

# Género y políticas laborales en un contexto de flexibilidad del trabajo, reestructuración productiva y precarización del trabajo

Doris Acevedo <sup>1</sup>

## Resumen

Los cambios en la organización del trabajo ocurridos con más fuerza en el último decenio, entre ellos, la flexibilización laboral y la fragmentación de los procesos productivos, han impactado, diferencialmente por sexo, la fuerza laboral mundial, debido a la división sexual del trabajo. Las mujeres trabajadoras quedan en condiciones laborales desventajosas con relación a los trabajadores varones.

La tendencia es a una precarización general de las condiciones de trabajo, con mayor énfasis en las mujeres trabajadoras. En este contexto, las políticas laborales hacia las mujeres fortalecen la idea de que el trabajo de las mujeres es secundario y de que el salario de las mujeres es complementario al ingreso familiar. Por otro lado, las mujeres son consideradas *trabajadoras de difícil inserción*, ignorando el carácter estructural de la precarización del trabajo femenino.

Entre las manifestaciones de precarización del trabajo de las mujeres, en nuestro país, tenemos: mayor desempleo en las mujeres y mayor cantidad de mujeres buscando trabajo por primera vez; remuneraciones de las mujeres 30% menores a las de los hombres, en promedio nacional, a pesar de una mayor escolarización de las mujeres; gran cantidad de mujeres en trabajos productivos y de servicios no remunerados, como las ayudantes familiares y el voluntariado social y comunal; 12% de la fuerza de trabajo femenino en servicios domésticos, con largas jornadas y remuneraciones por debajo del salario mínimo; peores condiciones higiénicas en los ambientes de trabajo.

Las políticas laborales con equidad de género, deben orientarse a atacar la desventaja social de las mujeres con relación a las categorías ocupacionales y sectores de ocupación a los que acceden las mujeres; así como promover la estabilidad laboral, la justa remuneración y el soporte para atender las exigencias familiares de la reproducción biológica y social. La

política laboral debe contemplar la centralidad del trabajo en la vida de las mujeres, promover un mayor acceso de las mujeres a empleos estables y mejor remunerados, formulando directrices políticas de acción positiva para superar el impacto de la división sexual del trabajo en la estructura de empleo.

**Palabras claves:** Género y Precarización del trabajo. Políticas laborales. Flexibilidad laboral. Mujer y Trabajo.

## Abstract

In the last ten years, the changes in work organization with more strength, some as, the labour flexibility and productive process fragmentation have impacted the working force differentially by their sex, this is motivated on the working distribution by sex. The laborer women are on disadvantageous laboring conditions in comparison to laborer men.

The tendency is a general precarious working conditions with a major press on the laborer women. In this situation, the laborer political for women strengthens the ideas that women work is secondary and, that their salary is a complementary family's income.

The labour political with genus equity, should be oriented to take the women's social disadvantages in comparison to the occupational categories and the occupations sectors, in wich women has access, so as, promoting labour stability, a fear remuneration and supporting to attend biological and social reproduction's family's demands. The labour politicals ought to contemplate the work the work centrality in women's life, promote their acces to stable employs and with the best posite remuneration, formulating political action directrix to overcome the impact of working distribution by sex in the employs.

**Key words:** Genus and working precarious conditions. Labour politicals. Labour flexibility. Woman and Work

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

## Introducción

Desde los años ochenta se han producido importantes cambios en la organización del trabajo a escala mundial, entre ellos, la flexibilización laboral y la re-estructuración de los procesos productivos, orientados a superar la crisis de productividad que sacude la actividad económica. Estos cambios han impactado, diferencialmente el factor humano del trabajo, originando la precarización del trabajo que afecta a grandes masas de trabajadores en el mundo, con mayor énfasis en las mujeres trabajadoras, por efecto de la división sexual del trabajo.

En ese contexto, de transformaciones económicas, las políticas laborales han sufrido serios ajustes para responder a los cambios que las nuevas formas de organización de la producción han introducido en el trabajo. Estos ajustes en la mayoría de los casos han sido reactivos y respondiendo a casos particulares; en menor medida, las organizaciones laborales y/o los Estados han propuesto redefiniciones de políticas laborales en ámbitos nacionales o por ramas de producción.

En Venezuela, las medidas de ajuste económico y la reforma del Estado se comienzan a aplicar efectivamente en los 90s. Paralelamente, entre 1990 y el 2000 hemos experimentado un incremento del desempleo, aumento del trabajo informal y los empleos atípicos, y caída del salario real. Esta situación que afecta a todos los trabajadores, ha impactado con más fuerza al sector laboral femenino.

