección.

Problema	Fuente de Información	Análisis del Discurso
Proceso de Formación de la Política Pública	Actores	Oral-entrevista
	Documento Público	Texto

Instrumentos de recolección de información

1. Para las entrevistas se usó el modelo de *entrevista semi-estructurada enfocada*, orientada mediante una guía de preguntas y aspectos temáticos de interés a los objetivos del estudio. Las entrevistas se realizaron, previa concertación con la entrevistada, en lugar privado, cómodo, controlando las interrupciones personales y telefónicas y disponiendo de una a dos horas para su realización. Fueron totalmente grabadas.
2. El articulado del Título VI de la LOT vigente, constituido por 17 artículos del 379 al 395.

1. Análisis de las Entrevistas

Para el análisis de contenido de las entrevistas fueron seleccionadas ocho categorías que permitieron apreciar el proceso de formación de la política estudiada, ellas son: Antecedentes, Desarrollo, Participación, Contexto, Propuesta (Logros y no-logros), Intereses, Valores de Género, Impacto. Cada una de estas categorías corresponde a una etapa o aspecto del proceso de formación de la política pública en estudio. La información suministrada por las entrevistadas ha sido organizada e interpretada de acuerdo a las categorías seleccionadas, permitiendo reconstruir el proceso de formación de la política e ir identificando el alcance, los intereses, los valores y sesgos de género, propuestos como objetivos de este estudio.

Antecedentes

Desde 1984, las organizaciones de mujeres venían trabajando en la necesidad de algunas reformas legales que permitieran alcanzar la igualdad de la mujer, en el marco de la preparación del Informe Venezolano a la Conferencia Mundial de la Mujer a celebrarse en Nairobi – Kenia – en 1985, entre ellas, la Reforma a la Ley del Trabajo. Este proyecto de Reforma se sometió al Congreso pero fue “engavetado”. Las organizaciones sindicales vienen trabajando en esto desde el año 36, sino antes, puesto que los sindicalistas venezolanos han participado en las reuniones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación en 1929. Algunas de las reivindicaciones planteadas por el sector sindical fueron incorporadas a la Ley del Trabajo de 1936

“ya desde el 36 en el Primer Congreso de Trabajadores de Venezuela se definen las aspiraciones reivindicativas de las mujeres trabajadoras «algunas quedaron en la primera Ley del Trabajo que se aprobó en esa época y otras fueron postergadas” M.L. (Entrevistado N° 1)

Paralelamente a la elaboración del Informe para la reunión de Nairobi, de donde surge el Proyecto de Reforma a la Ley del Trabajo que redactan las organizaciones de mujeres, en el Congreso de la República es introducido un Proyecto de Reforma de Ley del Trabajo. Esta coyuntura es aprovechada por el movimiento de mujeres para negociar su participación en la Comisión del Congreso.

El Anteproyecto de Ley fue presentado al Congreso por el Dr. Caldera quien presidía la Comisión del Congreso, el 02 de julio de 1.985¹, luego se nombra una subcomisión para discutir lo referente al trabajo de la mujer, por la presión ejercida por el movimiento de mujeres.

“nosotras cuando conocimos el Proyecto del Dr. Caldera... inmediatamente pasamos a revisar la propuesta... como Coordinadora de las ONG de mujeres nos reunimos un grupo importante con dirigentes sindicales y con todas las organizaciones de mujeres” A.C. (Entrevistado N° 2)

Desarrollo

Amplia participación

Se instala la subcomisión especial del Congreso, con una amplia participación de mujeres representantes de todos los sectores: sindical, feministas, abogadas, organizaciones de mujeres. También estuvieron representados sectores del gobierno: Ministerios del Trabajo y de la Familia.

“el estilo de conducir la Comisión ayudó mucho para que se diera mucha participación de las mujeres, porque ese tipo de decisiones parlamentarias suelen ser muy cerradas dependiendo de la intención que tenga quien dirige el trabajo parlamentario... el presidente de esa Comisión fue sumamente abierto, él dejó que hubiese mucha participación” H.D. (Entrevistado N° 3)

“decidimos incorporar a la Comisión varias sindicalistas de cuatro centrales: CUTV, CGT, CODESA, CTV... con voz, pero sin voto, puesto que ellas no eran parlamentarias” ... Fedecámaras estuvo permanentemente en esa Comisión... en cabeza de hombres y mujeres de ellos, y cuando estábamos en la sub-comisión era abierto para que entraran ellos y ahí había una o dos mujeres que venían de la representación patronal” H.D.

Cogimos la calle...

La elaboración del Título VI, referido a la protección al embarazo y a la familia, fue un largo proceso, no se quedó sólo en las reflexiones y discusiones en los diferentes sectores de participación de las mujeres: sindical, feminista, gremio, ni en la subcomisión del Congreso. A la par, durante los cinco años de discusión, se desarrolló una presión importante, con acciones públicas, de calle: piquetes, divulgación en lugares públicos, en la prensa, recolección de firmas, en Caracas y otras ciudades del país.

“La Comisión estuvo trabajando cinco años y nosotras estuvimos cinco años haciendo piquetes frente a la Comisión... y las compañeras adentro discutiendo con ellos...

¹ Ley Orgánica del Trabajo. Forum Editores. 1990. Caracas

Por otro lado, decidimos recoger veinte mil firmas para legalizar el recurso de la Constitución Nacional que con veinte mil firmas la sociedad civil puede meter una Ley... aún cuando ya se estaba discutiendo allí... esta actividad es bien interesante porque *cogimos la calle* de verdad. Yo recuerdo una actividad frente a la Casa de Bolívar... pusimos toldos, mesas, repartimos volantes de la Reforma de la Ley del Trabajo..." N.C. (Entrevistado N° 4)

"mujeres que veníamos de las organizaciones sindicales, gremiales, profesionales, ONG, ligas feministas, mujeres que venían de las comunidades organizadas en áreas comunitarias, estudiantes de tesis de grado. Se produjo toda una sumatoria" H.D.

"nosotras nos unificamos a través de la Coordinadora de Organizaciones no-gubernamentales de mujeres que lo asumió como una de las tareas, nos unificamos todas las mujeres de las Centrales de trabajadores y las mujeres del movimiento femenino" M.L.

El movimiento organizado de mujeres identificó la importancia del objeto de la legislación en ese momento, debido a la creciente participación de las mujeres en la actividad económica.

El Contexto

A mediados de los ochenta se estaba viviendo mundialmente el impacto de la recesión económica que se inicia a finales de los setenta. La de los ochenta ha sido llamada la década perdida debido al estancamiento o retroceso de los indicadores socioeconómicos en la población. Una de sus manifestaciones, la caída del ingreso familiar, presiona a una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, ya deprimido. Esta situación coloca a las mujeres trabajadoras en condiciones de particular vulnerabilidad, debido a la tradicional desigualdad social a la que ha estado sometida. Los organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reaccionan promoviendo el acuerdo de los países para el desarrollo de políticas de protección social a las mujeres y, en particular, a las que trabajan.

En Venezuela, desde el año 1984, se viene preparando la propuesta nacional para participar en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, que se realizaría en Nairobi, Kenia. Este marco resultó un escenario propicio para el tipo de participación que se dió y los logros obtenidos en la discusión de la Ley del Trabajo.

