

La reforma de la Ley del Trabajo

EL TRABAJO FEMENINO

"Todas Juntas"*

En la introducción del Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo, el Dr. Caldera afirma que en él se incorporaron las recomendaciones para un proyecto de reforma parcial de la Ley del Trabajo de la Comisión Especial de la Cámara de Diputados del Congreso de la República para evaluar el Decenio de la Mujer. Dicha Comisión declara que no se justifica mantener en la Ley del Trabajo disposiciones que establezcan diferencias de trato de trabajadores por razón del sexo sino única y exclusivamente en los casos en que se trate de proteger a la mujer en su condición de madre. Esta recomendación, sin embargo, no está recogida de modo alguno en este Anteproyecto. La legislación del trabajo de la mujer se encuentra en una sección titulada "Regímenes Especiales" en la cual el espíritu y la visión de la actual Ley quedan intactos, es decir, el problema fundamental de la igualdad del hombre y de la mujer frente a la Ley no está solucionado. La visión de que la mujer es un ser débil física y moralmente y que necesita ser protegida en su rol de mujer, esposa y madre, queda vigente.

A nuestro juicio, el tratamiento proteccionista de la mujer trabajadora en la legislación laboral, fuera del marco de la protección a la maternidad, es una discriminación y perjudica a la mujer en el mercado de trabajo, donde ha tenido y aún tiene que enfrentar prejuicios culturales, sociales y económicos. En tal sentido, el mantener normas de la Ley vigente, tales como la limitación de la jornada, horarios y lugares donde una mujer pueda o no trabajar, tienen como consecuencia también limitaciones en las oportunidades de empleo de la mujer y en la remuneración que pueda recibir. Además, las excepciones a estas restricciones ponen de manifiesto la latente discriminación: la mujer sí puede trabajar toda la noche en un hospital, restaurante o casa particular, trabajos que representan la extensión de sus quehaceres del hogar (cuidar y servir), y que son de la categoría de trabajos peor remunerados. Constituyen estas normas

también valores subjetivos que pretenden proteger a la mujer por considerarla el único sujeto susceptible a riesgos morales.

No considera el Anteproyecto los avances científico-tecnológicos del proceso productivo, los cuales invalidan el concepto de que la mujer trabajadora no pueda realizar trabajos que requieran de esfuerzo físico. Además cualquier trabajador, y no sólo la mujer trabajadora, debería ser protegida de trabajos peligrosos e insalubres a través de una mayor seguridad e higiene en los sitios de trabajo.

En conclusión, las limitaciones que las condiciones socio-económicas y culturales de nuestra sociedad imponen sobre el trato igualitario al hombre y la mujer, en el campo laboral, no deben ser agudizadas a través de normas en la legislación que constituyen incentivos negativos para el empleo de la mujer o que impliquen empleos peor remunerados o pérdida de sobre-sueldos para ella. La formulación de una nueva legislación brinda la oportunidad de establecer las metas para que logremos una sociedad más igualitaria y justa.

Por otra parte, una protección especial y efectiva sí es sumamente importante para el embarazo y la maternidad. Hablamos de una protección efectiva, ya que el despido casi a diario de mujeres trabajadoras embarazadas es una de las

violaciones más frecuentes e insólitas en el área laboral.

En cuanto a esta protección, el Anteproyecto propone algunos cambios cuantitativos (la licencia pre y post-natal aumenta a 14 semanas, la reglamentación de guarderías está incorporada a la Ley). Sin embargo, no encontramos cambios cualitativos. No reconoce la función social de la maternidad y la responsabilidad que ésta significa para el hombre, la mujer y la sociedad en general. Al contrario, deja en pie que el embarazo y la maternidad son responsabilidad exclusiva de la mujer. Igualmente no soluciona el problema fundamental: el cumplimiento de la protección de la mujer trabajadora embarazada. Dado que las normas de la actual legislación son violadas constantemente, el Anteproyecto no propone innovaciones que hacen imposible tales violaciones.

Las normas quedan textualmente casi iguales: no eliminan de ningún modo las oportunidades de los patronos de despedir a las mujeres embarazadas con mecanismos disuasivos en forma de mayores y efectivas sanciones.

También se mantienen en el Anteproyecto las normas acerca de lactancia y guarderías, las cuales se han violado desde que fueran constituidas y que están directamente relacionadas con que la mujer tenga menor acceso al mercado laboral. El incumplimiento de estas nor-



* "Todas Juntas" es una red de grupos de apoyo a la mujer popular y a las organizaciones de mujeres de barrios y caseríos, en permanente diálogo con ellos.

mas, igual que las repercusiones que conllevan, necesitan que la responsabilidad del cuidado de los hijos, sea formulada de tal manera que no distinga sexo.