Una análisis con perspectiva de género de la situación laboral de los trabajadores nos lleva a la necesidad de formular políticas laborales hacia las mujeres que contribuyan a superar la desventaja social que las afecta. En los últimos años la economía feminista ha dado aportes para el análisis de la macro, meso y microeconomía con perspectiva de género (Benería, 1995), demostrando las interacciones de las relaciones sociales de género con las re-estructuraciones económicas en la economía de mercado (Çagatay y Elson, 1995)

### Flexibilización del trabajo y fragmentación de los procesos productivos

La propuesta de flexibilización de la producción tiene su origen en la tesis de *Especialización Flexible* desarrollada por Piore y Sabel (1984) en su obra "The

Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity", la cual es planteada como alternativa a la tesis keynesiana, considerada por los autores como muy rígida para responder a la crisis que impacta la economía norteamericana en la década de los sesenta. Crisis que tuvo sus primeras manifestaciones en los centros capitalistas, y que se ha vivido con más fuerza, en el resto del mundo, a partir de los ochenta. Según Piore y Sabel (1984), esta crisis se debió "a una incapacidad de adaptación de la estructura económica a la expansión de la producción en masa... y a una cadena de accidentes y errores políticos" (p. 166) La Especialización Flexible propone: **flexibilidad** como capacidad de reformular el proceso productivo continuamente por medio de la reorganización de sus componentes, y **especialización** de acuerdo al tipo de productos específicos, arraigo geográfico y compromisos locales. El modelo de especialización flexible mantiene un reto constante a la innovación, de acuerdo a la necesidad de responder a las variaciones del mercado, ajustes y readaptaciones de los medios productivos (tecnologías, fuerza de trabajo), y la cooperación entre firmas o con otras firmas (Piore y Sabel, 1984)

El uso del concepto de flexibilización en el ámbito internacional ha tenido distintas definiciones y enfoques. En un reciente estudio, Yáñez (1999) define la flexibilización productiva y laboral como "el conjunto de medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna, en tiempo, calidad y costo a fines de aumentar la eficiencia económica". La misma autora plantea la flexibilidad del trabajo como una construcción social, por lo que sus contenidos y aplicaciones futuras no están predeterminados, dependiendo del desempeño de los actores laborales, sociales y políticos.

La flexibilización del trabajo viene ser una estrategia de organización del trabajo para mejorar la productividad y se ha clasificado como externa e interna. La *flexibilización interna* introduce cambios en las relaciones técnicas y sociales del proceso de trabajo sustituyendo la rigidez del modelo de organización del trabajo taylor-fordista. La *flexibilización externa* se refiere a la desregulación de las relaciones entre los patronos y los trabajadores y a cambios en los mecanismos de participación de los trabajadores en el disfrute del beneficio o renta por medio del salario y la seguridad social. Estos mecanismos reguladores se

establecen en contratos de trabajo, políticas laborales, reglamentos y leyes nacionales, al igual que en acuerdos internacionales.

Stroobants (1993) identifica tres tipos de prácticas predominantes de flexibilidad laboral:

1) Acciones sobre el *volumen de efectivos o sobre la duración del trabajo*: horas suplementarias, trabajo en equipos sucesivos, trabajo de fin de semana, contratos a duración determinada, pasantías, interinos, alternancia de despidos y re-enganches, sub-contratos, etc. 2) Acciones sobre la *remuneración*: salarios variables, ligados a resultados de la empresa o logros individuales. 3) Acciones sobre la *organización del trabajo*, respondiendo a diversas formas de polivalencia, re-estructurando puestos de trabajo y funciones, presentadas como una acción participativa de los trabajadores.

La flexibilidad laboral actúa sobre la estabilidad del empleo, las formas y tiempos de contratación, los horarios de trabajo, la fijación de salarios, la seguridad en el trabajo y los ritmos e intensidad del trabajo, afectando, en consecuencia la vida de los trabajadores y, observándose una aplicación desigual en diversos sectores de trabajo: entre el Norte y el Sur, entre zonas económicamente fuertes y débiles, entre el sector público y el privado, entre zonas económicas centrales y periféricas, entre trabajadores del sexo masculino y femenino.

En todo el mundo, las estrategias de flexibilización del trabajo han provocado un aumento de la precarización del trabajo de las mujeres. Las trabajadoras son más numerosas en los trabajos a tiempo parcial, han sido más afectadas por la inestabilidad laboral, sus salarios han disminuido relativamente a los salarios de los trabajadores varones, y han sido más desplazadas por las innovaciones tecnológicas (Hirata, 1996; Yáñez, 1999).

