

**Universitat Autònoma de Barcelona
Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia
Departament de Sociologia**

**Las Fronteras del Bienestar Social:
una mirada desde el Estado Social de Derecho**

**Tesis doctoral: Jacqueline Richter Duprat
Directores: Teresa Torns y Albert Recio**

Bellaterra, junio de 2010

A *las* Wanda de mi vida. A mi tía Wanda que a los 97 años se sintió cansada y aburrida de vivir tanto, decidió que ya no nos hacía falta y en un instante se fue. A Wanda, mi hermana, que hoy lucha contra la muerte para acompañarnos y hacernos reír por muchos años más y a Wandita, mi sobrina, que a los 12 años, se prepara con una madurez increíble para su futuro sin su mamá.

Agradecimientos

A la Universidad Central de Venezuela, *la casa que vence las sombras*, por otorgarme un permiso remunerado por cinco años para poder cursar estos estudios doctorales. No conozco ninguna universidad latinoamericana que sea tan generosa con su personal y les permita dedicarse de manera exclusiva por tanto tiempo a su formación. A mis amigos y colegas de mi universidad, quienes leyeron los borradores de cada capítulo de esta tesis. Ellos y ellas con sus comentarios hicieron realidad la frase de nuestro himno universitario: *nuestro mundo de azules boínas os invita su voz a escuchar*.

A Consuelo Iranzo y Tosca Hernández, sociólogas, cuyas observaciones me permitieron situar adecuadamente la relación social de trabajo, abordar metodológicamente esta investigación, ubicar los problemas de la norma jurídica y organizar mis conclusiones.

A Carmen Luisa Roche, Enrique Marín y Oscar Hernández Alvarez, juristas, cuyos acertados comentarios me ayudaron a afinar mi evaluación sobre las regulaciones jurídicas y ver que el vaso estaba medio lleno y no casi vacío como inicialmente yo sostenía.

A Nicolás Campos, funcionario del Instituto Nacional de Estadísticas de Venezuela, quien efectuó los procesamientos especiales de la Encuesta de Hogares por Muestreo. Esta tesis no podría mostrar esa evolución del empleo sin ese generoso trabajo voluntario que Nicolás efectuó para mí.

A mis entrevistados. Todos me dedicaron horas entre sus múltiples ocupaciones y fueron desprendidos en compartir sus experiencias y para algunos ayudarme significó un viaje al pasado, a buscar recuerdos y datos sobre lo ocurrido ya hace casi 30 años atrás.

A Juan Pablo Pérez Sáinz, sociólogo español e investigador de FLACSO de Costa Rica. Su revisión de la primera versión del capítulo sobre las teorías acerca de informalidad, que elaboré para mi tesina, me permitió reescribirlo para esta tesis. A él le debo conocer la metáfora de la jirafa, fácil de identificar difícil de describir, para referirse a la informalidad. Sus comentarios me permitieron ubicar las debilidades de la actual propuesta de OIT para medir la informalidad en la región latinoamericana y sus trabajos

sobre *neo informalidad* fueron vitales para situar ese fenómeno en esta fase del modo de acumulación capitalista.

Al Centre d' Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) por esa ventana que me abrió para mirar la realidad europea. Ver los problemas del funcionamiento cotidiano del modelo social europeo fue una ayuda invaluable para poder construir las herramientas que me permitiesen analizar mi propio espejo. A Pilar Carrasquer, amiga con quien he discutido punto por punto los descubrimientos que iba consiguiendo. Por esa paciencia encomiable para leerse esta larga tesis y porque sus acertadas observaciones me permitieron mirar mejor por esa ventana y regresar a mi espejo.

Al personal de la Biblioteca de Ciencias Sociales quienes siempre estuvieron a mi disposición para ayudarme a conseguir cualquier libro, revista, documento que necesitase o un sitio para trabajar. La noción de servicio que manejan esos empleados ha sido para mí un ejemplo y ojala algún día en mi país pudiésemos contar unos trabajadores que se toman tan en serio su trabajo y que siempre me decían: "para eso estamos"

A Francesc Pérez Amorós, amigo quien desde mi llegada me ha facilitado su tiempo para ayudarme a entender que nos une y diferencia en nuestros respectivos *Derechos del Trabajo*. Fue miembro de mi jurado en la tesina y sus comentarios fueron decisivos para avanzar en la construcción del proyecto de esta tesis doctoral. Su revisión del capítulo sobre Estado Social de Derecho y la bibliografía que me facilitó me permitió situar mejor las notas identificadoras de ese modelo de Estado.

A María Rosa, diseñadora de la portada de esta tesis doctoral, quien me abrió su casa y familia para refugiarme de la soledad en estos años y hoy puedo decir que también tengo familia en Sant Cugat.

A Jordi por ese viaje a la Catalunya profunda que fue su amistad en estos años.

A Màirus que efectuó la traducción al catalán del resumen ejecutivo de esta tesis doctoral y con quien he aprendido las diferencias entre un catalán de Alacant y uno de Barcelona.

A Marbe, la hermana que me dio la vida, sin su apoyo cotidiano desde Caracas esta empresa no habría podido llegar a su final. Su *fianza* y sus esfuerzos para que mi sueldo me llegase son unos de los tantos apoyos que

me dio en estos cinco años. Ahora viene a ayudarme a organizar mi regreso.

A Marcos, por esa hermosa visita inicial para que no me sintiese sola, por venir después, con la excusa perfecta y el gran apoyo de Paco, ha recabar información para su tesis doctoral y poder así nuevamente disfrutar de su compañía, por sus constantes ánimos y ese "ya falta poco" en estos años.

A Carolina, mi pana venezolana a quien conocí aquí y compañera de universidad, con quien he construido una hermosa amistad desde aceras ideológicas opuestas. Somos la demostración de que sí se puede y que la tolerancia es el único camino para poder construir un país mejor.

A Néstor, mi hermano, por esas hermosas vacaciones que me regaló. Los trabajadores en USA no tienen vacaciones pagadas y por ello es doble el agradecimiento por venir a verme y por ese viaje a mi infancia que fue ese mes recorriendo España y Francia a su lado.

A Miche, mi hermana y la hija que me dio la vida, quien ha estado presente todos los días en estos cinco años. Por tener siempre la frase adecuada para levantarme el ánimo cuando me sentía perdida.

A mis directores, Teresa y Albert, amigos y colegas, por el tiempo dedicado a entender y reflexionar sobre lo que ocurría al otro lado del charco en un gran pozo petrolero. Desde los seminarios del primer año de mis estudios doctorales supe que serían los guías ideales para emprender este largo camino. Por el respeto y la consideración al guiarme en la elaboración de esta investigación. Porque hoy puedo afirmar que no tuve simplemente unos excelentes directores sino dos muy buenas personas que ya forman parte de mis afectos y haberlos conocido es uno de los grandes hallazgos de estos años.

A Oscar por el reencuentro en el momento preciso.

Resum executiu*

L'objectiu d'aquesta tesi doctoral és avaluar l'evolució del model jurídic de protecció laboral a Veneçuela. Amb aquesta finalitat analitzarem la seva construcció inicial i les redefinicions ocorregudes entre 1990 i 2008.

El **primer capítol** es dedica a l'objecte d'estudi i a les estratègies d'investigació. El centre de la investigació és analitzar els efectes de les transformacions en l'ocupació en l'accés a la protecció laboral en un país caracteritzat per un capitalisme tardà i rendista d'estat, amb un desenvolupament històric *discrònic*. Per això, en aquest capítol es delimiten els eixos de l'anàlisi i es descriu el camí seguit per a estudiar les peculiaritats de la relació entre ocupació assalariada i protecció laboral.

El **segon capítol** es dedica a l'objecte ampliat *treball*. Des de la dècada dels vuitanta del segle passat, la redefinició de la relació social de treball ha estat un dels temes centrals dels *Estudis del Treball*. En aquest capítol se sosté que el punt partida ha marcat un camí que limita les possibilitats d'entendre les transformacions en l'ocupació i els seus efectes en l'accés a la protecció laboral i, per tant, al benestar social. Per això, la redefinició de la relació social treball ha d'integrar el treball no remunerat. Aquest punt de partida mena a una altra noció de benestar social, la generació i gaudi del qual requereix temps socials, diferents del temps de la producció mercantil.

El **tercer capítol** analitza què s'entén per protecció constitucional del treball i la família en l'Estat Social de Dret. Aquí es desvela el contingut de classe i de gènere de les categories jurídiques. Els principis de la igualtat material, justícia social i equitat ometen la relació social entre els sexes i no inclouen tots els treballadors remunerats.

El **quart capítol** descriu l'ordenament jurídic laboral veneçolà vigent fins al 1990. El dret del treball va consagrar drets laborals diferencials per tipus de treballador, a més de limitar l'accés de les dones a l'ocupació. En aquest període, els homes són subjectes de protecció i les dones, objecte de tutela.