"nosotros en la Ley lo que hicimos fue consolidar algo que venía ya operando en la contratación colectiva, eso es lo que yo recuerdo... yo pienso que más que un exceso de sobreprotección, allí hay un problema de mercado de trabajo... no era un momento de expansión del mercado laboral" A.C

"ese proyecto del Título VI no vino de arriba, sino que fue de ese movimiento donde participaron los Círculos Femeninos Populares, organizaciones de base, las mujeres del gobierno, las mujeres del partido, fue un Encuentro bastante interesante..." N.C

La Propuesta

Nombre del Título VI

Se cambió el nombre del Título de la Ley anterior: *La Mujer y el Menor* y se propone: *De la Maternidad y la Familia*. Las razones que dan nuestras entrevistadas son: en primer lugar, que las mujeres trabajadoras no deben ser consideradas en régimen especial porque ellas son parte de la población económicamente activa (PEA)², en igualdad al hombre, amparadas por las mismas normas laborales. En segundo lugar, que lo que se debe proteger es la maternidad como un hecho biológico natural que no inhabilita a la mujer para el trabajo. En tercer lugar, se concibe a la maternidad, además, como un hecho social y político, por tanto, es responsabilidad de la sociedad su protección.

"nosotras no podemos permitir que se continúe llevando a la mujer al mismo nivel de minusválido, de la mujer y el niño, la tendencia del anteproyecto era más o menos igual... es una conquista que hayamos logrado quitarle el peso de que la mujer y el niño son

² La PEA es la población de 15 a 65 años, que se supone habilitada para el trabajo.

dos minusválidos jurídicos... al niño no puedes incorporarlo a una norma laboral... ese capítulo no puede ser para proteger a la mujer de manera aislada... esa mujer está en un escenario laboral... donde convive con hombres, donde hay una serie de condiciones de trabajo que los afecta por igual... pero hay otros donde afecta de manera distinta a la mujer... ahí tendremos que regular las cosas que les son distintas a la mujer, pero que le son comunes al hombre y a la mujer y su familia... la maternidad no es una enfermedad... es un hecho biológico natural y que, por lo tanto, no inhabilita a la mujer para el trabajo... para que ella produzca... lo que tenemos que velar porque durante el embarazo, se le quite la angustia de que la van a despedir..." H.D.

"El centro de discusión del título VI fue la protección a la maternidad, tanto que nosotras le quitamos protección a la mujer... la maternidad no es sólo una responsabilidad de la mujer, sino que es una responsabilidad del hombre, de la mujer y de la sociedad" A.C.

A pesar de la intención de no individualizar en la mujer trabajadora la responsabilidad de la reproducción biológica, al utilizar el término "maternidad", por medio del lenguaje, se está centrando en la madre la responsabilidad fundamental de la reproducción. Es la función materna, exclusiva de la mujer trabajadora; el embarazo y su producto son un problema de ella como madre, y sigue siendo de ella la responsabilidad de su cuidado (reposo postnatal), incluida la alimentación (lactancia materna). El padre queda así automáticamente excluido de responsabilidad.

A partir del nombre que se le da a este Título VI, se puede identificar un *sesgo de género* que centra en la madre o la "maternidad" la responsabilidad de reproducción biológica y social, porque culturalmente estas funciones están asociadas a lo femenino, al ser mujer. Tal como lo refiere Romito (1996) el lenguaje usado puede introducir sesgos de género: *el poder para dar los nombres y definir las cosas no se debe subestimar*. Berlinguer (1996) señala como un problema ético el hecho de que las regulaciones para evitar las consecuencias negativas del trabajo en la reproducción biológica se aplican a las mujeres trabajadoras ignorándose el daño potencial a la función reproductiva, a la fertilidad y al material genético en trabajadores varones.

Ampliación del reposo postnatal

El reposo postnatal se lleva a doce semanas en lugar de seis contempladas en la Ley anterior, totalizando dieciocho semanas, y el pre-natal queda en seis semanas, pudiendo la trabajadora decidir si lo toma todo después del parto. El razonamiento fundamental fue el de concederle a la trabajadora más tiempo, no sólo para su recuperación, sino para cuidar al niño. Esta medida fortalece la posición de centrar en la madre el cuidado de los niños o las responsabilidades familiares.

"el pre por la seguridad de la madre, el pre quedó igual y el post, porque las mujeres preferían que les extendieran para cuidar a su niño... y nosotras aspirábamos también que fuera como en los países avanzados, en los países socialistas, que las mujeres puedan tomar hasta tres años, claro no remunerada, sino con una pensión mínima... que se le diera el mayor tiempo posible para que pudiera atender a los niños" M.L.

La intención de las representantes del movimiento de mujeres, tanto sindicales como feministas, estaba en ubicar la reproducción biológica dentro del proceso de reproducción social, como responsabilidad colectiva, sin embargo, la medida de ampliación del reposo post-natal a la trabajadora madre, sigue descargando sólo en ella la responsabilidad del cuidado de los niños.

Fuero maternal

El fuero maternal tuvo la intención de reforzar la estabilidad laboral de las mujeres, quienes venían siendo despedidas a causa del embarazo. Fue establecido por un período de hasta un año después del parto de la trabajadora, la protege de ser despedida, sin causa justificada, durante ese período. En todo caso, para ser despedida, procede una calificación de despido interpuesta por el patrón, ante la inspectoría del trabajo. Esta medida protege a la mujer trabajadora en su derecho al trabajo y evitaría que al llegar de su reposo postnatal pueda ser despedida.

"... se planteó una cosa muy novedosa y que, en definitiva, es lo más radical que había visto, que es el *fuero maternal*. Las sindicalistas tenían el fuero sindical que las protegía de que las pudieran votar del trabajo mientras eran dirigentes sindicales, ves?... entonces decidimos tomar esa figura, y trabajamos el fuero maternal... Allí lo que se plantea es que una trabajadora que sale

embarazada y hasta un año después de tener su hijo, tiene fuero maternal... no implica que si comete irregularidades en el trabajo no pueda ser llevada a los tribunales del trabajo y ser despedida, lo que no pueden es despedirla como antes... por el solo hecho de salir embarazada... o cuando llega con un niño de mes y medio...” N.C.

“la mujer no puede estar sometida a esta presión permanente de perder el empleo por el simple hecho de estar embarazada... tenemos que aliviarle esa tensión, protegiéndola...” H.D.

Guarderías

La Ley anterior (1936), contemplaba la obligatoriedad de crear salas-cunas, anexas e independientes a aquellos centros de trabajo que emplearan más de treinta trabajadoras. En la presente Ley esta obligatoriedad se mantiene para “todo patrono que ocupe más de veinte trabajadores”, sin distinción de sexo, cambiándose el término de sala-cuna por *guardería infantil*. A qué respondió este cambio?