Otra estrategia aparejada a la flexibilización del trabajo ha sido la ***fragmentación de los procesos productivos***, que consiste en una desconcentración y segmentación de la producción en forma de cascada, en empresas o firmas menores. Fases del proceso productivo se desprenden del centro matriz hacia otras empresas por medio de contrataciones temporales, pudiendo llegar hasta la domicialización del trabajo. Esta fragmentación o desprendimiento de fases en los procesos de producción y de trabajo, también llamada *externalización o tercerización*, se comienza a aplicar

en las industrias, pero ya ha abarcado hasta la rama de servicios, tanto en el sector privado como en el público. Mediante esta estrategia las grandes firmas disminuyen sus efectivos laborales y las pequeñas empresas evaden las regulaciones laborales manteniendo una incorporación fluctuante de trabajadores mediante contrataciones temporales, intensificando las jornadas de trabajo, precarizando las condiciones de trabajo y la seguridad social (Appay, 1997). Las mujeres están más presentes en las empresas periféricas, más precarizadas, mientras que los hombres son mayoría en los núcleos, de mayor estabilidad (Hirata, 2001).

En Venezuela, se han aplicado estas estrategias con más claridad en los años noventa, tanto en el sector privado como en el público: en el sector salud por ejemplo, el proceso de reforma aplicó la externalización o privatización de los servicios de comedor, lavandería y limpieza a pequeñas empresas, que se fueron creando a tal fin. Se disminuyó el número de trabajadores mediante la cesantía, jubilación precoz o despido de sus trabajadores, la mayoría de ellos mujeres, quienes, en algunos casos, fueron re-contratada(o)s por las pequeñas empresas de servicios en peores condiciones de trabajo, o en el peor de los casos quedan desempleada(o)s. Las áreas externalizadas y privatizadas en el sector público son nichos de trabajo femenino, originando una transferencia de trabajadoras del sector público a pequeñas empresas del sector privado o al trabajo informal, en condiciones de trabajo muy precarias (Acevedo, 2002<sup>2</sup>). Entre 1990 y 2000 las trabajadoras disminuyeron su participación relativa en el sector público en 10 puntos porcentuales comparativamente a 4 puntos porcentuales de los hombres, en la categoría de trabajadoras por cuenta propia que agrupa al sector informal pasaron de 19% en 1990 a 35% en el 2000 (OCEI, 2000)

### **Género y precarización del trabajo**

Como vemos, la forma como viene siendo aplicada la flexibilidad laboral y la fragmentación de los procesos productivos, se han convertido en mecanismos de precarización del trabajo que afectan a toda la clase trabajadora, pero su impacto es mayor en las trabajadoras del sexo femenino. Esta situación responde a la construcción histórico-social del trabajo de las mujeres que está mediada por las relaciones sociales de género, las que se presentan "*como una relación social jerarquizada de dominación masculina sobre la mujer fundada y naturalizada en el sexo*" (Bourdieu, 1999). Estas relaciones sociales

jerárquicas se reproducen en todos los órdenes de la vida social: la familia, la Escuela, la Iglesia, el trabajo, etc. El análisis de Género, por ser relacional, es útil para describir y comprender las diferencias y desequilibrios en la participación económica de los hombres y las mujeres, tanto en la producción como en la reproducción.

En cuanto al trabajo, mencionaré tres expresiones de estas relaciones sociales de género y cómo ellas operan en los mecanismos de precarización del trabajo de las mujeres: la división sexual del trabajo, las relaciones de poder subordinadas y la desvalorización del trabajo.

**División sexual del trabajo.** Consiste en la asignación diferencial de responsabilidades y tareas a hombres y mujeres, basándose en atributos biológicos y culturales específicos a cada sexo, originándose representaciones sociales bien definidas del trabajo de hombres y mujeres. El hombre se asocia con fuerza, técnica, máquina, producción; las mujeres se asocian con sentimientos, fragilidad, delicadeza, comunicación, reproducción. En ese sentido, el trabajo productivo en las mujeres es considerado como complementario al del hombre porque la función primordial de la mujer está relacionada con la reproducción, así se considera “natural” o “correcto” darle prioridad al empleo de los hombres. Igualmente, los hombres reciben más capacitación tecnológica y son más requeridos en puestos de trabajo relacionados con innovaciones tecnológicas, los cuales son, a su vez, mejor pagados. Hay un efecto directo de la división sexual del trabajo en la llamada “*precarización estructural*” del trabajo de las mujeres, tal como lo señalan Appay (1997) y Frader (1997). Hirata (2001) señala que la división sexual del trabajo es una pre-condición para la flexibilidad del trabajo, observando que la flexibilidad interna (polivalencia, rotación, integración de tareas, trabajo en equipo) concierne más a los trabajadores hombres, mientras que la flexibilidad externa (contratos a duración limitada, horarios flexibles, trabajo a tiempo parcial) es más dirigida a las mujeres trabajadoras.