El **cinquè capítol** és el nucli central d'aquesta investigació. El model normatiu s'obre a tots els tipus de treball, fins i tot al treball domèstic familiar. En aquest capítol es descriuen les potencialitats i els límits de l'actual model de protecció laboral. La definició de les dones en clau de la seva filiació és la demostració que són mitjans per a finalitats i, per tant, l'autonomia femenina, vital per a l'exercici de la ciutadania, no avançarà mentre continuïn confinades al món de la naturalesa.

Les **reflexions finals** giren entorn de les transmutacions de les velles fronteres que s'enllacen amb les noves formes de desprotecció laboral. Es remarca que les diverses fronteres són expressió de les redefinicions de la relació entre capital i treball assalariat, travessada per la relació social entre els sexes. En el cas veneçolà, aquestes redefinicions s'efectuen en una societat de capitalisme d'estat rendista, que presenta una estructura familiar matricentrada, amb una convivència simultàniament de diversos temps històrics. Tot això atribueix uns trets peculiars a les velles i noves fronteres del benestar social.

* Traducción de Màrius Gomis Alepuz

Resumen Ejecutivo

El objetivo de esta tesis doctoral es evaluar la evolución del modelo jurídico de protección laboral en Venezuela. Con tal finalidad se analizó su construcción inicial y las redefiniciones ocurridas entre 1990 y 2008.

El **primer capítulo** se dedica al objeto de estudio y a las estrategias de investigación. El centro de la investigación es analizar los efectos de las transformaciones en el empleo en el acceso a la protección laboral en un país de capitalismo de Estado tardío y rentista, con un desarrollo histórico *discrónico*. Por ello, en este capítulo se delimitan los ejes del análisis y se describe el camino seguido para estudiar las peculiaridades de la relación entre empleo asalariado y protección laboral.

El **segundo capítulo** se dedica al objeto ampliado *trabajo*. Desde la década de los ochenta del siglo pasado, la redefinición de la relación social de trabajo ha sido uno de los temas centrales de los *Estudios del Trabajo*. En este capítulo se sostiene que el punto de partida ha marcado un camino que limita las posibilidades de entender las transformaciones en el empleo y sus efectos en el acceso a la protección laboral y por ende al bienestar social. Por ello, la redefinición de la relación social de trabajo debe integrar el trabajo no remunerado. Este punto de partida lleva a otra noción de bienestar social, cuya generación y disfrute requiere de tiempos sociales, distintos al tiempo de la producción mercantil.

El **tercer capítulo** analiza que se entiende por protección constitucional del trabajo y la familia en el Estado Social de Derecho. Aquí se devela el contenido de clase y de género de las categorías jurídicas. Los principios de la igualdad material, justicia social y equidad omiten la relación social entre los sexos y no abarcan a todos los trabajadores remunerados.

El **cuarto capítulo** describe el ordenamiento jurídico laboral venezolano vigente hasta 1990. El Derecho del Trabajo consagró derechos laborales diferenciales por tipo de trabajador, limitando el acceso de las mujeres al empleo. En este período, los hombres son sujetos de protección y las mujeres objeto de tutela.

El **quinto capítulo** es el núcleo central de esta investigación. El modelo normativo se abre a todo los tipos de trabajo, incluso el trabajo doméstico familiar. En este capítulo se describen las potencialidades y los límites del actual modelo de protección laboral venezolano. La definición de las mujeres en clave de su filiación es la demostración que son medios para fines y por tanto la autonomía femenina, vital para el ejercicio de la ciudadanía no avanzará mientras sigan confinadas al mundo de la naturaleza.

Las **reflexiones finales** giran en torno a las trasmutaciones de las viejas fronteras que se enlazan con las nuevas formas de desprotección laboral. Se resalta que los diversos límites en el acceso a la protección laboral son expresión de las redefiniciones de la relación entre capital y trabajo asalariado, atravesada por la relación social entre los sexos. En el caso venezolano, esas redefiniciones se efectúan en una sociedad de capitalismo de Estado rentista, que posee una estructura familiar matricentrada con una convivencia simultáneamente de diversos tiempos históricos. Todo ello otorga rasgos peculiares a las viejas y nuevas fronteras del bienestar social.

The Frontiers of Social Welfare in Venezuela: a glance from the Social State
Abstract

This doctoral thesis intends to appraise Venezuela's model of legal labor protection. The initial construction of the model and its redefinitions in 1990 and in 2008 were analyzed with that purpose.

The **first chapter** refers to the object of study and the research strategies. The center of the investigation is the analysis of the effects that the transformations of employment have had upon access to labor protection, in a country with a late capitalism of State economic system, its oil revenue being the main income, and with a *dischronic* historical development. Thus, this chapter contains the various axis of analysis and the course followed in studying the peculiarities of the relationship between paid employment and labor protection.

The **second chapter** is dedicated to the amplified object *labor*. Since the eighties decade of the past century, the redefining of labor as a social relation has been one of the central themes of *Labor Studies*. It is stated in this chapter that the point of departure has signaled a road that limits the possibility of understanding the transformations that have taken place in labor and their effects upon access to labor protection and consequently to social welfare. Thus, the redefinition of labor as a social relationship must include non salaried work. This new point of departure leads to another notion of social welfare, the generation and enjoyment of which require different social times from those of mercantile production.

The **third chapter** analyses what is understood by constitutional protection of labor and family under the Social State. The class and gender content of legal categories is revealed. The principles of material equality, social justice and equity omit the social relationship between the sexes and do not include all remunerated workers.

The **fourth chapter** describes the Venezuelan labor legal system, effective until 1990. Labor Law consecrated different labor rights for different types of workers, limiting women's access to employment. During that period, men were subjects of protection and women objects of tutelage.

The **fifth chapter** is the central nucleus of this research. The normative model opens up to all types of work, including domestic family labor. In this chapter, the potentialities and limits of the existing Venezuelan model of labor protection are described. The definition of women through maternity demonstrates that they are means to an end. As a result, feminine autonomy, which is vital for the exercise of citizenship, will not advance while women continue to be confined to the realm of nature.

The **final thoughts** move around the transmutation of the old frontiers which links to the new forms of unprotected labor. It is affirmed that the diverse limits in the access to labor protection are an expression of the redefinitions of the relationship between capital and salaried work, traversed by the social relation between the sexes. In the Venezuelan case, these redefinitions take effect in a society of rent income State capitalism, with a matricentered family structure, in which several historic times coexist simultaneously. All this gives its peculiar traits to the old and new frontiers of social welfare.

INDICE

Capítulo I: el objeto de estudio y las estrategias de investigación ...	12
1. Presentación.....	12
2. Contextualización del tema de estudio	13
A. Las transformaciones en el empleo.....	14
B. El modelo de protección laboral.....	18
C. El caso de estudio: Venezuela.....	20
3. Delimitación del problema de investigación.....	27
4. Objetivos de la investigación	30
5. Aspectos Metodológicos	30
Capítulo II: Trabajo, Tiempo y Bienestar Social: Una relación en constante contradicción	39
1. Presentación	39
2. El concepto ampliado de trabajo	41
3. El Trabajo en el Derecho del Trabajo	59
4. Los diversos tipos de empleos y protección laboral	80
4.1. La teoría de la segmentación laboral	82
4.2. El enfoque de la segregación ocupacional por sexo	87
4.3. Informalidad, segmentación laboral y segregación ocupacional...93	
5. Las paradojas de la relación de trabajo	117
5.1. La incorporación masiva de las mujeres al empleo	118
5.2. La pérdida de centralidad de la relación salarial normal	122
5.3. El declive del modelo hombre principal proveedor.....	132
5.4. El menor acceso a la protección de las trabajadoras.....	135
6. El concepto ampliado de bienestar social.....	140
A Modo de Cierre	150
Capítulo III: El Trabajo en el Estado Social de Derecho	154
1. Presentación.....	154
2. La universidad y neutralidad de las categorías jurídicas.....	157
3. Los rostros de la propuesta social: Estado Social de Derecho y Estado de Bienestar	170
4. La noción de Estado Social de Derecho	175
5. La clase social y el género en el Estado Social de Derecho.....	177
6. Ciudadanía y Estado Social de Derecho	192
7. Las Constituciones Sociales Hispanoamericanas	212
7.1. La Evolución del Estado Social de Derecho en España.....	213
7.2. Las Constituciones Sociales en América Latina.....	219
A Modo de Cierre	245

Capítulo IV: Protección laboral y trabajo femenino en Venezuela: La época de las restricciones al empleo 252

1. Presentación	252
2. El contexto sociopolítico de la ley del trabajo de 1936.....	255
3. Las principales características de la legislación laboral	267
4. Los huecos en la telaraña de la protección: 1936-1990	271
5. La responsabilidad social en torno a maternidad en la reforma laboral de 1990	281
6. La cobertura de la protección laboral	288
6.1. Datos sociales generales.....	289
6.2. Tasa de actividad.....	290
6.3. Tasa de participación laboral por sexo, según edad	292
6.4. Nivel educativo de la fuerza de trabajo	293
6.5. Distribución diferencial en las categorías ocupacionales, en los grupos ocupacionales y en las ramas de actividad.....	294
6.6. Informalidad y desempleo	300
6.7. Salarios y remuneraciones al trabajo.....	301
6.9. Distribución de la jornada laboral.....	307
A Modo de Cierre	309