“en la primera Ley del Trabajo se logró que toda empresa donde hubiera 30 mujeres trabajadoras, habría una sala-cuna... entonces los patronos tenían como manera de contrarrestar el tener que emplear hasta 29 trabajadoras, por eso nosotras propusimos que no pusieran trabajadoras sino trabajadores, entonces, decía alguna: debe ser una equivocación en una letra. No era una equivocación sino la concepción de que si ya había veinte trabajadores, hay la necesidad de tomar alguna medida para protegerlos” M.L.

“nosotros logramos que se quitara ese mastique de decir que los hijos son nada más de la mamá, sino también del papá, y hay hombres que pueden estar viviendo solos con sus hijos... el hombre tiene derecho también a colocar a su hijo en la misma guardería infantil de una mujer que trabaja... Para nosotros, una guardería es un sitio donde deben estar los niños con un programa escolar apropiado para su edad... es algo más que un depósito... una guardería no es un problema económico, es un problema social” H.D.

Esta medida incorpora, más que una responsabilidad paterna sobre los hijos, el privilegio de darle al trabajador varón la posibilidad de beneficiarse del servicio de guardería.

Lactancia materna

Esta medida, que permite a la trabajadora utilizar dos horas de su jornada diaria para amamantar a su bebé, se presume su incumplimiento debido a que son muy pocos los centros de trabajo que tienen guardería o sala-cuna en el área de trabajo o cerca. Las trabajadoras deben valerse de otras estrategias para amamantar más tiempo a su hijo o sustituye su alimentación por lactancia artificial. Estas estrategias pueden ser: prolongar el reposo postnatal por razones médicas, tomar total o parcialmente el reposo prenatal después del parto, mudarse cerca del sitio de trabajo, combinar la lactancia materna con la artificial.

“la mujer sustituye la hora de la lactancia por el tetero... la mujer trabajadora no se expone a perder su empleo” H.D.

La argumentación en términos de jornada de trabajo, para defender el tiempo de la jornada diaria asignado a la lactancia materna, consiste en que, ya es un hecho el que por medio de las contrataciones colectivas se haya logrado asignar tiempo de la jornada laboral a la capacitación del trabajador, entonces, por qué no a la lactancia?

Eliminación de la prohibición del trabajo nocturno en las mujeres

La Ley de 1936 prohíbe el trabajo nocturno a las mujeres, lo cual es considerado como discriminatorio y limitativo para el acceso de las mujeres al trabajo. En el área de servicios que es donde se concentran las mujeres hay diversas ocupaciones que exigen trabajo por la noche (enfermeras, servicios de hotelería, restaurantes, etc.). Para mantener la prohibición se argumentan razones de tipo moral, como lo señala una de nuestras entrevistadas: “mujer de fundamento no anda en la calle de noche”. En la Ley de 1990 esta prohibición fue eliminada, permitiendo así un mayor acceso de las mujeres al trabajo y la eliminación de esa discriminación sexual.

“había un artículo en la Ley anterior que prohibía el trabajo nocturno a las mujeres, nosotras nos opusimos a eso porque

sosteníamos que la eliminación del trabajo nocturno no era sino una mascarada para limitar el acceso de la mujer al empleo en determinadas áreas” “pero había mucha gente que se oponía” M.L.

“allí se dio una discusión bien interesante entre nosotras... sobre la discriminación en el trabajo de la mujer, porque esas cláusulas de que la mujer no puede trabajar de noche, que tiene que ver con la supuesta honestidad, no; aquello de que la mujer de fundamento no anda en la calle de noche” NC.

Aspectos discutidos no incorporados al Título VI

Para algunos aspectos que fueron ampliamente discutidos, no se logró consenso para su incorporación, debido a intereses contradictorios entre los sectores participantes. Tal es el caso de la exclusión de la trabajadora doméstica de la protección de estas normas, también se excluye a los trabajadores informales. No fue aprobada para su inclusión la reducción de la jornada a siete horas, propuesta que se hizo para compensar la doble jornada de trabajo de las mujeres. Tampoco hubo suficiente acuerdo en incluir el reconocimiento a la remuneración del trabajo de ama de casa. Sabemos que algunos países, como Francia y Canadá, establecen una compensación económica y seguridad social a las madres no incorporadas al trabajo productivo remunerado, por su contribución a la reproducción social.

“algunas creímos que había que apoyar el Trabajo Doméstico, el Trabajo informal... eso no estuvo muy considerado en el Proyecto, porque hasta ese momento eso no está muy avanzado... las propias mujeres dirigentes hasta de ONG, con las sindicales, no estaban de acuerdo con que se protegiera el trabajo doméstico... se creó, pero muy tímidamente, la protección al trabajo de las conserjes” A.C.

“en la Ley no estaban incorporadas las trabajadoras domésticas, y luego nosotras comenzamos a llamar a las mujeres trabajadoras domésticas, que comenzaron a organizarse, las llamamos *trabajadoras del hogar*” N.C.

Se cuestiona el término *doméstica* por su significado de domesticación, subordinación y se

propone *trabajadoras remuneradas del hogar*, pero no se logró incluirlas como beneficiarias de las medidas de protección, debido a diferencias de intereses entre las mujeres participantes en las discusiones. Los intereses de clase prevalecieron sobre los de género.

“a pesar de nuestra unidad, allí se vieron las diferencias... cuando discutimos la incorporación de las mujeres trabajadoras del hogar, no nos pusimos de acuerdo” NC.

“dos aspiraciones no quedaron estampadas en la Ley: una, la reducción de la jornada a siete horas diarias, que era una propuesta de la CUTV; y la otra, el reconocimiento del trabajo de ama de casa para ser remunerado, no había consenso” M.L.

Intereses y Valores

El proceso de formación de la política pública está constantemente matizado por las relaciones de poder y los intereses de los grupos y sectores involucrados, así como los valores implícitos y explícitos. Los sectores participantes en la formación de esta política de protección a la maternidad y la familia, expresada en el Título VI de la Ley del Trabajo, son: la Comisión Bicameral especial, ampliada con las representantes sindicales; las organizaciones no gubernamentales de mujeres; las sindicalistas; representantes del Ejecutivo: Ministerio del Trabajo y Familia; Fedecámaras. Cada uno de estos sectores representa intereses distintos, e incluso, dentro de cada sector pudieran presentarse intereses contradictorios que pueden contraponerse o producir alianzas estratégicas en cualquiera de los momentos del proceso de formación de la política. Pasemos a ver cómo se desarrolla el juego de intereses en este proceso:

Concensos. Intereses que unen.

El interés por la defensa del derecho al trabajo de la mujer y por la no discriminación de ésta por razones de su función en la reproducción biológica (maternidad) y de la reproducción social (atención a la familia), une a las representantes de las centrales sindicales: Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), CTV, CODESA, Confederación General del Trabajo (CGT); de las Organizaciones No Gubernamentales de Mujeres (CONGM), del Ejecutivo (Ministerio del Trabajo y Ministerio de la Familia), en un amplio consenso para el logro del Fuero Maternal, de la obligatoriedad de las

Guarderías, la extensión del reposo pre y post natal de 12 a 18 semanas, y el cambio de nombre del Título VI.

“casi todo fue consenso, casi todo fue acuerdo entre las mujeres” M.L.