**Subordinación.** El dominio masculino en las relaciones sociales de género, coloca a las mujeres en el polo de la subordinación. Este hecho tiene su expresión en un menor acceso de las mujeres en cargos o empleos donde se ejerce autoridad, poder o se toman decisiones. En Venezuela las mujeres

están en una relación de 2 a 10 con respecto a los hombres en la categoría de patronos y de cargos de alta gerencia. En las direcciones sindicales, las mujeres son minoría aún en aquellos gremios de profesiones altamente feminizadas. Como ejemplo, en la dirigencia de los sindicatos de educadores que agrupan a maestros y profesores de educación básica y diversificada hay una minoría de mujeres, mientras que entre sus afiliados ellas representan el 80%. Alma Espino (2001) señala que las mujeres son destinatarias más frecuentes de medidas de flexibilidad impuesta debido a la consideración de “trabajadoras de segunda” y su escasa participación en las dirigencias sindicales, pero que en los casos donde las mujeres participan en las organizaciones sindicales es posible una negociación de la aplicación de medidas flexibilizadoras.

**Desvalorización.** Parte importante del trabajo que realizan las mujeres, relacionado directa e indirectamente con las actividades económicas es desprovisto de valor, no forma parte de la contabilidad familiar, ni del Estado. Igualmente, una gran cantidad de mujeres no recibe remuneración alguna por su trabajo, y de aquellas que reciben remuneración, ésta es, en la mayoría de los casos subvalorada. Benería (1995) afirma que las actividades económicas de las mujeres han sido subvaloradas como resultado de concebir el mercado como criterio central para definir lo económico. Existe un amplio rango de actividades de trabajo produciendo bienes y servicios, realizadas por mujeres gratuitamente o subpagadas, tales como: *trabajo por cuenta propia* en la artesanía, elaboración de alimentos o confección; el *trabajo a domicilio* en manufactura o servicios; el *trabajo voluntario* en instituciones o comunidades. Según el Informe de la OIT sobre el empleo en el mundo (1999) “*las mujeres siguen ganando menos que los hombres, independientemente de su nivel de instrucción*” No obstante, las diferencias salariales entre los sexos varía por categoría ocupacional, por países y por regiones; y pueden ser afectadas positiva o negativamente por las políticas laborales, además del mercado de trabajo.

### **Precarización del trabajo de las mujeres en Venezuela**

Analizando el trabajo de las mujeres en Venezuela, haré tres afirmaciones: Una: que la incorporación de las mujeres a la actividad económica



en nuestro país no es un hecho reciente, sino que ha sido significativa y permanente en toda nuestra historia (Acevedo, 2002)<sup>1</sup>. Dos: que la precariedad del trabajo y el empleo de las mujeres tiene una condición estructural, pudiéndose identificar manifestaciones de trabajo precario en diversos momentos históricos (Acevedo, 2002)<sup>2</sup>. Tres: entonces, las coyunturas de crisis económica sólo contribuyen a la profundización de la precariedad del trabajo de las mujeres, no son su causa directa.

En un estudio cualitativo reciente realizado por Bethencourt (1998) en 25 mujeres-madres-trabajadoras de sectores populares, se constata que las trayectorias laborales de estas mujeres es continua y se inicia tempranamente (p.167). Estas madres-trabajadoras tienen un promedio de edad de 32 años, y casi todas inician su actividad laboral, en promedio, a los quince años, 40% de ellas se inician como servicio doméstico. Para el momento del estudio sólo 20% se dedicaban exclusivamente al trabajo del hogar, una estaba desempleada y 50% se dedicaban a actividades informales: por cuenta propia (2), microempresarias (3), trabajadoras a domicilio (05) y trabajadoras ocasionales (3); cinco poseen un empleo formal como empleadas u obreras y tres se desempeñan en servicios domésticos. 32 % de estas mujeres no tenía pareja para el momento

del estudio, todas ellas con escolaridad básica, y sólo una no trabaja. La autora afirma que son las características individuales de las mujeres y sus condiciones familiares las que imponen límites para mejorar su situación laboral, y que predomina una percepción de que los ingresos que aportan las mujeres al hogar son complementarios. En las familias de bajos ingresos prevalece el abandono precoz de los estudios para incorporarse a un mercado de trabajo donde las oportunidades de empleo son muy precarias; sin embargo mejores niveles escolares no siempre garantizan mejores ingresos a las trabajadoras, como veremos más adelante.

Entre las manifestaciones de una mayor precarización del trabajo de las mujeres en la última década, se destacan: traslado de fuerza de trabajo femenino del sector formal al informal, aumento del desempleo femenino, mayor disminución relativa de las remuneraciones de las trabajadoras, exigencias laborales no remuneradas, duplicación de jornadas laborales, extensión de jornadas laborales acompañadas de mayor desgaste psico-físico, mayor inserción laboral en empleos no-regulados ni amparados por la seguridad social como el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio o el trabajo informal.