Capítulo V. Protección laboral y trabajo femenino en Venezuela: Entre la tutela y la igualdad 314

1. Presentación.....	314
2. Las reformas laborales en tiempos de flexibilización laboral	316
A. La tensión entre flexibilización y protección laboral	321
3. Los derechos de las mujeres: una ciudadanía incompleta	325
4. El tortuoso camino hacia la igualdad: 1990-2008	343
4.1. Los Principios Constitucionales	345
A. La promoción de la igualdad efectiva en el trabajo.....	346
B. La protección constitucional del trabajo del hogar	351
C. La protección de los trabajadores autónomos.....	356
4.2. Las condiciones de trabajo.....	358
A. Tiempo de Trabajo.....	361
B. El salario y los beneficios sociales	369
C. Salud Ocupacional	373
D. Formación Profesional	382
E. La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y laboral ..	386
F. Los obstáculos legales para alcanzar la igualdad	392
4.3. El régimen de protección de la maternidad y la paternidad.....	400
A. La protección en el empleo con ocasión de la maternidad y paternidad	405
B. Las licencias de maternidad y paternidad.....	410
C. La protección después del parto	415

C.1. EL DERECHO DE LACTANCIA.....	416
C.2. EL DERECHO A LA GUARDERÍA	417
4.4. La protección de la familia. Licencias especiales y prestaciones dinerarias para los hijos.....	419
5. Los beneficiarios de la legislación laboral.....	421
5.1. Evolución de los indicadores sociales.....	422
5.2. Tasa de actividad.....	426
5.3. Tasa de participación por sexo, según edad	427
5.4. Nivel de educativo de la población activa por sexo	428
5.5. Distribución diferencial en las categorías ocupacionales, en los grupos ocupacionales y en las ramas de actividad.....	429
5.6. Informalidad y Desempleo	437
5.7. Salarios y remuneraciones	441
5.8. Distribución de la jornada laboral.....	449
5.9. La protección laboral	453
A MODO DE CIERRE	459
Reflexiones finales: Las viejas y nuevas caras de las fronteras del bienestar social	474
I. El largo camino hacia el bienestar social	474
II. Las relaciones de poder en las redefiniciones conceptuales	478
III. Las categorías jurídicas en la construcción del bienestar social	485
IV. Las <i>discronías</i> de la protección laboral en Venezuela	496
A. Los sellos distintivos del proceso de industrialización y del sistema de relaciones de trabajo.....	499
B. La conformación del empleo y acceso a la protección laboral	506
C. Protección laboral y ciudadanía.....	516
D. Las adaptaciones del modelo de protección laboral	525
Referencias Bibliográficas	530
ANEXO A. LEGISLACIÓN	550
ANEXO B. CONTRATOS COLECTIVOS	554
Anexo C. ENTREVISTAS REALIZADAS	554

Capítulo I: el objeto de estudio y las estrategias de investigación

“No hay oposición entre tesis científica y tesis política. Todo trabajo científico, en tanto que contribuye al desarrollo de los conocimientos de los demás, tiene siempre un valor político positivo (...) toda empresa política con posibilidades de éxito ha de tener una base de seriedad científica (...).

Una tesis estudia un *objeto* valiéndose de determinados *instrumentos*”

(Cómo hacer una tesis, Umberto Eco, 1997)

1. Presentación

La evaluación de los efectos que las transformaciones en el empleo producen en el modelo de protección laboral requirió construir un camino que permitiese perfilar claramente los fenómenos sociales que se analizarían y cómo se abordarían. En este capítulo presenta el objeto de estudio de la tesis doctoral y las estrategias de investigación que se utilizaron para efectuar esa evaluación. La presentación se divide en cuatro secciones.

La primera sección se dedica a la contextualización e importancia del tema objeto de estudio. Esta investigación aborda las transformaciones en el empleo y sus efectos en el modelo de protección laboral en Venezuela. Por esa razón se describen las transformaciones en el empleo, se resumen las características del sistema jurídico laboral venezolano y se presenta una somera descripción del proceso de modernización del país.

La segunda sección describe los pasos seguidos para la delimitación del objeto de investigación. En esta parte se informa de los hallazgos encontrados en la elaboración de la tesina -realizada en el segundo año de mis estudios doctorales- que sirvieron de sustento a la línea de investigación que se desarrolla. Por ello, de manera muy sucinta se describen cuáles son las transformaciones y redefiniciones que se analizan en esta tesis doctoral.

La tercera sección se dedica a los objetivos generales y específicos de esta investigación. Evaluar un modelo jurídico de protección laboral

implicaba adentrarse en sus supuestos que referían a los puntos de partida: la definición jurídica de *trabajo* y *trabajadores*.

La cuarta sección aborda los aspectos metodológicos. En ella se presenta la principal pregunta de investigación y se describen las diversas estrategias de investigación utilizadas.

Por último, se presenta un diagrama que refleja las particularidades que presenta en Venezuela la traída construida entre Estado, empleo asalariado y familia nuclear para generar bienestar social. Ello tiene como finalidad situar en las particularidades que asume esa relación, cuando el Estado es la principal fuente de acumulación de riqueza, el empleo asalariado formal convive con el empleo informal y la familia con cabeza masculina es minoritaria.

2. Contextualización del tema de estudio

En esta tesis doctoral se analizan los efectos que las transformaciones en empleo han producido en el diseño y cobertura del modelo de protección laboral venezolano. Por tanto, tres temas se conjugan en el desarrollo de esta investigación.

El primer eje de la investigación es el empleo. Crecimiento sostenido de la participación laboral femenina, aumento de la terciarización y cambios en la organización del trabajo han producido efectos diferentes para los hombres y mujeres.

El segundo eje es el modelo de protección laboral. La legislación del trabajo y de la seguridad social se sustenta en el modelo del hombre principal proveedor y mujer ama de casa. Esa legislación cumple un rol central en el Estado Social de Derecho. Las transformaciones de la legislación laboral para adaptarse a los cambios en el empleo producen tensiones internas en ese modelo de protección laboral que debe cobijar a sujetos inicialmente no previstos o que ocupaban lugares subalternos.

Por último, las transformaciones en el empleo y en el modelo de protección laboral ocurren en Venezuela. Por tanto, esas transformaciones van a tener especificidades propias por desarrollarse en un capitalismo de Estado rentista con un proceso de industrialización tardío y una modernización acelerada conducida por el Estado. Todo ello ha llevado a caracterizar ese desarrollo histórico como *discrónico*.

A. Las transformaciones en el empleo

La creciente participación femenina en el empleo es un fenómeno común a Europa y Latinoamérica. No es incorporación masiva sino una mayor presencia en la fuerza de trabajo, pues las mujeres siempre han efectuado trabajo remunerado, aunque no siempre ha sido contabilizado en las definiciones estadísticas de empleo¹

En América Latina, la participación laboral femenina está determinando la evolución de la tasa de actividad en las últimas dos décadas. La tasa de actividad masculina se ha mantenido constante y en algunos países ha decrecido, en cambio la tasa de actividad femenina ha crecido en todos los países de la región (Abramo, 2006; Abramo y Valenzuela, 2005; De Oliveira y Ariza, 2000; Richter, 2007). En el caso venezolano, en los últimos 20 años, la tasa de actividad femenina aumentó 23 puntos en comparación con un crecimiento de 1 punto de la tasa de actividad masculina (OCEI; INE, varios años).

La mayor participación de las mujeres se ha dado en un contexto de terciarización del empleo, fenómeno también común a América Latina y Europa. Para el caso europeo se aduce que ha sido el crecimiento del sector servicio y del empleo asalariado lo que explica el aumento de la participación laboral femenina (Maruani, 2002). En América Latina, el sector servicios también es el principal generador de empleo y probablemente se pueda realizar una similar asociación entre su crecimiento y la expansión de la participación femenina en el trabajo remunerado, pero con la peculiaridad de una significativa presencia en el trabajo autónomo no profesional y en el empleo público (Abramo y Valenzuela, 2006; Richter, 2007). Esta presencia mayoritaria en dos categorías ocupacionales con condiciones de trabajo opuestas es uno de los elementos claves para entender las desigualdades internas en la fuerza de trabajo femenina y las peculiaridades de su acceso a la protección laboral. Esa inserción laboral diferencial expresa las diferencias por clase social.