Consideramos pertinente en esta discusión sobre el trabajo femenino en el Anteproyecto resaltar lo referente al trabajo doméstico, trabajo a domicilio y de conserjes, numerosos grupos de trabajadoras integrados fundamentalmente por mujeres. El Anteproyecto no enfrenta la baja protección de estas trabajadoras existentes en la actual Ley con normas más precisas y más beneficiosas, respaldándolas con una estructura efectiva de control y vigilancia.

Las normas concernientes a las trabajadoras domésticas sufren solamente unos cambios insignificantes de tipo cuantitativo: un día y medio de descanso semanal, dos meses de sueldo en caso de que el patrono maltrate a la trabajadora doméstica o la induzca a un acto criminal o inhumano. Sabemos que lo último, en caso de que suceda, será imposible de probar para la trabajadora. Además, sigue existiendo la norma que prevé el despido de la trabajadora basado en falta de probidad, honradez o moralidad, falta de respeto o maltrato, la cual se presta a una amplia interpretación y se presenta como difícilmente impugnada por parte de la trabajadora.

En definitiva, tal como está concebido el trabajo doméstico en la legislación del Anteproyecto, no existen mecanismos de control y vigilancia, y las trabajadoras domésticas seguirán expuestas a las arbitrariedades del patrono.

Por su parte, las normas sobre el trabajo a domicilio no contienen ningún cambio. Este hecho es de lo más lamentable dado que el trabajo a domicilio se ha convertido en una de las pocas salidas que muchos trabajadores encuentran en su lucha por evadir el desempleo y la miseria. Para la mujer trabajadora pesa además un factor adicional: la falta de infraestructura de guarderías y casas-cunas donde le cuidarían a sus hijos.

La crisis afecta igualmente a muchos patronos que han disminuido sus exageradas ganancias a las que estaban acostumbrados. El trabajo a domicilio significa para el patrono una mano de obra extremadamente barata en todo sentido: salarios bajos; ningún gasto en cuanto a maquinarias, implementos de trabajo, electricidad, mantenimiento, pérdidas por desgaste de maquinaria; no entrega de trabajo cuando la demanda para su producto baja; y, sobre todo, no responsabilidad por accidentes de trabajo, o enfermedad o cualquiera de los



costos pertenecientes a los beneficios del seguro social.

Esta situación laboral y el mantenimiento de las normas de la actual Ley significan que cada día un mayor número de trabajadoras estarán totalmente desamparadas en cuanto a horario, descanso semanal, vacaciones pagadas, prestaciones sociales aseguradas, seguro social, etc.

La misma carencia de protección la conseguimos en el trabajo de los conserjes. Se necesitaría mayor precisión en lo que respecta al horario y vacaciones (número de días de sueldo) y prestaciones sociales.

La exclusión de este grupo de trabajadoras de los logros de las luchas reivindicativas de la clase trabajadora y su relegación a una clase marginada y desamparada frente a la Ley, tal como se refleja en el Anteproyecto, urge una nueva y profunda revisión de los planteamientos de la legislación laboral que se propone.

Queda por señalar un artículo en el Anteproyecto, el cual, aunque no se refiere específicamente a la mujer trabajadora, tiene implícitamente posibilidades de discriminación. Nos referimos al segundo artículo del Capítulo II, Título II: Del contrato de trabajo:

“El hombre o la mujer casados podrán celebrar contratos de trabajo y ejercer las acciones que de ellos se deriven sin el previo consentimiento de su cónyuge; pero éste podrá solicitar la terminación del contrato cuando las condiciones de trabajo perjudiquen los intereses de la familia sin que por ello queden obligados a indemnización alguna respecto del patrono. Cuando hubiere desacuerdo entre los cónyuges, privará la decisión del Juez que tenga competencia en materia familiar”.

El artículo en sí parece inobjetable, pero es obvio, dentro del esquema cultural y social, que el trabajo del hombre será considerado fundamental y el de la mujer complementario. Además, será el trabajo de la mujer el que se considerará perjudicial a los intereses de la familia, ya que los estereotipos de que el hombre es el sustento económico y la mujer el emocional, siguen vigentes.



Editada por los Capuchinos de Venezuela. Viene publicándose desde 1965, a raíz del Vaticano II, para difundir el pensamiento conciliar en América Latina. Una revista para hacer del Nuevo Mundo un Mundo Nuevo.

5 números al año, cien páginas cada número.

Suscripción: Venezuela 50 bs.
América: 20 dólares USA
Resto del mundo: 25 dólares USA

Dirección: Apartado 51.608. Caracas 1050-A. Tfno: 82.68.73

Inscripciones: Boulevard Brasil, 185. La Pastora, Caracas.
Centro Paulino. Salas a Caja de Agua. Caracas.