**Cuadro N° 1**  
**Trabajadores según escolaridad y sexo. Porcentajes. Venezuela 2000**

<b>ESCOLARIDAD</b>	<b>MUJERES</b>	<b>%</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
ANALFABETA	149.973	3,5	349.437	5,5	492.410	4,7
%	29		71		100	
SIN NIVEL	45.515	1,1	115.128	1,8	160.143	1,5
%	28,3		71,7		100	
BÁSICA	1.757.790	44,1	3.968.955	62,7	5.726.745	55,5
%	30,7		69,3		100	
MEDIA	942.224	23,7	1.283.061	20,3	2.225.285	21,6
%	42,3		57,7		100	
TÉCNICO SUPERIOR	300.986	7,6	282.401	4,5	583.387	05,6
%	51,6		48,4		100	
UNIVERSITARIA	585.686	14,7	532.200	8,4	1.117.886	10,8
%	52,4		47,6		100	
<b>TOTAL</b>	<b>3.981.638</b>	<b>100</b>	<b>6.324.718</b>	<b>100</b>	<b>10.306.356</b>	<b>100</b>
%	<b>38,6</b>		<b>62,4</b>		<b>100</b>	

Fuente: OCEI (2000). Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Caracas. (Procesado por la autora)

**Brecha entre escolaridad y remuneración:**

Benería (1995) señala como una de los indicadores de precariedad del trabajo de las mujeres la brecha existente entre la escolaridad y las remuneraciones, la tendencia es a una mayor escolarización de las trabajadoras, pero los salarios se mantienen por debajo del salario de los trabajadores varones. En Venezuela, las remuneraciones de las trabajadoras son 30% menores a las de los hombres, en promedio nacional, a pesar de una mayor escolaridad relativa de las trabajadoras con respecto a los trabajadores varones. En el cuadro N° 1 podemos observar niveles de escolaridad más altos en las trabajadoras al compararlas con los trabajadores varones: las mujeres superan a los hombres en los niveles de técnico superior y universitaria con 51,6% y 52,4% respectivamente. Los hombres tienen, en promedio, niveles de escolaridad más bajos, son mayoría en las categorías analfabeta, sin nivel y básico, con 71%, 71,7% y 69,3, respectivamente. Las mujeres trabajadoras están sobre-representadas en los niveles de escolaridad media diversificada, técnica superior y universitaria, con 42,3%, 51,6% y 52,4% respectivamente, en tanto que ellas representan 38,6% de la fuerza de trabajo.

Si se aplicara el mandato de los artículos de la Ley del Trabajo mencionados abajo, los salarios de las mujeres deberían ser superiores, en promedio, a los de los varones. La disparidad salarial incongruente con la capacitación expresa un efecto discriminatorio de la remuneración de las trabajadoras.

“El salario debe ser justamente remunerador y suficiente para el sustento del trabajador y de su familia...” (Art. 138)

“El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente...” (Art. 129)

Otro signo de precariedad del trabajo de las mujeres se refiere a la **gran cantidad de mujeres en trabajos no remunerados**, como las ayudantes familiares y el voluntariado social y comunal. En cuanto a los **ayudantes familiares** no remunerados, observamos en el Cuadro N° 2 que la mayor parte de las mujeres que lo realizan son parejas, en primer lugar (46,3%), e hijas, en segundo lugar (38,5%), ejerciendo un trabajo productivo que se asume como extensión de las responsabilidades familiares. Este tipo de relación laboral, sin mediación de salario, responde a relaciones sociales de género subordinadas y a la tradicional división sexual del trabajo, como observamos en la categoría de jefe donde la mayoría son hombres (74,4%)

El **voluntariado** es una modalidad de trabajo que se presta como servicio social gratuito, pero que requiere de la aplicación de competencias para las áreas específicas en las que se trabaja, como: salud (enfermería, educación para la salud, promoción), educación, desarrollo comunal, etc. En la mayoría de los casos, las personas que lo realizan reciben

**Cuadro N° 2**  
**Ayudantes familiares remunerados, según sexo. Porcentajes. Venezuela 2000**

RELACIÓN FAMILIAR	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
JEFE	4.263	5,8	12.356	15,5	16.619	10,8
%	25,6		74,4		100	
ESPOSO/A	34.180	46,3	125	0,1	34.305	22,3
%	99,6		0,4		100	
HIJOS/AS	28.215	38,5	56.781	71,1	84.896	55,2
%	23,2		66,8		100	
OTROS PARIENTES	5.808	7,9	9.260	11,6	15.068	09,7
%	38,5		61,5		100	
TOTAL	73.820	100	79.813	100	153.633	100
%	48		52		100	

Fuente: OCEI (2000). Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Caracas. (Procesado por la autora)

capacitación especial. Estos trabajos, al no ser remunerados, tienden a abaratar los costos de los servicios públicos y son desempeñados fundamentalmente por mujeres. No contamos con registro de datos que nos revelen esta situación, pero es muy visible la presencia de voluntarias en los sectores mencionados.