La participación de las mujeres en el trabajo remunerado se está efectuando de manera distinta a lo que ocurría hasta los años sesenta del

¹ La participación laboral femenina, desde los albores de la industrialización, y los problemas en la definición estadística de empleo se reseñan en los capítulos II y IV.

siglo XX. En Europa, hasta esa época, la maternidad suponía que muchas mujeres interrumpían su actividad laboral. En Francia, la tasa de actividad de las mujeres en edad reproductiva creció casi 40 puntos entre 1962 y 1998. En el resto de los países europeos se presenta el mismo fenómeno, lo que ha producido “un cambio radical de las normas sociales de la actividad femenina” (Maruani, 2002:26). En España, el aumento de la participación laboral femenina “resulta incesante desde 1985 y constituye uno de los rasgos más característicos no sólo de la actividad laboral femenina sino de todo el mercado de trabajo. La desigualdad de género aparece cuando se precisa (...) que más del 50% del aumento (de la participación laboral femenina) ha ido directamente a engrosar las filas del paro...” (Torns, 1999:153)

El aumento de la participación laboral femenina también se reporta para la región latinoamericana, pues las anteriores generaciones de mujeres trabajadoras se retiraban del trabajo remunerado al casarse o unirse y tener hijos. Desde los años noventa se observa una mayor permanencia en el trabajo en las edades reproductivas, intensificándose el simultaneo desempeño del trabajo doméstico familiar y remunerado en las mujeres pobres, pues ellas normalmente cumplen los roles de cuidadoras y proveedoras de ingresos para su núcleo familiar (De la O y Guadarrama, 2006). Por tanto, se ha pasado de trayectorias laborales discontinuas hacia trayectorias laborales continuas, marcadas por la doble presencia, más que por la doble jornada de trabajo.

La jornada laboral femenina también ha sufrido modificaciones importantes. El trabajo a tiempo parcial es una realidad en algunos países europeos, pero en la región latinoamericana casi la mitad de las mujeres ocupadas trabajaban en una jornada laboral de 40 horas o más, proporción que llega a casi dos tercios en el caso de los hombres (Abramo y Valenzuela, 2006). En Venezuela, la jornada laboral femenina mayoritaria se ubica entre 30 horas a 40 horas semanales desde finales de la década de los ochenta (Richter, 2007, INE, varios años). Con todo apostar al trabajo a tiempo parcial como mecanismo para aumentar la participación de laboral femenina, asumiendo que así se logra una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar, ha sido profundamente criticado por producir subempleo, precarización, reforzar tanto la segregación ocupacional por sexo y la

segmentación laboral como la dependencia de la mujer de su pareja. De particular importancia han sido las críticas a la feminización de la jornada de trabajo a tiempo parcial, por su contribución al reforzamiento de la división sexual del trabajo (Carrasquer y Torns, 2007; Maruani, 2007; Torns, 2009).

El aumento sostenido de la participación laboral de las mujeres no puede desvincularse de su acceso a la educación. En Europa se constata una correlación directa entre tasa de actividad y nivel de instrucción (Maruani, 2002). En América Latina, las mujeres en la fuerza de trabajo poseen un mejor nivel educativo que los hombres, pues tienen una presencia mayor que ellos en los tramos superiores de la educación (Abramo y otras, 2006). En Venezuela, desde la década de los ochenta, las mujeres con estudios universitarios casi duplican a los hombres con ese mismo nivel educativo en la fuerza de trabajo, como se demuestra en los datos presentados en esta tesis doctoral.

La familia también ha sufrido transformaciones vitales en las últimas décadas. Se constata una creciente diversidad de tipos de familia y un aumento de las familias monoparentales, cuya jefatura es mayoritariamente femenina. En América Latina, la familia nuclear con cabeza masculina ha convivido siempre con los otros tipos de familia (Arriagada, 2007). Es el caso de Venezuela, donde históricamente la mayoría de los hijos nacen en uniones no matrimoniales y la familia se ha estructurado en torno a la madre, independientemente de la presencia paterna estable en su interior (Hurtado, 1998, Moreno Olmedo, 2007, 1993; Reyna de Roche, 1996). Esta estructura familiar se denomina *matricentrada*, siendo una expresión del patriarcado y no significa de ninguna manera familia matriarcal, pues el trabajo doméstico familiar es una responsabilidad exclusiva de las mujeres y se reconoce la legitimidad del gobierno masculino sobre la comunidad (Moreno Olmedo, 2007).

Este crecimiento de la participación laboral femenina ha ocurrido en una época signada por la profundización de las desigualdades sociales y la aparición de nuevas formas de discriminación en el empleo. Los cambios en la organización del trabajo y las diversas manifestaciones de la flexibilidad laboral han ocasionado una "polarización entre las ocupaciones modernas bien remuneradas con altas y nuevas calificaciones y las precarias, inseguras y mayoritarias en el mundo" (De la Garza, 2006:20). Esta

situación pone en entredicho el modelo de protección laboral, basado en un empleo masculino asalariado y estable.

La desigualdad en el empleo asume expresiones diferentes para los hombres y las mujeres. Las nuevas caras de las desigualdades del trabajo femenino son múltiples: una mayor presencia de las mujeres en el desempleo, en el empleo flexible y en el trabajo a tiempo parcial (Maruani y otras, 2004). Esas desigualdades en el empleo se hacen aún más marcadas en la informalidad, fenómeno de mayor magnitud en América Latina en comparación con la situación europea. Desde los años noventa del siglo pasado, el sector informal es el principal generador de empleo en la región latinoamericana (Tokman, 2006).

Por tanto, los cambios en la conformación de la fuerza de trabajo, las mejoras sustanciales en el acceso a la educación para ambos sexos, la preponderancia del sector servicios en la creación de empleo, el crecimiento del empleo informal y una mayor diversidad en los tipos de la familia ocurren en mercados de trabajo que presentan marcadas tendencias hacia la profundización de la segmentación laboral, reforzando incluso algunos tipos de segregación ocupacional por sexo. Ello ha llevado a constatar que más que una segregación ocupacional inmóvil dentro del colectivo femenino se está produciendo una bipolarización: "Las diferencias crecen dentro de las mujeres y las desigualdades se refuerzan" (Maruani, 2002:60).

En América Latina, la segregación ocupacional por sexo y la segmentación laboral adquieren una configuración particular con el fenómeno de la informalidad. En las dos categorías ocupacionales peor remuneradas de la informalidad hay una presencia mayoritaria de las mujeres: el trabajo autónomo no profesional y el servicio doméstico. En la década de los noventa, en la región andina, las mujeres superaban en más de ocho puntos porcentuales a los hombres en la categoría ocupacional trabajo autónomo no profesional (Abramo y Valenzuela, 2006). El servicio doméstico es una categoría ocupacional absolutamente femenina, que además tiene un rostro de negra, de indígena o de extranjera (Valenzuela y Rangel, 2004). Estas dos categorías ocupacionales tienen poco acceso a la protección laboral.

En síntesis, creciente participación femenina en el empleo, diversas formas de inserción laboral, estructura familiar mayoritaria distinta a la

familia nuclear con cabeza masculina y generación de la mitad de los puestos de trabajo por el sector informal son transformaciones que afectan la cobertura históricamente limitada del modelo de protección laboral venezolano.

B. El modelo de protección laboral

Un tipo de trabajo asalariado ha sido el centro del sistema de protección del trabajo en Venezuela. La mayoría de los derechos individuales del trabajo tienen como principal referente un trabajador con contrato estable, remuneración fija y jornada de trabajo a tiempo completo. La negociación colectiva también ha tenido como centro de sus regulaciones ese tipo de trabajo.

La protección del trabajo asalariado produce un efecto cascada hacia el grupo familiar y con ello se genera bienestar social para la sociedad. En esta concepción, el trabajo doméstico familiar es ajeno al mundo del trabajo y las responsabilidades de cuidado no se vinculan con la esfera de la producción. Al contrario, se asume que los permisos relacionados con el cuidado de la familia son costos externos que debe asumir el proceso productivo. Por tanto, el bienestar social para la familia que nace desde la protección al trabajo asalariado refiere fundamentalmente a los ingresos salariales provenientes del empleo asalariado y el acceso a una serie de beneficios y servicios sociales, ya sean de origen legal o convencional.

El diseño de un modelo de protección laboral, basado en la protección del trabajo asalariado masculino, es común a la Europa mediterránea y Latinoamérica, pues la legislación del trabajo y de la seguridad social se ha construido bajo principios similares. Es por esa razón que dicha legislación laboral forma parte del modelo de bienestar social, basado en un hombre ganador del pan y una mujer dedicada al cuidado de la familia.

En la región latinoamericana, el modelo de protección laboral ha cumplido de manera limitada sus objetivos. En primer lugar, la mayoría de los trabajadores latinoamericanos que se emplean en la informalidad, en los hechos, están fuera de la cobertura de la legislación del trabajo y de la seguridad social, ya sea porque son autónomos no profesionales o por un mayor incumplimiento de la legalidad en las microempresas (Hernández y Richter, 2002; Tokman, 2006). En segundo lugar, el nivel de inscripción de

los trabajadores asalariados en la seguridad social es bajo, siendo aún mucho menor en el caso de los trabajadores autónomos (OIT, Panorama Laboral 2009). En tercer lugar, las prestaciones derivadas de la seguridad social son reducidas, tanto por los montos, como por los riesgos cubiertos. En Europa, existe seguro contra desempleo, los pagos salariales por enfermedad cubren casi la totalidad del salario, la jubilación depende del salario cotizado y existe una red de salud ocupacional de calidad. En Latinoamérica, cada una de esas prestaciones de la seguridad social presenta deficiencias considerables en la cobertura, la calidad y en los montos dinerarios asignados para hacer frente a las contingencias derivadas del trabajo asalariado.