Con una gran coordinación y solidaridad, cada sector hacía su trabajo: las sindicalistas participaban directamente en las discusiones de la Comisión del Congreso, las abogadas de la Federación Venezolana de Abogados (FEVA) en la redacción de los artículos de la Ley, las organizaciones de mujeres realizaban los talleres y la divulgación en la calle, las feministas aportaban a la fundamentación teórica de las discusiones.

“los pequeños grupos feministas se incorporaron y fue bien interesante... habían hecho más discusiones de carácter teórico” AC.

Disensos. Intereses que dividen.

De acuerdo al testimonio de las entrevistadas, se presentaron disensos, que reflejaban, a mi entender, diferencias de clase y de intereses económicos entre los sectores allí representados, las cuales no permitieron aprobar algunos de los temas propuestos y discutidos, como el de la inclusión de las trabajadoras domésticas y las conserjes, la jornada de siete horas. Además del reconocimiento de intereses de clase obrero-patronal.

“a pesar de nuestra unidad... allí se dieron diferencias, por ejemplo, cuando discutimos la incorporación de las mujeres trabajadoras del hogar a las reivindicaciones que estaban allí... la dirigencia sindical de la CTV nos decía: y entonces, con qué les pagamos?... la posición más radical que nos apoyó fue la representante del Ministerio de la Familia” N.C.

“las mujeres todas nos unimos... salvo algunas vergonzosas excepciones, inclusive alguna que otra mujer en el parlamento que jugó mucho a aliarse con la fuerza patronal... nos atacaron muchísimo” H.D.

“tuvimos nosotras mismas que ponerle un control a ese fuero a la maternidad... eso no lo entendían los hombres y algunas mujeres

que estaban allí, muy pocas, especialmente de representación patronal” H.D.

“algunas creímos que había que apoyar el trabajo doméstico, el trabajo informal... ahí la posición más avanzada no la tuvimos las de ONG, muy poca de la gente de ONG compartió la defensa del sector de trabajo doméstico... las propias mujeres hasta de ONG y sindicales no estaban de acuerdo con que se protegiera al trabajo doméstico... decían: si ellas van a tener más ventaja que una como trabajadora, como vamos a hacer nosotras para poder trabajar... a las abogadas se les paraban los pelos de punta cada vez que hablábamos del apoyo al servicio doméstico y a las conserjes” AC.

Intereses económicos. Intereses de clase.

Se evidenciaron intereses económicos contrapuestos entre la representación patronal (Fedecámaras) y las representantes gremiales y de organizaciones de mujeres. La posición de Fedecámaras fue, en general de descontento, al no haber podido imponer sus criterios. Las entrevistadas señalan que durante el proceso de discusión hubo fuertes enfrentamientos con los y las representantes de Fedecámaras, a pesar del cuidado que se tuvo de preservar la responsabilidad de la trabajadora con su trabajo.

“los patronos nos tenían la guerra a través de los medios de comunicación social... nos atacaron muchísimo por lo siguiente... que ustedes aprovechaban esto para aumentar el desempleo... que el fuero a la maternidad... se decía por ejemplo que la mujer embarazada no podía tener acceso a ciertas labores... y era donde se agarraba el sector patronal y decía va a haber despido masivo... y eso es un costo innecesario para nosotros...” H.D.

“Esto fue crucial para nosotras, y, por lo tanto, tuvimos nosotras mismas que ponerle un freno, un control a ese fuero a la maternidad...” H.D.

“que tanto los trabajadores como los empresarios debían atender una cuota-parte de los costos que generara la Ley” A.C.

Fedecámaras argumenta que en el proceso de discusión de la Ley se presentaron actitudes cerradas, rechazo al entendimiento tripartito e incomprensión de las profundas implicaciones económicas del Proyecto (LEC, 1990) “La Ley, tal como está concebida no se encuadra dentro de los lineamientos de la política económica y se convertirá en un serio obstáculo para la reorientación de la economía”.

Interés individual vs interés social

La principal intención en la propuesta de cambiar el encabezado del Título VI de “protección a la mujer y el menor” a “protección a la maternidad y la familia”, está en adjudicarle más que un interés individual, un interés social de las funciones de reproducción biológica y social, entendiendo al trabajador o a la trabajadora como mediador y a la familia como el espacio en el cual se cumplen estas funciones; pero, el beneficiario es la sociedad, en su conjunto, y el patrón y el Estado deben proteger a los trabajadores y a su familia, en una responsabilidad compartida.

“la maternidad no es sólo una responsabilidad de la mujer, sino que es una responsabilidad del hombre, de la mujer y de la sociedad” A.C.

“la maternidad, en el sentido de la reproducción de la especie, es un hecho social, entonces es un hecho social lo que hay que proteger, no es a la mujer... las mujeres paren, y a partir de allí nacen obreritos, intelectuales, campesinitos... que la sociedad necesita... decimos vivimos de la maternidad y no de la mujer trabajadora... hasta allí pudimos llegar” N.C.

Se trata de que, destacando el interés social de la reproducción se apele a la responsabilidad del Estado y del empresario para su protección, descargando a la trabajadora-madre para evitar que se vea afectada en su función productiva y su derecho al trabajo.

Valores de Género

En las discusiones para la formulación del Título VI de la LOT, prevalece una orientación que centra las funciones de la reproducción biológica y social de la familia en las mujeres, de allí que las medidas de protección que se proponen se dirigen, exclusivamente, a la mujer trabajadora, percibiéndola más que como trabajadora, como madre y que esa responsabilidad, en

todo caso, debe ser compartida con la sociedad o con el Estado. Según las entrevistadas, no era el momento de alegar la responsabilidad paterna.

“allí se centró la discusión en que el compartimiento de la maternidad no era sólo de los padres sino también de la sociedad... yo creo que era demasiado pedir para ese momento que nosotras hubiésemos introducido una variable a la Ley, que ahora en Europa es común, que era que el hombre compartiera eso... yo creo que tu hablas con hombres de eso y no entienden cómo es eso de que el hombre va a estar las últimas seis semanas con el hijo” AC.

“se comenzó a dar una discusión en torno a eso del permiso postnatal para al hombre, pero al final no se avanzó mucho, no estaban dadas las condiciones” ML.

Sin embargo, cuando se discute las medidas de apoyo relativa al cuidado de los hijos menores, se propone la instalación de guarderías para beneficiar los hijos de trabajadores de ambos sexos.

“además discutimos mucho que los hijos no eran de la madre, sino de la pareja” NC.

“logramos que se quitara que era un problema de la mujer trabajadora y dijimos de los trabajadores... entonces los hijos no son nada más de la mamá, sino también del papá” HD.

“trabajadores hombres y mujeres porque eso era una forma de no centrar sólo a la mujer, sino la maternidad y la familia” A.C.

Estas expresiones de las entrevistadas nos llevan a interpretar que prevalecía una noción de la reproducción biológica como una función exclusiva de la mujer, identificándosele con maternidad, mientras que se acepta que la función de reproducción social, identificada con el término familia, debía ser ejercida por el padre y la madre. Pero, en este caso, no es el padre o la madre quien debe asumir, directamente la responsabilidad, sino el patrón o el Estado quienes median en la responsabilidad social, por ejemplo, proveyendo guarderías para los hijos de los trabajadores.