**El servicio doméstico** es una de las áreas donde tradicionalmente se concentra un número importante de trabajadoras, entre los años 1990 y 2000 se ha mantenido alrededor del 12% de la fuerza de trabajo femenina, con largas jornadas laborales y remuneraciones por debajo del salario mínimo. El número de trabajadoras en este sector es de 266.838 (12,4%) en 1990 y 447.187 (11,8%) para el 2000 (OCEI, 1990 y 2000). El servicio doméstico es un sector de trabajo sujeto a regulaciones especiales en la Ley del Trabajo, que desmejoran las condiciones generales de trabajo con respecto a los demás trabajadores. El artículo 275 dice: «*los trabajadores domésticos que habiten en la casa donde prestan sus servicios no estarán sujetos a horarios, ni a las disposiciones de los Títulos II, III y IV de esta Ley*». Esos títulos se refieren a la relación de trabajo, la remuneración y las condiciones de trabajo, respectivamente (Artículos del 65 al 246). La precariedad en la cual trabaja este gran número de trabajadoras se manifiesta en condiciones de trabajo inferiores a las demás ocupaciones y desamparadas de la seguridad social.

### **Bajos salarios y extensión de jornadas laborales.**

La caída del salario real ha estimulado el que las trabajadoras utilicen como estrategia la extensión de la jornada laboral para mejorar el ingreso familiar, realizándose por medio de diversas modalidades: duplicación de turnos, sobretiempo, trabajo complementario. La duplicación de turnos consiste en tomar dos empleos o realizar dobles jornadas laborales por medio de suplencias, como ocurre frecuentemente entre las trabajadoras de la enseñanza y las enfermeras, como ha sido constatado en trabajos de investigación realizados en el CEST (Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores) y que han revelado que estas trabajadoras presentan mayores daños a la salud por efecto de la duplicación de jornada. En el caso de las trabajadoras de la enseñanza se observa incapacidad laboral reducida y precoz (González y col. 1999), y en el caso de las enfermeras, peor estado de salud (Galíndez y Borges, 2001). Otra modalidad observada en trabajadoras administrativas de industrias manufactureras es trabajar sobretiempo en la jornada

diaria, llevar trabajo a casa y realizar un trabajo complementario, estas trabajadoras presentan mayor desgaste laboral (Castillo y Roldán, 1995; Galbán, 1998). La restricción en las oportunidades de empleo, la inestabilidad laboral y los altos índices de desempleo presionan a las trabajadoras en mantener empleos precarios mal remunerados, viéndose en la necesidad de aumentar la intensidad del trabajo para sostener la economía familiar.

**Mayor desempleo en las mujeres y mayor cantidad de mujeres buscando trabajo por primera vez.** Durante la década del noventa las mujeres en la fuerza de trabajo pasan de 2.150.341 en 1990 a 3.782.677 en el 2000, mientras que los hombres pasan de 4.891.698 en 1990 a 6.543.965 en el 2000, teniendo las mujeres un crecimiento porcentual mayor durante la década de 75,9% y los hombres de 33,7%, sin embargo las mujeres han tenido peores oportunidades de empleo puesto que el desempleo femenino se incrementó entre 1990 y el 2000 pasando la tasa de desempleo de 9,2% a 14,3% respectivamente (Cuadro N°3). Esto coincide con la aplicación de los procesos de reforma y de flexibilización del trabajo. En los trabajadores varones la tasa de desempleo se ha mantenido durante ese período en 11,5 con una importante disminución para ambos sexos entre 1990 y 1993.

**Cuadro N°3**

**Tasa porcentual de desocupación por sexo.  
Años 1990-2000. Venezuela**

AÑOS	MUJERES	HOMBRES
1990	9,2	11,6
1993	5,6	7,4
1997	14,7	10,6
2000	14,3	11,5

**Fuente:** OCEI (1990,1993,1998,2000). Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Caracas. (Procesado por la autora)

### **Género y políticas laborales en Venezuela**

A pesar de la tendencia de una importante presencia de fuerza de trabajo femenina en la estructura del empleo por sexo, las políticas laborales están fundamentadas en la idea del *breadwinner*, el hombre como proveedor único del sustento familiar, considerando el trabajo de las mujeres como secundario y su salario complementario al ingreso familiar; cuando

la realidad es que las mujeres han tenido una participación continua en la actividad económica, una gran parte de las trabajadoras son el único sostén de su familia y la mayor parte de las unidades familiares conforman sus ingresos con el aporte de dos o más trabajadores. En Venezuela, actualmente se estima que, al menos, en 20% de los hogares tienen como jefa de hogar una mujer, y 80% de los hogares tienen dos o más miembros de la familia en la fuerza de trabajo (OCEI, 2000). Esto nos informa de que la noción del padre-esposo como cabeza de familia y único proveedor de ingresos familiares, se aleja de la realidad social y económica existente en nuestro país y en buena parte del mundo, tal como lo señalan Villota y Ferrari (2000)

Por otro lado, en reciente formulación de políticas de empleo, las mujeres son consideradas dentro del rubro *trabajadores de difícil inserción*, lo que se convierte en una discriminación de hecho y tiende a fortalecer el carácter estructural de la precarización del trabajo femenino y el impacto de las nuevas formas de organización del trabajo. Las políticas laborales al ser formuladas con una visión de las mujeres como fuerza de trabajo secundaria tendrán un efecto discriminatorio y/o de exclusión social. Este tipo de política están formuladas con un sesgo de género que favorece al hombre como proveedor principal (breadwinner).