Sin, duda, los problemas de diseño normativo, la limitada cobertura y las arraigadas prácticas de incumplimiento de la legislación del trabajo y de la seguridad social ha sido los problemas recurrentes para el conjunto de la región latinoamericana (OIT, 2006). Todo ello reduce el acceso a la protección laboral y por tanto pone en entre dicho la relación construida entre trabajo asalariado y bienestar social.

El trabajo asalariado ha sido el vehículo para el ejercicio de la ciudadanía social (Marshall [1950], 1998). La integración social y política de los trabajadores se ha promovido a través de sus derechos laborales (Maestro Buelga, 2002). Esta ha sido la apuesta de integración social del Estado Social de Derecho.

La ciudadanía social identifica al Estado Social de Derecho. Este modelo de organización social es la concreción jurídica del pacto entre capital y trabajo asalariado. Ese pacto asignó un roles claramente diferenciados a los hombres y las mujeres. Es un modelo de regulación que abarca todos los aspectos de la vida social. Pero su núcleo central son los derechos del trabajo asalariado, aunque se establezcan numerosos derechos sociales.

El sostenido crecimiento de la participación de las mujeres en el empleo y el aumento de las formas de prestación de servicios personales bajo modalidades distinta al contrato de trabajo estable suponen varios retos para el modelo de protección laboral del Estado Social de Derecho. Por tanto, se trata de analizar los retos que implica para las mujeres participar en el empleo, bajo un modelo de protección del trabajo

asalariado, cuyo referente principal sigue siendo un trabajador masculino con contratación estable.

En Venezuela, el modelo de protección laboral, basado en el hombre ganador del pan y mujer ama de casa, ha sufrido algunas importantes transformaciones en las dos últimas décadas, pero no se ha trastocado en lo fundamental la relación social entre los sexos. Por ello, las fronteras se hacen aún más evidentes con la mayor presencia de las mujeres en el trabajo remunerado.

Las peculiares características del proceso de modernización venezolano han tenido como efecto que el modelo de protección del trabajo otorgue limitados derechos laborales o deje fuera de su cobertura a importantes sectores de la clase trabajadora. Pero las tensiones internas del modelo de protección laboral se acrecientan, en el caso de que el sujeto de la protección laboral sea una trabajadora. Esas son las fronteras de clase y de género que se analizan en esta tesis doctoral.

C. El caso de estudio: Venezuela

Venezuela se ubica al norte de América del Sur. Su territorio es de 912.050 kilómetros cuadrados y su población estimada para marzo del 2010 era de 28.498.280. Su Población Económicamente Activa para ese mes era 12.933.024 y su principal producto de exportación es el petróleo. En el 2009, el 95% de las divisas extranjeras que recibió el país provenían de la venta del petróleo (BCV, 2010; INE, 2010).

Venezuela es una sociedad implantada, producto de la colonización española. Por tanto, la construcción de su Estado Nacional se inicia con su independencia del Reino de España en 1810, siendo un proceso lento que duró más de siete décadas. Durante todo el siglo XIX, el país estuvo sumido en una cruenta guerra civil. Ello impidió a la hacienda venezolana articularse con el sistema capitalista mundial y transitar el camino de otros países latinoamericanos de pasos más graduales en sus procesos de industrialización (Carrera Damas, 1991).

La conjunción de sociedad implantada con una difícil resolución de la construcción de su Estado Nacional y un tardío pero acelerado proceso de industrialización reforzó la convivencia simultánea de varios tiempos históricos. Por ello, otra definición de la sociedad venezolana ha puesto el acento en lo que se ha denominado un *desarrollo discrónico*. Una sociedad

es *discrónica* cuando coexisten "...distintos niveles de desarrollo histórico, tanto dentro de cada uno de los subsistema de la realidad (político, económico, social, jurídico, cultural, técnico, comunicacional, etc) como en sus relaciones mutuas dentro del sistema histórico general" (Soriano, 1999:253).

La convivencia simultánea de varios tiempos históricos que se reconstruyen permanentemente en todos los espacios sociales permite que principios y formas de integración social de diferentes épocas se entrelacen, a veces en armonía, en otras ocasiones en tensión. Esta característica ha llevado a cuestionar que Venezuela pueda ser considerada una sociedad moderna, pues se aduce que las *relaciones primarias*, es decir, unas reglas para el grupo de pertenencia y otras para el entorno social desconocido, han *colonizado* los espacios públicos². En otras palabras, las reglas abstractas que deben regular la convivencia social en la esfera pública se adaptan a las reglas de los diversos tiempos históricos.

El Derecho que se analiza en esta tesis doctoral muestra esa convivencia simultánea de diversos tiempos históricos y sus reformulaciones con su aplicación cotidiana se evidencia en los fenómenos de incumplimiento total o parcial que terminan redefiniendo el beneficiario de la protección laboral.

Los tiempos históricos simultáneos se pueden observar en la promulgación de la primera legislación del trabajo y en la manera que se impulsó el proceso de industrialización.

El inicio del proceso de industrialización y las primeras medidas para el desarrollo del modelo de sustitución de importaciones se efectúan bajo gobiernos militares. Solo a partir de 1958 puede hablarse con propiedad de gobiernos democráticos en el país. Por tanto, la historia política del país ha estado signada por una fuerte presencia de los militares en el poder. Así, tomando como referente el siglo XX y la primera década del actual, los gobiernos presididos por militares han gobernado 70 años de dicho período. El gobierno del presidente Chávez Frías es una buena demostración de la vuelta al ejercicio directo del poder político por parte de los militares. No

² Para algunos autores es producto de la estructura familiar (Montero, 1993,2004;Moreno Olmedo, 2007; 1993; Hurtado, 1998), en cambio otros lo vinculan más con las características que asumió el desarrollo capitalista en el país (De Viana, 1997; González Fabre, 1995,2005)

solo porque él sea un militar sino también por la alta presencia de militares activos en diversas funciones de gobierno.

El país ha sufrido un proceso acelerado de urbanización, siendo uno de los más rápidos de la región latinoamericana (Salamanca, 1997). Hasta finales de la primera mitad del siglo XX, la mayoría de la población vivía en zonas rurales. En el 2008, el 93% de la población habitaba en centros urbanos³.

La explotación petrolera ha sido determinante en el desarrollo nacional. Todos los esfuerzos realizados a lo largo del siglo XX por construir una economía más diversificada, por *sembrar el petróleo*⁴, han tenido efectos muy limitados y nunca se ha logrado crear una base industrial solida, pues la manufactura se ha concentrado en el ensamblaje de productos con un alto componente importado, lo que siempre la ha hecho muy dependiente del los insumos externos y de los apoyos estatales (Lacabana, 2006).

En la década del 2000, se ha profundizado la histórica dependencia del ingreso fiscal de la renta petrolera, representando más del 50% de los ingresos ordinarios del Estado y un cuarto del Producto Interno Bruto (Lander, 2005). Esta dependencia ha llevado a definir el proceso de desarrollo venezolano como un capitalismo de Estado rentista semi abierto: abierto para las importaciones y cerrado para las exportaciones no petroleras (Baptista, 2006).

No obstante, la importancia del petróleo no es igual en cuanto a la generación de empleo. Para 2008, las estadísticas oficiales informaban que el sector de hidrocarburos, minas y canteras, que comprende no solamente a la actividad petrolera sino también a otras actividades mineras, ocupaba 107.938 personas, lo que equivalía a menos del 1% de la Población Económicamente Activa del país (INE, 2008). Ello significa que menos del 1% de la fuerza de trabajo genera más del 20% del Producto Interno Bruto.

³ En la década de los cuarenta la población urbana era inferior al 40%, pasando a un 63% en 1960 (Salamanca, 1997).

⁴ La propuesta de utilizar el petróleo como palanca del desarrollo nacional ha estado presente desde el inicio de la explotación petrolera. El escritor venezolano Arturo Uslar Pietri acuñó esa frase en 1936 y desde entonces identifica los diversos intentos para promover la diversificación económica.

La consolidación del proceso de modernización del país se sitúa claramente en la segunda mitad del siglo XX, siendo una responsabilidad casi exclusiva del Estado, lo que diferencia a Venezuela de otras experiencias latinoamericanas. En tal sentido fue el Estado quien configuró la clase industrial a través del crédito y protegiendo el mercado nacional. Pero, además la fuerza del ingreso petrolero ha determinado que la modernización se haya efectuado alrededor del gasto público (Salamanca, 1997).