“una guardería no es un problema económico, es un problema social” H.D.

Impacto

El solo decreto de la Ley parece haber tenido su impacto en una disminución del empleo estable femenino en el sector privado, dando lugar a la expansión de formas de inserción laboral de las mujeres no amparadas por las medidas de protección del Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), como: el trabajo a domicilio, la contratación eventual, el trabajo informal y el servicio doméstico. Sin embargo, esto no es claro, debido a la actuación de otros factores atribuidos a la fuerte contracción de la actividad económica en la década de los noventa. Esta coyuntura económica tiende a agravar la ya persistente discriminación negativa de la mujer en la participación del ingreso y del acceso al trabajo (UNICEF, 1989)

Por otro lado, no podemos afirmar el cumplimiento de la LOT, ante las denuncias referidas por nuestras informantes con relación a la forma como los patronos burlan la ley, exigiendo exámenes pre-empleo, constancias de esterilización, o presionando a la trabajadora para su reincorporación al trabajo antes del término de su reposo postnatal o para su retiro “voluntario”.

“las trabajadoras se quejan de que les hacen examen pre-empleo para no darles el trabajo si están embarazada... se quejan también de que en algunas empresas eliminan mujeres para darles el trabajo a los hombres... pero a mi me parece que eso siempre ha sido así... la impresión que yo tengo es que siempre son las mujeres las primeras despedidas”

“los días perdidos de los trabajadores son más que los de las trabajadoras, ellos pierden el día porque beben aguardiente o echan carro... las mujeres son mucho más efectivas y más serias en su trabajo... habría que hacer un trabajo para ver si el hecho de que tengan hijos y falten al trabajo es más oneroso para una empresa, más que un hombre, habría que ver si es verdad” ML.

“de donde recibimos más denuncias es de Aragua, La Victoria, de esa zona... que denunciaron que les estaban pidiendo certificado de ligadura”³

“nosotras no hemos sido capaces de hacer una investigación cuantificada... es mentira, porque la situación económica es muy fregada y la mujer se reincorpora en las condiciones que sea... ahí, las mujeres de los sindicatos han sido débiles” AC.

“...la impresión que yo tengo es que como no hay cultura, las guarderías las vienen asumiendo las municipalidades, las gobernaciones... le quita la carga tanto a los sindicatos como al patrono... los sindicatos no pelean por eso... hay concentración de mujeres en el sector público... ahí hay estabilidad absoluta por Ley de Carrera Administrativa... las mujeres que están metidas en clínicas privadas, tienen un régimen de vida distinto... allí hay una autorregulación de la natalidad... posiblemente se dieron hechos de despido en aquellas empresas textiles donde las mujeres tienen su asiento físico en la prestación del trabajo en la propia empresa, porque el sector textil se sirve mucho de mujeres que trabajan en sus casas: ellos les entregan los productos y ellas hacen el trabajo en su casa y allí al patrono le importa tres pepinos si la mujer está embarazada o no está embarazada... esas son las trabajadoras a domicilio” HD.

En entrevista realizada a una dirigente del Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU), ella manifiesta preocupación por el incumplimiento de la Ley Orgánica del Trabajo con relación a los reposos pre y postnatal y al establecimiento de guarderías. Tampoco se ha visto un efecto positivo de la Ley en cuanto a la discriminación por el empleo que sufre la mujer. Por el contrario, señala, que la Ley ha impactado negativamente el acceso al trabajo de la mujer, convirtiéndose en un obstáculo.

“hay una falta de aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo en el cumplimiento de las guarderías... en los reposos pre y postnatal... los beneficios de la Ley del Trabajo han sido, por otra parte, como cierto obstáculo para que la mujer acceda a los campos de trabajo... hay mil subterfugios para no cumplir... tratando de hacer una serie de

³ Certificado de ligadura: es una constancia de haber sido sometida a una operación de ligadura de trompas. La ligadura de trompas es un método anticonceptivo definitivo.

trampas para que la mujer, por conservar el empleo, trate de incorporarse en un plazo más corto (del correspondiente al reposo)... transforman empresas en una serie de sociedades con menos personal para parecer una cantidad de pequeñas empresitas (y así evadir el deber de establecer guarderías)”

Desde el CONAMU se han desplegado algunas iniciativas, como reuniones con representantes de Fedecámaras, de la CTV (Central de Trabajadores de Venezuela), la Ministra del Trabajo, con el fin de presionar hacia el cumplimiento de las normas contenidas en el Título VI de la Ley del Trabajo, pero no ha habido respuestas efectivas a sus planteamientos, no se ha ido más allá de las promesas. Asimismo señala como una de las desventajas para presionar el cumplimiento de la LOT, la exigua representación femenina en el Congreso.

“Hemos mantenido grandes conversaciones con la Ministra del Trabajo alertando sobre el problema de acceso y de las guarderías... es decir, avisos (solicitudes de trabajadores) que excluyen por razones de edad, poniendo solo hasta 35 o hasta 30 años... y algunos más sofisticados ponen hasta la talla: 10, 12... la presencia física influye (buena presencia), el color también... nos han llegado denuncias por hostigamiento y por acoso... por maltrato físico, pero cuando pedimos los recaudos no nos llegan... tenemos secretarias que han sido cacheteadas, ha habido hostigamiento sexual, incluso intento de violación en el trabajo... hemos denunciado ante el Congreso por esterilización” M.R. (Entrevistado N° 5)

“Trabajamos conjuntamente para visibilizar el problema, sacamos todos estos trípticos, dípticos... hacemos divulgación... nos reunimos con Fedecámaras, la CTV,... en la última reunión que tuvimos, le pedimos a la Ministra que hiciese, de una forma más enfática, el seguimiento del cumplimiento de las normas del Título VI de la Ley del Trabajo... eso es lo que yo te pudiera decir en este sentido” M.R.

El proceso de formación de la política incluye la etapa de aplicación, lo que tiene que ver con el impacto y con la necesidad de entablar negociaciones entre las partes involucradas para lograr los beneficios de la política. En esta etapa también se evidencia el juego de

intereses y las posiciones de poder. Podemos apreciar estas expresiones de las relaciones de género en el trabajo, como la violencia sexual: el hostigamiento, el maltrato físico, la buena presencia, coexistiendo con la discriminación por edad y racial.

Valecillos (1990), al hacer un análisis de las perspectivas de empleo femenino, señala una profundización de la tendencia a la segregación y a la discriminación de la mujer en el trabajo, tendencia que no podrá ser revertida sin una decidida participación cívica de las mujeres. *“la actividad de las mujeres tendría que trascender el marco de la acción sindical (profundamente marcada por una visión patriarcal del mundo), inscribiéndose abiertamente en una acción política que integre los objetivos específicamente femeninos dentro del contexto general del cambio global, social y político”* Es el empoderamiento de diversos sectores de la sociedad civil lo que permite ampliar las cuotas de beneficio social y enfrentar las relaciones de poder.

2. Análisis de Contenido de Texto. Título VI de la LOT de 1990

Todo ese proceso de formación de la política discutido anteriormente, lleva a un momento de formulación plasmado en la redacción del articulado, correspondiente al Título VI de la LOT: *De la protección laboral de la Maternidad y la Familia*; el cual mediante su aplicación, normará los mecanismos de protección establecidos en la relación entre trabajadores, y trabajadoras, patronos y Estado (Anexo 2).