La política laboral debe promover un mayor acceso de las mujeres a empleos estables y mejor remunerados, formulando directrices políticas de acción positiva para superar el impacto de la división sexual del trabajo en la estructura de empleo. Las políticas laborales con equidad de género, deben orientarse a atacar la desventaja social de las mujeres con relación a las categorías ocupacionales y sectores de ocupación a los que acceden las mujeres; así como promover la estabilidad laboral, la justa remuneración y el soporte para atender las exigencias familiares de la reproducción biológica y social.

### **Agenda para la formulación de políticas laborales hacia las mujeres**

El contexto económico y las tendencias en las inserciones laborales y las características del trabajo de las mujeres obliga a repensar la agenda para el diseño y formulación de políticas laborales hacia las mujeres. Algunas consideraciones que deben fundamentar esas políticas son las siguientes (Acevedo, 2002)<sup>3</sup>:

1. **La centralidad del trabajo en la vida de las mujeres:** La inserción de las mujeres en las actividades económicas ha sido continua. La oferta de trabajo femenina es cada vez mayor, sin embargo las oportunidades de empleo para ellas sigue siendo deficitaria en cantidad y en calidad, porque los empleos a los que acceden no se corresponden con su capacitación, frecuentemente. No podemos seguir considerando a las mujeres como fuerza de trabajo secundaria o complementaria. La mayor parte de los hogares venezolanos (80%) actualmente se sustentan con los ingresos de dos o más trabajadores (OCEI, 2000), donde el aporte de las mujeres es equivalente al del hombre o el único sustento familiar.
2. **El trabajo como un derecho social primario de las mujeres.** No basta establecer igualdad de oportunidades para el empleo (Artículos 11, 12 y 14 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer). Dada la actual situación discriminatoria de hecho, en el acceso de las mujeres al trabajo, es necesaria la implantación de medias de **acción positiva**, estableciendo cuotas de participación en aquellos sectores de trabajo mejor remunerados a los cuales las mujeres tienen menos acceso aún presentando mejores niveles de formación.
3. **Trabajo y familia.** Las mujeres somos trabajadoras primero, luego madres. La inserción laboral de las mujeres ocurre frecuentemente antes del inicio de la función reproductiva, por ello no puede supeditarse la formulación de la política laboral al rol de madre. No obstante, los roles productivos y reproductivos de las mujeres se sobreponen. Por otro lado, las responsabilidades familiares debe incluir a los padres. Se requiere de dos tipos de acciones: una, en el sentido de promover la corresponsabilidad de los hombres en los asuntos familiares y el trabajo del hogar; y otra, en desarrollar servicios de apoyo familiar, tal como lo estipula el Artículo 39 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.
4. **Rescate de la dignidad laboral de las mujeres.** Erradicar el trabajo productivo gratuito de las mujeres, mediante el establecimiento de la obligatoriedad de salario en aquellos trabajos especiales desempeñados por las mujeres en la



producción de bienes y servicios públicos o privados. Elevar a rango de empleo todos estos trabajos y servicios que han sido categorizados como voluntariado o ayudantes familiares. El rescate del valor económico del trabajo de las mujeres es un problema ético.

5. **Regularizaciones al trabajo informal.** Siendo que la mayoría de los trabajadores caen en régimen de trabajo informal es necesario normar esa regularidad. En ese sentido, en nuestro caso, debe eliminarse el régimen especial al servicio doméstico para que quede como un trabajo típico sujeto a las regulaciones normales de la Ley del Trabajo y la Seguridad Social, para ampliar la protección laboral al gran número de trabajadoras en ese sector.
6. **Capacitación para el trabajo.** Para ampliar las oportunidades de trabajo para las mujeres en sectores que usan alta tecnología.
7. **Garantía a iguales oportunidades de trabajo para las mujeres en condiciones higiénicas saludables.** Así como mejorar las condiciones de trabajo en ocupaciones feminizadas, incluyendo las mejoras salariales.
8. **Remuneración justa:** vigilancia de las políticas salariales para las mujeres que garanticen una justa remuneración y establezcan el valor del salario real.
9. **Reglamentación del Artículo 88 de la Constitución Nacional con relación a la seguridad social del Ama de casa.**
10. **Inspectoría de trabajo femenino.** Crear una sección de trabajo femenino en la Inspectoría del Trabajo para vigilar el cumplimiento de leyes y reglamentos que garanticen la equidad en el derecho al trabajo de las mujeres, el acceso y conservación del empleo, el acceso a los planes y actividades de capacitación en los centros de trabajo y garantía a una remuneración justa.