La modernización impulsada por el Estado llevó a la creación de un importante sector de empresas públicas en diversos sectores económicos, pero sobre todo en la explotación de los recursos naturales. La creación de un complejo siderúrgico, la Siderúrgica del Orinoco (SIDOR)⁵ y una serie de inversiones en la industria petroquímica con la finalidad de impulsar la industrialización de carácter nacional fueron parte importante de las inversiones estatales efectuadas en las décadas de los sesenta y setenta del siglo pasado. Pero la presencia del Estado como empresario no se agotaba en estas áreas. Hasta inicios de la década de los noventa fue propietario de centrales azucareras, hoteles, de la red de telefonía fija, instituciones bancarias y financieras, de la principal línea aérea nacional, por citar las más emblemáticas. Los procesos de privatizaciones de los noventa han sido revertidos en la década actual, con lo cual se ha fortalecido el Estado empresario y con ello el empleo público.

La instauración de la democracia en 1958 permitió desarrollar un sistema de relaciones de trabajo, centrado en la acción del Estado en la protección del trabajo asalariado, otorgando un lugar secundario a la acción de las organizaciones de empleadores y sindicatos en la regulación de las condiciones de empleo.

Ese sistema de relaciones de trabajo dio un nuevo sentido a la legislación del trabajo, dictada en 1936, incorporándola como parte central del esfuerzo de integrar el trabajo asalariado al sistema económico y político. Se trataba de otorgar protección laboral a los asalariados y sus

⁵ La construcción de la planta para la explotación del hierro se inicia durante la dictadura militar que gobernó el país entre 1948-1958, pero se inaugura durante el primer gobierno democrático en 1961. En 1975 se nacionaliza su materia prima, el hierro, lo que termina de convertirla en una empresa pública. En 1997 es privatizada, proceso revertido en el 2008.

familias, bajo el supuesto de una posible expansión del empleo asalariado que permitiría a todos los trabajadores disfrutar de los beneficios de ese modelo jurídico de protección laboral. De ahí que todas las reformas laborales hayan tenido como finalidad mejorar las condiciones de empleo de los asalariados y con ello acrecentar el acceso al bienestar social. Ello se ha logrado parcialmente, pues el empleo asalariado siempre ha convivido con dos fenómenos: incumplimiento de la legalidad laboral y un porcentaje significativo de autoempleo.

El sistema de relaciones laborales venezolano se consolidó dentro de un "*marco político corporativo estatal*". Todos los actores de dicho sistema pasaron a funcionar a través del Estado para el logro de sus objetivos particulares, por lo que se estableció una vinculación que traspasaba lo político para abarcar el campo de las relaciones socioproductivas. Esta forma de articulación fue común en la región latinoamericana y daba viabilidad al modelo de sustitución de importaciones (Zapata, 1993).

En ese modelo de relaciones de trabajo, el Estado se convirtió en el principal promotor de los derechos sociales y laborales, institucionalizando las relaciones laborales bajo su tutela y dominio regulativo y administrativo, a diferencia de lo ocurrido en la mayoría de los países desarrollados, donde fueron los movimientos de los trabajadores los que alcanzaron su reconocimiento a través de sus luchas, siendo el sindicato una asociación libre y voluntaria, lo que ha limitado la injerencia estatal en el desarrollo de las relaciones de trabajo.

Los mayores éxitos del sistema de relaciones laborales venezolano se presenciaron en la época del modelo de sustitución de importaciones, cuyo impulso más importante se efectuó entre las décadas de los sesenta hasta mediados de los ochenta. En esas décadas, la tasa de sindicación se ubicó entre un 30% y 40% de la fuerza de trabajo, aunque concentrada en el sector público y en las grandes empresas del sector privado (Díaz, 2009; Lucena, 2008). En la década de los noventa, el 90% de la sindicación se concentraba en empresas de más de 100 trabajadores (Hernández y Richter, 2002).

El radio de la cobertura de la negociación colectiva siempre ha sido mayor que la tasa de sindicación, pues sus beneficios se aplican a todos los trabajadores de la empresa, aunque no estén sindicalizados. Durante los

años de la bonanza petrolera hubo un fuerte desarrollo de la negociación colectiva, mejorando la cantidad y contenido de los derechos del trabajo. Esa negociación colectiva fue un referente importante de las reformas legislativas acaecidas entre las décadas de los setenta y los noventa del siglo pasado, pues ampliaron algunos beneficios obtenidos en la negociación colectiva a todos los trabajadores asalariados (Hernández Alvarez, 2007).

La negociación colectiva se ha desarrollado fundamentalmente en el ámbito de empresa y reproduce el modelo legal del hombre principal proveedor de ingresos para la familia. Por tanto siempre presentó límites para otorgar protección a las estructuras familiares que se alejasen del modelo tradicional. Además por las características de la sindicación concentrada en las grandes empresas del sector privado y en el sector público sus beneficios no llegan a la mayoría de la población asalariada. A modo de ejemplo, en el año 1998, el 27% de los asalariados gozaba de los beneficios de la contratación colectiva (Iranzo y Richter, 2003).

Las transformaciones económicas y políticas acaecidas durante las décadas de los noventa y dos mil han reducido considerable el radio de acción del sindicalismo y de la negociación colectiva. No obstante, se ha mantenido cierta presencia sindical y de la negociación colectiva, aunque no se dispone información confiable sobre la cantidad real de convenios colectivos vigentes en la década actual⁶.

Los últimos datos disponibles sobre tasas de sindicación refieren al año 2001. En ese momento, la tasa de sindicación se situó en 14% de la Población Económicamente Activa y un 28% de los asalariados, ubicándose dentro del promedio regional, aunque muy inferior al 35% de Argentina y al 25% de México, pero similar al 16% de Brasil y 12% de Ecuador y superior al 6% de Colombia, al 10% de Chile y 5% Perú (Lucena, 2008).

La tasa de sindicación femenina en los años noventa era superior a su participación en la fuerza de trabajo y existía una alta sindicación en el sector público. Este hecho otorgaba una mayor protección laboral a las mujeres asalariadas, sobre todo, a las empleadas en el sector público (Richter, 2007).

⁶ La Memoria y Cuenta del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo reporta que 5.682.995 trabajadores estaban amparados por la negociación colectiva en el 2008, lo que equivale al 84% de la fuerza de trabajo asalariada de ese año (MINPPTRA, 2009).

Una breve síntesis sobre los rasgos centrales del mercado de trabajo venezolano remarca la existencia de un sector industrial reducido y dedicado fundamentalmente al ensamblaje, una alta presencia estatal en su regulación, pero con una cobertura y eficacia limitada, la propiedad estatal de la principal industria del país, pero también fuerte presencia estatal en diversas ramas de actividad, y una significativa generación de empleo en el sector informal, el cual llegó a ocupar a más del 50% de la fuerza de trabajo a inicios de la década del 2000. Estas tendencias se han mantenido en los dos últimos decenios, a pesar de los cambios políticos y económicos acaecidos. La propiedad de la renta petrolera permite al Estado seguir cumpliendo las funciones de acumulación y distribución.

Los cambios en las políticas económicas, laborales y sociales con la llegada al poder del presidente Hugo Chávez Frías en 1999 han afectado al sistema de relaciones de trabajo. El sistema de relaciones de trabajo venezolano había sido caracterizado como de conciliación, baja conflictividad y neocorporativo (Lucena, 2008; Salamanca, 1988). Fue la manera de encauzar el conflicto obrero patronal con base al reparto de la renta petrolera.

Las reformas neoliberales de los noventa comenzaron a limitar la capacidad de ese sistema para el reparto de la renta petrolera y con ello se profundizó la ya limitada capacidad de representación social del sindicalismo. El salario real comenzó a perder poder adquisitivo desde mediados de la década de los ochenta, sobre todo, disminuyó considerablemente el componente rentístico que había caracterizado el crecimiento de poder adquisitivo del salario en el período 1936- 1983 (Baptista y Mommer, 1989).

La presidencia de Hugo Chávez Frías ha profundizado la tendencia a la imposición unilateral por parte del Estado de las regulaciones laborales y los anteriores mecanismos de concertación social han sido suprimidos, sin ser sustituidos por otras formas de negociación (Lucena, 2008). Al contrario se ha presenciado un aumento significativo de las pugnas intersindicales lo que impide construir un referente sindical de representación social. En el 2008, existían registradas un total de 6124 organizaciones sindicales, cifra que duplica las organizaciones sindicales de inicio de la década (Díaz, 2009).

Este contexto de capacidad limitada de generación de empleo en el sector formal, de mayor presencia femenina en el trabajo remunerado, de debilidad sindical y de imposición unilateral por parte del Estado de las condiciones de empleo supone nuevos retos al modelo de protección laboral y abre una serie de interrogantes sobre su capacidad de generar bienestar social a través de los beneficios otorgados al empleo asalariado. Además, la sustitución de las reglas del sistema político anterior sin que se haya creado un mecanismo alternativo y el declive del sindicalismo y de las organizaciones de los empleadores han reforzado la autonomía del Estado⁷.

3. Delimitación del problema de investigación

Esta tesis doctoral analiza los problemas de diseño y cobertura que presenta el modelo de protección laboral venezolano, cuyos beneficiarios se emplean en un mercado de trabajo con una alta segmentación laboral y segregación ocupacional por sexo.