Para este estudio, la unidad de análisis la constituyó cada uno de los 17 artículos el Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 que trata de la protección laboral de la Maternidad y la Familia. Para su análisis, hice una categorización que permitiera identificar el objeto o sujeto de referencia en el contenido textual de cada artículo, es decir, qué menciona?, qué o a quiénes alude?

El encabezado del Título VI es *“De la protección laboral de la Maternidad y la Familia”*. Los vocablos *Maternidad y Familia* se refieren a aspectos de la Salud Reproductiva de los trabajadores, de acuerdo a la definición dada en el Planteamiento del Problema. El término *Maternidad* sugiere una consideración limitada a aquellas funciones biológicas o sociales, atribuidas

a las madres, es decir, funciones en tanto que madres. El término *Familia* es más amplio porque aludiendo a todos los miembros del grupo familiar, pudiera contemplar regulaciones o normas con relación al padre trabajador y sus funciones familiares, bien referidas a la reproducción biológica de la familia como a su reproducción social. El término *Protección Laboral* alude a que estas regulaciones se aplican a los espacios de trabajo, en el medio, la actividad o las condiciones de trabajo.

Las categorías seleccionadas son las siguientes:

1. *Maternidad*: Esta categoría incluye los aspectos de salud reproductiva que son objeto de la protección, clasificándola en: Embarazo, Parto, Lactancia y Maternidad
2. *Familia*: los integrantes del grupo familiar del trabajador que son mencionados en el artículo de la Ley como sujetos de protección: Madre, Padre, Hijos, Otro, Familia
3. *Trabajadores*: son los sujetos de las regulaciones de protección: Trabajadores, Madre trabajadora, Trabajador o Padre trabajador
4. *Patronos*: es una de las partes responsables de aplicar las medidas de protección
5. *Ejecutivo*: otra de las partes responsables de aplicar las medidas de protección: Ministerio o Estado; Leyes, normas o reglamentos.
6. *Protección Laboral*: son los aspectos del trabajo que pudieran afectar la salud reproductiva o verse afectados por los eventos reproductivos: Riesgo de trabajo, Condición de Trabajo, Remuneración o Salario, Estabilidad del empleo, Protección laboral
7. *Salud-Enfermedad*: referencia a la situación de salud o enfermedad de los trabajadores o su familia.
8. *Excención*: libertad de que gozan los trabajadores para eximirse de sus obligaciones a causa de eventos reproductivos: Reposo-descanso, Vacaciones, exoneraciones. Acordadas al trabajador varón o mujer.
9. *Equidad*: En términos de desigualdad, equidad o Inequidad como causa o efecto en la aplicación de las regulaciones.

Análisis descriptivo de las Categorías

En la primera fase del análisis determino la frecuencia que los vocablos de las categorías han sido mencionados artículo por artículo para evaluar el énfasis que se da a los distintos elementos en la orientación o

dirección de la política. Los resultados obtenidos son los siguientes: (se puede ver Anexo 1)

Maternidad: De las 23 oportunidades en que aparecen los vocablos incluidos en esta categoría, 12 corresponden a Embarazo (52%), 5 al parto (21,7%), 3 a Lactancia (13%) y 3 a Maternidad (13%). Otros eventos de la salud reproductiva como: fertilidad, fecundidad, concepción, alteraciones genéticas, malformaciones congénitas, no son mencionados. Los eventos mencionados en los artículos, son todas funciones femeninas, ocurren en el cuerpo de la mujer como pasos subsecuentes a la concepción.

Familia: Trece veces aparece mencionada la familia en sentido genérico o los miembros del grupo familiar. De estas trece veces, 6 alusiones a los hijos (46%), 3 a la madre (23%) y 4 a la familia (31%), el padre no fue mencionado ninguna vez. El interés de protección se ve inclinado principalmente hacia los hijos, en segundo lugar a la familia, en sentido genérico y en tercer lugar a la madre. El padre está ausente del grupo familiar en esta Ley.

Trabajadores: De catorce veces que son mencionados, tres es a los trabajadores en general (21,4%) y 11 a la mujer trabajadora (78,6%), lo que nos evidencia que este conjunto de normas protectoras está centrado en las trabajadoras.

Patronos: se hace alusión cuatro veces lo que hace notar su reducida participación como actores y partes en el sistema protectorio.

Ejecutivo: Hay 15 menciones, de las cuales 10 corresponden a Leyes, Normas y reglamentos (67%) y cinco a Ministerios o al Estado (33%). No refleja una responsabilidad que descansa en la aplicación de la normativa legal.

Protección Laboral: el salario es la condición que más se menciona 7/22 veces (32%), luego la estabilidad en el empleo (22,7%), las condiciones de trabajo (22,7%) y los riesgos de trabajo (13,6%). La protección laboral está orientada hacia los factores del empleo (salario y estabilidad) que hacia las condiciones de trabajo que pudieran afectar directamente las funciones reproductivas (condiciones de trabajo y riesgos de trabajo)

Salud-Enfermedad: se hacen cuatro menciones en tres artículos, lo cual representa el 16,6% del articulado.

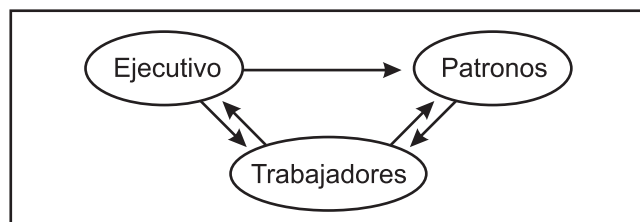
Exenciones: 17 referencias a Exenciones, todas aplicadas a las trabajadoras, 12 referidas a reposos y descansos (70,5%), 4 a Exoneraciones (23,5%) y 1 a Vacaciones (6%). Estamos frente a un modelo de prevención basado en la separación de la trabajadora de sus tareas o actividades en el espacio laboral.

Equidad: se hace mención tres veces en tres artículos diferentes a situaciones de inequidad, esto representa el 16,6% de los artículos

Análisis de las Interacciones

El análisis del discurso nos permite apreciar los actores sociales en las interacciones y la dirección de las mismas, por medio del análisis de los verbos empleados. La identificación de las interacciones nos permite ubicar la posición de cada uno de los actores.

Las interacciones se realizan básicamente entre tres actores: Ejecutivo, Trabajadores y Patronos. El Ejecutivo dicta las normas y las aplica; los Trabajadores (trabajadoras) reciben el beneficio de la normativa legal, y los Patronos reciben orientaciones o mandatos en la aplicación de las normas.



Entendiendo que la Ley regula las relaciones entre patronos y trabajadores, es notorio el hecho de que en este Título relativo a la “Protección Laboral de la Maternidad y la Familia” en la interacción de la relación patrono-trabajador, los patronos son mencionados cuatro veces, de las cuales en tres la interacción es con las trabajadoras, bajo los siguientes verbos: “no exigirá”, “estará obligado”, “deberá mantener”, es decir acciones de obligación o exigencia para con las trabajadoras. La otra interacción es con el Ejecutivo (Art. 392) para “acordar con el Ministerio del ramo”. Para el resto de los artículos, el dominio de la interacción parece centrado en las trabajadoras, bajo los siguientes verbos: “gozará” (Art.379 y 384), “exigirá” (Art. 381), “estará exenta” (Art. 382 Y 383), “tendrá derecho” (Art. 385,387, 393).