---

### Bibliografía

- Acevedo, D (2002)<sup>1</sup>. **El Trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela.** Ediciones Universidad de Carabobo. Venezuela. Pp. 245
- Acevedo, D (2002)<sup>2</sup>. **“La Precarización del trabajo de las mujeres en Venezuela: coyuntural o estructural?”** *Revista Debate Abierto*. Caracas. N° 18, Pp. 37-45.
- Acevedo, D (2002)<sup>3</sup>. **“Interacciones entre Economía y Estado en las políticas laborales. Impacto de las reestructuraciones económicas en el empleo femenino”.** Derechos humanos de las Mujeres. Desafíos y tareas pendientes. *Cuadernos Mujer Salud/7*. RSMLAC. Chile. Pp.19-24.
- Appay, B (1997) **“Précarisation sociale et restructurations productives”.** En: *Précarisation sociale, travail et santé*. Institut de recherches sur les sociétés contemporaines. Paris. Pp.509-553.
- Benería, L (1995). **“Toward a Greater Integration of Gender in Economics”.** *World Development*. Vol. 23, N° 11, Pp. 1839-1950. Gran Bretaña.
- Bethencourt, L (1998). **“Mujeres, Trabajo y Vida Cotidiana”.** CENDES. Serie mención publicación. Caracas. Pp 222
- Bourdieu, P (1999). **“La domination masculine”.** Ediciones Seuil. Paris. Pp. 142
- Castillo L y Roldan, O (1995). **“Las Tres Cargas y la Salud Mental de las empleadas de una Fábrica de cigarrillos”.** **Trabajo especial de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral.** Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Espino, A (2001). **“Género, Flexibilización laboral y fuerza de trabajo femenina”.** En: *Trabajo,*

- Flexibilidad y Género: tensiones de un proceso.* CEM. Centro de Estudios de las Mujeres. Chile. Pp.241-269.
- Çagatay, N y Elson, D (1995). **“Gender, Adjustment and Macroeconomics: Introduction”**. *World Development*. Vol. 23, N° 11. Gran Bretaña. 1827-1836
- Frader, L (1997). **“Précarité du travail et rapports sociaux de sexe”**. En: *Précarisation sociale, travail et santé*. Institut de recherches sur les sociétés contemporaines. Paris. Pp.293-311.
- Galbán, M (1998). “Género, conciliación de cargas de trabajo y salud en trabajadores administrativos de una industria de alimentos”. **Trabajo especial de grado en Salud ocupacional. Postgrado de salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Universidad de Carabobo.** Maracay. Venezuela.
- Galíndez, L y Borges, A (2001). “Trastornos del ciclo menstrual y condiciones de trabajo en enfermeras y trabajadoras administrativas de hospitales de Maracay”. 1998-99. **Trabajo de Ascenso presentado a la Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad de Carabobo. Núcleo Aragua.**
- González M, Moreno M. y Borges A (1993). **“Aproximación al diagnóstico de salud de trabajadores de la docencia”**. **Unidad de Asesoría en Salud de los Trabajadores. CEST-UC.** Mimeografiado.
- Hirata, H (1996). **“Marché du travail et genre”**. Introducción. Actes de rencontres européennes organisée par la GDR Mage. Santé et travail. Emplois de service. Centre National de la recherche scientifique. Paris. Pp.11-13.
- Hirata, H (2001). **“Flexibilidad, Trabajo y Género”**. En: *Trabajo, Flexibilidad y Género: tensiones de un proceso.* CEM. Centro de Estudios de las Mujeres. Chile. Pp.41-54.
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. (1994). Ediciones del Congreso de la República. Caracas. Pp. 21
- OCEI (1990,1993,1997,1999,2000). Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Oficina Central de Estadística e Informática. Caracas.
- OIT. Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999.* <http://www.ilo.org>
- Piore, M y Sabel, Charles F. (1984). **The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity.** Basics Books. Inc. Publishers. New York. Pp. 355
- Stroobants, M (1993). **Sociologie du travail.** Ediciones NATHAN. Paris. Pp. 126
- Villota, P y Ferrari I (2000). **“Del modelo tradicional familiar al modelo individual: de la declaración tributaria conjunto a la declaración individual”**. En: *La individualización de los derechos fiscales y sociales en España: un modelo alternativo.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. Pp.97-137.
- Yáñez, S (1999). **“Consideraciones sobre Flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de Género”**. En: *Inserción Laboral Femenina. Sindicalismo, Género y Flexibilización en el MERCOSUR y Chile.* CEM (Centro de Estudios de la Mujer). Santiago de Chile. Pp.97-110