La tesina, realizada en el marco de este programa de estudios doctorales, mostró varias posibles líneas de investigación a profundizar en la tesis doctoral. En primer lugar, se constató un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en las dos últimas décadas, en las cuales han ocurrido cambios significativos en el modelo de desarrollo económico y social. Entre 1990 y 2006, la tasa de actividad femenina había crecido 13 puntos porcentual y la masculina había descendido un punto porcentual (Richter, 2007). Ello llevó a preguntarse en qué momento había comenzado el proceso de crecimiento de la tasa de actividad femenina y qué relación existía entre ese crecimiento y los cambios en las políticas económicas, sociales y laborales.

En segundo lugar, la mayor participación laboral femenina había sucedido en momentos en que el principal generador de empleos era el sector informal. Ello había tenido como consecuencia que por cada cinco hombres que ingresaron al sector informal se incorporaron nueve mujeres

⁷ La propiedad del petróleo le ha otorgado una importante autonomía al Estado, que se presentaba incluso en la época en que su explotación era una concesión a empresas transnacionales. Prueba de ello, es la reforma de la ley de impuestos sobre la renta de 1948 que estableció una participación del Estado nunca menor del 50% en las ganancias de la explotación y que fue el patrón que terminarían asumiendo la mayoría de los países productores (Lander, 2005). Venezuela fue uno de los principales impulsores de la fundación de la OPEP y tuvo una activa participación en el bloque de países No Alineados.

en el período comprendido entre 1994-2006 (Richter, 2007). Esa mayor incorporación a los puestos de trabajo informales suponía un reto adicional para acceder a la protección laboral.

En tercer lugar, la categoría ocupacional asalariado mostraba importante diferencias por sexo, dependiendo si la persona trabajaba en el sector público o privado y dentro de éste por tamaño de las empresas. Las mujeres cuando conseguían trabajo como asalariadas lo hacen mayoritariamente en el empleo público y fundamentalmente en la administración pública. En sector privado, su presencia como asalariadas tendía a ubicarse en la parte administrativa de las empresas, lo que incidía en la obtención de una remuneración menor. Ello mostraba una de las tantas caras de la segregación ocupacional por sexo (Richter, 2007). Pero a la vez era interesante indagar con mayor profundidad los efectos de esa segregación ocupacional de los asalariados para el acceso a la protección laboral.

En cuarto lugar, las mujeres presentaban un mayor nivel de inscripción en la seguridad social y una tasa de sindicación superior a los hombres. A mediados la década de los noventa, las mujeres superaban en más de 15 puntos porcentuales a los hombres en la inscripción en la seguridad social, brecha que había decrecido en la década del dos mil, pero seguía siendo favorable a las mujeres (Richter, 2007).

La tasa de sindicación femenina también era superior a la masculina. Los únicos datos disponibles sobre este indicador refieren a los años 1994-1998. En ese período, las mujeres eran, en promedio, el 36% de la fuerza de trabajo asalariada y los hombres el 64%; en cambio, en ese mismo lapso, ellas representaban el 45% de los sindicalizados y ellos el 55%. Esa distribución significaba una participación 9 puntos porcentuales superior a su presencia en la fuerza de trabajo. La mayor sindicación era aún más pronunciada en el empleo público, bastión tradicional del sindicalismo venezolano. En el sector público se acrecentaban las diferencias en las tasa de sindicación: el 52% de los trabajadores públicos estaban sindicalizados en comparación con el 64% de las trabajadoras públicas (Richter, 2007). Tanto el mayor acceso a la seguridad social como su mayor afiliación sindical hacían interesante indagar sobre las razones de ese mayor acceso a la protección laboral. Surgía la interrogante si se debía a la forma de

inserción laboral, a las políticas laborales o existían incentivos legales que condujeron a puestos de trabajos con cierto nivel de protección laboral.

En síntesis, todas características de la conformación del empleo, con un sostenido crecimiento de participación laboral femenina, lo que unido a la heterogeneidad de la estructura familiar llevó a preguntarse qué efectos tendrían esos fenómenos en el acceso a la protección laboral en Venezuela.

La protección laboral refiere a los derechos sociales provenientes del trabajo remunerado, en particular el asalariado. Así, la inscripción en la seguridad social permite evaluar la protección en salud de la persona que tiene un empleo y de su núcleo familiar. La seguridad social da acceso a permisos remunerados con ocasión de la maternidad y protege en diversas contingencias vinculadas con el trabajo asalariado. Como se ha informado, el trabajo autónomo no logra acceder a esos beneficios, a pesar de que en teoría pueden inscribirse en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Esta investigación reconstruye cómo se fue entrelazando la mayor presencia de las mujeres en el empleo, el crecimiento del sector informal, la diversidad de las estructuras familiares y la evolución del modelo de protección laboral. Por tanto, la investigación se centró en la evolución de los derechos del trabajo con especial referencia a las normas que promueven la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, analizando sus deficiencias de diseño y a la vez contrastando la consagración de derechos con la evolución de los principales indicadores sociolaborales en el período 1988-2008. Ello permite analizar dos ángulos complementarios de las relaciones de poder que se analizan en esta tesis doctoral: las definiciones legales otorgan un contenido específico a la relación entre capital y trabajo asalariado y a la relación social entre los sexos y la conformación del empleo muestra cómo se van articulando estas relaciones en diferentes momentos en Venezuela.

La norma jurídica es una fuente importante de legitimidad del ejercicio de poder, pero al regular la vida social no solo sostiene una dominación social, sino que la aplicación cotidiana esa interacción entre norma jurídica y realidad reconstruye la relación social. De ahí que se convierte en un elemento constitutivo de las relaciones sociales. En otras palabras, "... cuando la vida se convierte en ley (...) la transformación es a un tiempo formal y sustantiva. Vuelve a la vida marcada por el poder"

(MacKinnon, 1995: 427). Por ello, la ley es un dato social que permite ver la evolución de las relaciones de poder. En una *sociedad discrónica*, el Derecho tiene normas jurídicas que expresan diversos tiempos y con ello los valores de cada época. Por ello cuando las devuelve a la vida reconstruye esos diversos tiempos, legitimando aún más la subordinación de las mujeres.

La evolución de los indicadores sociales y laborales sitúa los límites de las regulaciones laborales y muestra las fisonomías concretas que van adquiriendo la dominación de clase y la relación de poder entre hombres y mujeres en la evolución del desarrollo capitalista tardío venezolano.

4. Objetivos de la investigación

GENERAL:

- Evaluar los efectos para el acceso al bienestar social del modelo jurídico de protección laboral en Venezuela, construido bajo los principios de un Estado Social de Derecho.

ESPECÍFICOS:

- Analizar las transformaciones en el empleo y sus consecuencias en el acceso a la protección laboral.
- Evidenciar el sesgo clasista y de género del modelo de Estado Social de Derecho venezolano.
- Mostrar las posibles deficiencias del diseño normativo del modelo de protección laboral, lo que limita su función en la generación de bienestar social.
- Evaluar los posibles obstáculos legales para avanzar en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- Comparar la evolución de los principales indicadores sociolaborales en el período 1988-2008 con la finalidad de medir la cobertura del modelo de protección laboral.

5. Aspectos Metodológicos

El enfoque metodológico que se utiliza busca integrar varias aproximaciones conceptuales en la interpretación de las transformaciones en el empleo y sus efectos en el modelo de protección laboral. Ello tiene como finalidad situar las transformaciones que han ocurrido en el empleo, tanto en la redefinición del pacto entre capital y trabajo asalariado, como en las transformaciones de la relación de poder entre los sexos.

El centro del análisis son las normas jurídicas, mostrando cómo sus modificaciones van reflejando y reconstruyendo esas redefiniciones de las relaciones de poder.

- PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

El trabajo asalariado y la familia nuclear no permiten otorgar protección laboral a todos los trabajadores y sus familias. Por ello, el modelo de protección laboral necesariamente ha debido abrirse a las diversas formas de empleo y a la variedad de estructuras familiares. Pero, esa apertura ha presentado siempre límites. Solo se protege el trabajo remunerado y a las estructuras familiares heterosexuales. Ello lleva a preguntarse:

¿Qué efectos tiene el diseño del modelo jurídico de protección laboral venezolano para el acceso de las trabajadoras al bienestar social?

Esta tesis doctoral parte de varias presunciones que ayudarán a construir la respuesta a la principal pregunta de investigación. La mayor participación laboral de las mujeres se ha efectuado principalmente a través de dos tipos de empleo: el empleo público y el trabajo por cuenta propia. Pero, además, la preponderancia de la *familia matricentrada* ha otorgado una especial configuración al empleo femenino, estimulando la búsqueda de empleos con un mínimo de protección laboral.

La protección laboral inicialmente tomó en cuenta solo el trabajador asalariado y la familia tradicional, siendo la fuerza de los fenómenos antes descritos lo que llevó a modificar el diseño de la protección laboral. Ello lleva a indagar sobre:

¿Qué tipo de trabajador era el destinatario de la legislación laboral hasta 1990?