Interpreto una orientación de la política de protección centrada en beneficios a las trabajadoras

por razón de la maternidad, lo que coloca en desventaja a las mujeres trabajadoras porque son percibidas más que como trabajadoras como madres que presentan muchas limitaciones para realizar su función específica en el medio de trabajo. En tanto que los factores que perturban la función reproductiva están en los riesgos y condiciones del proceso de trabajo, más no en el trabajo mismo; y que afectan tanto a la función reproductora de las mujeres como a los hombres. Lo que debería intervenir la política de protección es el control de los riesgos y condiciones de trabajo perjudiciales a la reproducción biológica, porque la acción negativa de los riesgos puede presentarse incluso desde la posibilidad de la fertilidad y fecundidad en hombres y mujeres, es decir antes de que ocurra el embarazo.

Es por ello que este Título VI ha tenido un impacto negativo con relación al acceso de las mujeres al trabajo. Las trabajadoras tienen mayor acceso a sectores de trabajo no amparados por este tipo de regulaciones (trabajo informal, trabajo a domicilio, etc.).

Sesgo de Género

Se aprecia un sesgo marcado hacia la mujer, en parte, por una visión de familia centrada en la madre y los hijos con ausencia total del padre, y a la maternidad como la función que abarca tanto la reproducción biológica de la familia como su reproducción social. Esta manera de plantear la relación entre el trabajo y la familia y la conciliación de las responsabilidades de los trabajadores miembros del grupo familiar excluye a los padres, dejando esta responsabilidad exclusivamente a las madres, lo que incluso niega la participación natural de los hombres en la reproducción biológica.

Esto se constituye en una desventaja para las mujeres porque les limita sus posibilidades de insertarse en las actividades productivas debido a la mayor carga que tienen que soportar en el ambiente familiar.

Tal como planteado en las bases conceptuales de este trabajo, observamos en el análisis de esta Ley los sesgos de género que señalan Romito (1996) y Berlinguer (1996). Una adecuada orientación en las políticas de protección a la reproducción biológica (mal llamada “maternidad”) y a la reproducción social de la familia refiere a la sustitución del término maternidad por *Parentalidad* que orienta a la responsabilidad compartida del padre y la madre.

Límites

Me refiero con este aparte a las deficiencias que tendría este conjunto de Artículos del Título VI de la LOT vigente para proteger efectivamente a la reproducción biológica y social. Estas deficiencias, ausencias o vacíos, los enumero de la siguiente manera:

1. El mismo título ya es limitativo y sesgado porque, como ya he dicho, centra en la madre la función reproductiva y porque privilegia una visión de la trabajadora como madre más que como trabajadora, lo cual la coloca en desventaja frente a los empleadores. Por otro lado, la exclusión del hombre de la función reproductora deja sin protección aspectos y momentos del proceso reproductivo donde la participación del hombre es esencial: fertilidad y fecundación.
2. El análisis del contenido del articulado refleja énfasis en la orientación de la política de protección en una estrategia de separación de la madre trabajadora del ambiente de trabajo, lo que se convierte en una situación de exclusión temporal, pudiendo proyectarse hacia exclusiones más permanentes. Se convierte en una limitante porque, en la lógica de la actividad económica, la rentabilidad de trabajo está dada por el tiempo (uso extensivo e intensivo) que el trabajador dedica al proceso de producción. Esto genera una percepción y una visión generalizada de la mujer trabajadora como menos rentable, debido al tiempo que las mujeres trabajadoras deben ausentarse del trabajo a causa de los embarazos y otras atenciones al grupo familiar.
3. No se contempla la relación de los trabajadores con los riesgos y condiciones de trabajo que afectan directamente la capacidad reproductiva de los mismos. Esto deja sin ninguna regulación los factores que interfieren los procesos de reproducción biológica, limitando gravemente la protección a la familia.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**CONCLUSIONES**

1. La participación del movimiento de mujeres organizadas en gremios, sindicatos y organizaciones de mujeres, ha sido decisivo para la estructuración y formulación del Título VI de

la LOT de 1990 vigente, en el logro de la ampliación de medidas de protección a la reproducción biológica y social de los trabajadores y trabajadoras.

2. El mayor esfuerzo de las participantes en el proceso de formación de la política, estuvo orientado a facilitar a las trabajadoras el mayor tiempo posible para dedicarlo a la atención y cuidado de su hijo, asegurándole la conservación del empleo. Las medidas específicas de protección al embarazo tienen menor consideración, aún cuando aparecen mencionadas en el articulado, éstas no fueron muy discutidas. Prevalció el interés por garantizar la estabilidad de empleo de las trabajadoras.
3. A pesar de la intención de las participantes en el proceso de formulación de esta política, de resaltar el carácter social de la maternidad, el uso mismo del término fortalece la visión de la mujer-madre frente a la connotación de mujer-trabajadora. Esto está reflejado en el nombre del Título VI “De la Maternidad y la Familia”.
4. Al centralizar en la madre trabajadora los “beneficios” de esta política, se excluye la participación del padre-trabajador en la responsabilidad familiar, tanto en las funciones de reproducción biológica, como de la reproducción social. Esto introduce un sesgo de género en la estructuración de la política. La responsabilidad paterna está tímidamente incorporada.
5. Debido a intereses de clase y económicos que prevalecieron en el proceso de formación de la política, fueron excluidos sectores de empleo de alta concentración de mujeres, como: el servicio doméstico, el trabajo informal, el trabajo a domicilio, las conserjes. Esto evidencia un sesgo de clase. Esta política estaría favoreciendo una proporción minoritaria del total de mujeres insertas en el trabajo remunerado, es decir, una cobertura de protección cercana al 30%
6. El énfasis en la orientación de la política de protección consiste en estrategias de separación de la madre trabajadora del ambiente de trabajo, lo cual contribuye a una percepción de la mujer trabajadora como menos rentable.

7. No se contempla la relación de los trabajadores con los riesgos y condiciones de trabajo que afectan directamente la capacidad reproductiva de los mismos. Esto deja sin ninguna regulación los factores que interfieren los procesos de reproducción biológica, limitando la protección a la familia de manera importante.
8. No se puede concluir en un impacto positivo de esta política de protección a la maternidad y a la familia, debido a la escasa cobertura. Las estrategias empleadas por los patronos para incumplirla, presiona a las mujeres a violentar la regulación de la natalidad, produciendo un efecto contrario al deseado.

Recomendaciones

1. Para superar los límites que impone el nombre del Título VI de la LOT, sugiero sustituirlo por: *De la protección a la Familia*, pudiendo abarcar con este nuevo nombre todos los aspectos de reproducción biológica y reproducción social de la familia, así como los aspectos de la conciliación trabajo-familia
2. Incluir el concepto de *Parentalidad* en sustitución al de *Maternidad*, para contemplar las responsabilidades compartidas de los trabajadores y trabajadoras con relación a sus funciones familiares como padres y madres, respectivamente.
3. En las regulaciones normativas (en la Ley) del área de la conciliación trabajo-familia, que se expresa en la redacción de los artículos, se contemple que los permisos relativos a los cuidados que deben darse a los miembros del grupo familiar puedan ser disfrutados igual y alternadamente por el trabajador varón o la mujer trabajadora. Esto ayudaría a una consideración más equitativa desde el género de los trabajadores.
4. Deben contemplarse regulaciones sobre los riesgos y condiciones de trabajo que afectan el proceso de la reproducción biológica tanto a los trabajadores varones como de las mujeres, en lugar de separar a los trabajadores del medio de trabajo cuando se consideran condiciones peligrosas.
5. Es importante sensibilizar a los actores involucrados en la formación de estas políticas para prever los mecanismos que permitan la formulación de políticas de protección a la salud reproductiva y social de los trabajadores y las trabajadoras, que promuevan la equidad.

Referencias bibliográficas

- Berlinguer, G. (1996). Ethical Problems in Health and Occupational Health of Women. Ponencia presentada en el I Congreso Women, Work, Health. Barcelona 17-20 de Abril, 1.996
- Borges, A. & Acevedo, D. (1995). Condiciones de Trabajo y Salud Reproductiva de las trabajadoras de la Industria textil. Salud de los Trabajadores. Vol. 3 N° 2. Maracay-Venezuela. pp. 83-91
- Figa-Talamanca, I. (1997). Riesgos en la salud ocupacional y la salud reproductiva de hombres y mujeres. Vivir con salud haciendo posibles las diferencias. Congreso Internacional “Mujeres, Trabajo, Salud” Barcelona 1996. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. España. pp. 76-91
- García, G. & Maracano, L. (1997). La Reforma de la Ley Orgánica de Trabajo: ¿Demasiado buena para ser cierta?. Debates IESA. Vol.3 N° 1. Caracas. pp. 3-14
- Galindez, L.; Rodríguez, E. & Suarez, H. (1994) Malformaciones congénitas y ocupación de los padres. Salud de los Trabajadores. Vol.2 N° 1. pp. 49-56.

- Ley Orgánica del Trabajo. (1991). Forum Editores C.A. Caracas.
- Martínez, M. (1991). La Investigación cualitativa etnográfica en Educación. Editorial Texto. Caracas.
- Mata, C. (1985). Historia Sindical de Venezuela 1.813-1.985. Urbina y Fuentes. Editores Asociados. Caracas.
- Medellin, P. (1997). Inestabilidad, incertidumbre y autonomía restringida. Elementos para una teoría de la estructuración de Políticas Públicas en Países de Baja Autonomía Gubernativa. Reforma y Democracia. Revista del CLAD. N° 8. Mayo. pp. 38-102
- Messing, K. (1989). A Weak Sex or Hard Jobs? The effects of women's work on their health. Women's ureau. Labour Canada and Health and Welfare Canada.
- Messing, K. & Ouellette, G. (1992). Genotoxicité et milieu de travail. Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement. CINBIOSE-UQAM. Montreal. Quebec. Canada.
- Min.SAS, OPS, OMS. (1997). Salud en Venezuela. Situación e Indicadores Básicos. Caracas.
- Nuñez, N. (1995). Situación y Tendencias de la Salud de la Mujer las diferencias de Género y Condiciones de Vida. Venezuela 1.980-1.990. Litobrit. Caracas.
- OCEI (1995; 1998; 2000). Indicadores de la Fuerza de Trabajo en Venezuela. Oficina Central de Estadística e Informática. Presidencia de la República. Caracas.
- Padrón, J. (1996). Análisis del Discurso en Investigación Social. Publicaciones del Decanato de Postgrado de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas.
- Romito, P. (1996). Studying Women's Health: Epistemology, Methodology and Social Change. Ponencia presentada en el I Congreso Women, Work, Health. Barcelona 17-20 de Abril, 1.996
- Ruiz, J. & Ispizua, M. (1989). La Descodificación de la Vida Cotidiana. Método de investigación cualitativa. Universidad de Deusto. Bilbao España.
- UNICEF (1989). El Ajuste Invisible. Editorial Gente Nueva. Colombia.
- Vallecillos, H. (1990). Economía y Política del Trabajo en Venezuela. Fundación Editorial Universitaria de Venezuela. Caracas.
- Van Dijk, T. (1996) Estructuras y funciones del discurso. 10ª. Siglo veintiuno editores. México. p. 204

Anexo 1

Matriz de Datos Catorce del Análisis de Contenido.
Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990. Venezuela.

Artículo	Maternidad			Familia			Trabajadores		Patrón	Protección Laboral				Equidad/ Inequidad	Exenciones		Salud/ Enfermedad			
	Embarazo	Parto	Lactancia	Maternidad	Madre	Padre	Hijos	Familia		Trabajador	Mujer trabajadora	Riesgo	Condic. Trabajo		Salario	Estabilidad Empleo		Protección Laboral	Reposo	Vacaciones
379				X				X					X							
380	X			X				X					X						X	
381				X									XXX	X						
382	X							XX		X									X	
383	XXX							X											XX	
384	XX							X											X	
385	XX	X						XX					XXX							
386	XX	XX						X					X						X	
387		X						X												
388					X	XX	X						X	X						
389		X	X																	
390													X							
391					X			X												
392						X		X											X	
393						X														
394			X		X	X													X	
395	X	X						X												
Total	12	05	03	03	03	00	06	04	04	04	04	04	07	05	02	03	11	01	04	02
		(23)		(13)		(14)				(22)			(16)							

Anexo 2

TÍTULO VI DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA

Artículo 379. La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.

Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.

Artículo 380. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, establecerá las normas destinadas a lograr la protección a la maternidad y de la familia en labores peligrosas insalubres o pesadas.

Artículo 381. En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con este fin.

La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley.

Artículo 382. La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo.

Artículo 383. La trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.

Artículo 384. La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto.

Cuando incurra en algunas de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo

mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII

Parágrafo único: La inamovilidad prevista en este artículo se aplicará a la trabajadora durante el período de suspensión previsto en el artículo siguiente, así como también durante el año siguiente a la adopción, si fuere el caso del artículo 387 de esta Ley.

Artículo 385. La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo.

En estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.

Artículo 386. 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 no son renunciables.

Artículo 387. La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción.

Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño.

Artículo 388. 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 389. Los períodos pre y postnatal deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora en la empresa.

Artículo 390. Cuando una trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad las vacaciones a que tuviese derecho, el patrono estará obligado a concedérselas.

Artículo 391. El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.

Artículo 392. Los patronos que se encuentran comprendidos en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el Ministerio del ramo:

a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o

b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello.

Este servicio no se considerará parte del salario.

Artículo 393. Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva.

Si no hubiese guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno.

Artículo 394. No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento.

Artículo 395. El Ministerio del ramo designará en los centros industriales, personal femenino dependiente de la Inspectoría del Trabajo, dedicado especialmente a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de este Título.