¿Qué tipo de familia era la beneficiaria de la protección laboral?

Pero, el ordenamiento jurídico venezolano fue consciente de que el modelo basado en el trabajo asalariado y la familia con cabeza masculina no permitía llegar a amplios sectores sociales de nuestro país. Esto lleva a otro tipo de preguntas:

¿Cómo fue la evolución normativa de la protección laboral desde el trabajo asalariado hacia el trabajo autónomo?

¿Cómo fue la evolución legislativa hacia la protección de las uniones de hecho?

¿Cómo se ha otorgado protección laboral a las familias matricentradas?

El lugar subalterno que ocupaba el trabajo femenino en el modelo de protección laboral era otro límite que impedía el pleno acceso al empleo y por tanto limitaba el ejercicio de la ciudadanía femenina. Por ello, la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo ha sido un elemento importante en los intentos de ampliar la cobertura del modelo protección laboral. Ello llevó a preguntarse:

¿Qué tipos de medidas legislativas se han tomado para avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo?

La evolución legislativa refleja la acción de los actores sociales y políticos. La legislación se modifica porque alguien (personas, organizaciones) logra que el tema entre en la agenda pública. Ello llevó a formular las siguientes preguntas:

¿Qué tipo de actores sociales y políticos promovieron las reformas laborales y las sobre los derechos de las mujeres?

Por último, la protección laboral basada en normas jurídicas se enfrenta al reto del lugar que ocupa el Derecho en la regulación de la convivencia social y las relaciones de poder que se expresan en el mercado de trabajo. En una sociedad definida como *discrónica* y con preponderancia de las *relaciones primarias* sobre las institucionales era imprescindible indagar sobre:

¿Cuál es el real ámbito de cobertura de la protección laboral?

¿Qué tipos de trabajo ofrece el mercado de trabajo venezolano?

¿Cómo se protegen los sectores sociales que no acceden a la protección laboral?

- ESTRATEGIAS DE INVESTIGACIÓN

Esta tesis doctoral combina diversas técnicas de investigación. La construcción del capítulo sobre el concepto ampliado de trabajo, tiempo y de bienestar social y el referido a las características del Estado Social de Derecho se efectuó fundamentalmente mediante una revisión bibliográfica. En esos capítulos se presenta el estado actual de la discusión en cada uno

de esos tópicos y se resaltan las dificultades teóricas que se han revelado en los intentos de redefinir los objetos y modelos de análisis.

La evolución del modelo de protección laboral se efectuó con base a la revisión de legislación del trabajo y de la seguridad social, de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato y 36 convenios colectivos vigentes en la segunda mitad de la década del dos mil (el cuadro resumen de leyes es el Anexo A y el de los convenios colectivos revisados es el Anexo B).

La selección de los convenios colectivos se basó en un trabajo previo sobre negociación colectiva y equidad de género en Venezuela, efectuado a inicios de la década dos mil (Iranzo y Richter, 2005^a). En la escogencia de los convenios colectivos de la investigación previa se utilizaron los siguientes criterios de selección:

- a) Convenios colectivos con mayor incidencia dentro de su sector específico y que marcan tendencias dentro de la negociación colectiva, privilegiando, en los casos en que ello era posible, los convenios por rama de industria. Se recuerda que esta forma de negociación colectiva es minoritaria en Venezuela.
- b) Convenios colectivos pertenecientes a empresas o instituciones del sector público y del sector privado. Varios convenios colectivos revisados a inicios de la década eran de empresas privadas que han sido estatizadas. Ello aumentó la cantidad de convenios colectivos del sector público, pero la revisión de los que habían sido renovados no mostraba diferencia con la situación cuando eran empresas privadas.
- c) Convenios colectivos pertenecientes a empresas de diverso tamaño
- d) Convenios colectivos pertenecientes a diferentes niveles de capacitación profesional.

La base de datos de la investigación previa se actualizó con los convenios colectivos que habían sido renovados, se verificó que el convenio colectivo siguiese cumpliendo algunos de los criterios de selección y además se incorporaron nuevos convenios colectivos de algunas empresas altamente feminizadas, sin dejar por fuera sectores altamente masculinos, como lo son la industria petrolera, la siderúrgica y la construcción.

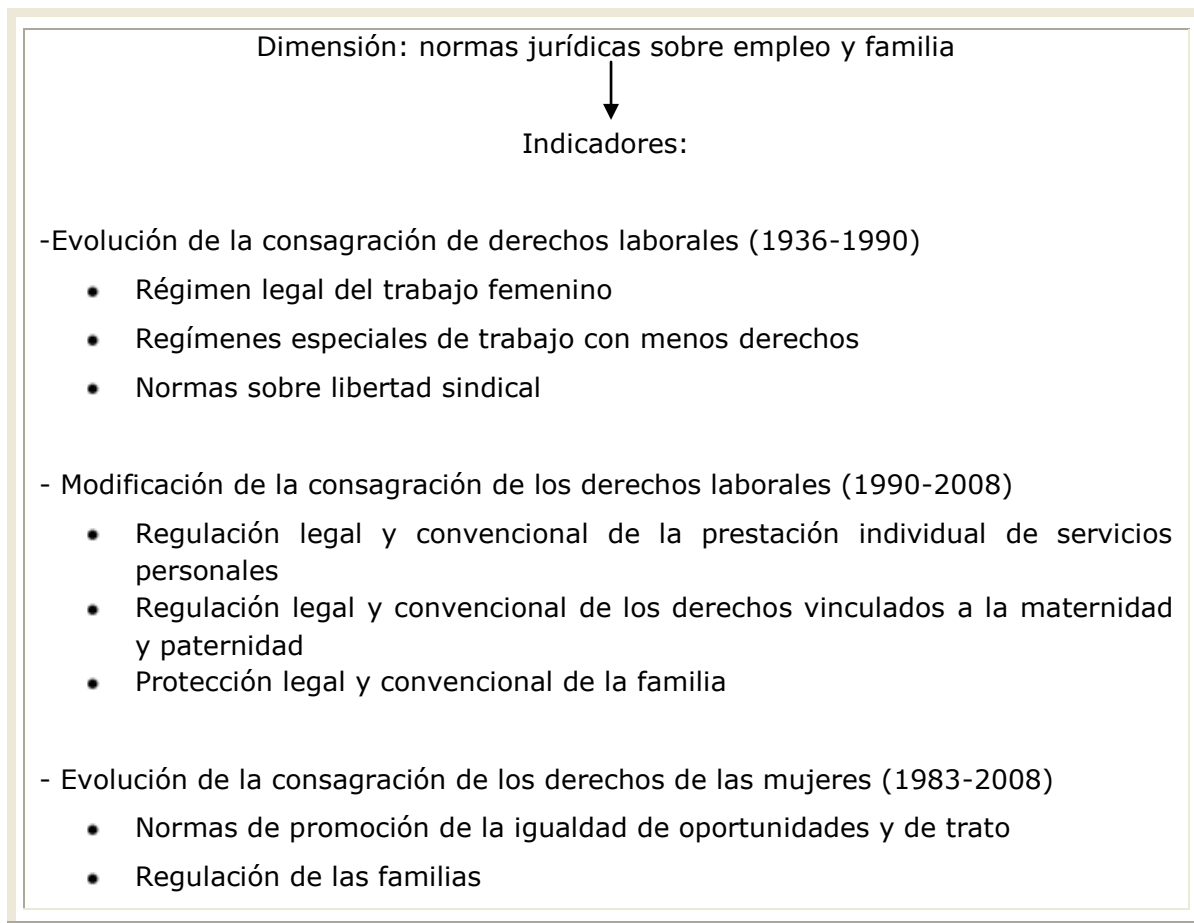
El análisis de los convenios colectivos buscaba evaluar las diferencias no solo por tipo de empleador, tamaño de empresas o sector económico

sino la presencia de cláusulas de promoción de la igualdad en los sectores altamente feminizados. La investigación previa (Iranzo y Richter, 2005^a) mostró una ausencia de este tipo de medidas en la negociación colectiva, pero se quería constatar si había existido alguna transformación. En la investigación previa no se evaluaron las condiciones generales de empleo y el tipo de familia que protegía la negociación colectiva. Por ello, se incluyeron estos dos nuevos indicadores.

Para el análisis de la evolución del modelo de protección laboral se construyeron dos períodos para presentar sus características y las modificaciones acaecidas. El primero abarca desde la promulgación de la ley del trabajo en 1936 hasta la reforma laboral de 1990. Ese período comprende el inicio real de la industrialización, el desarrollo del modelo de sustitución de importaciones y la consolidación de un sistema populista de conciliación de elites, bajo el cual se desarrolló el sistema democrático en el país, a partir de 1958.

El segundo periodo de análisis comprende las reformas laborales y de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato promulgadas en los años noventa y en la década actual. Entre 1990 y 2008 se han producido profundos cambios en el modelo de desarrollo económico social y se modificó sustancialmente las reglas del sistema político.

Cuadro N° 1
Indicadores para el análisis del modelo de Protección Laboral

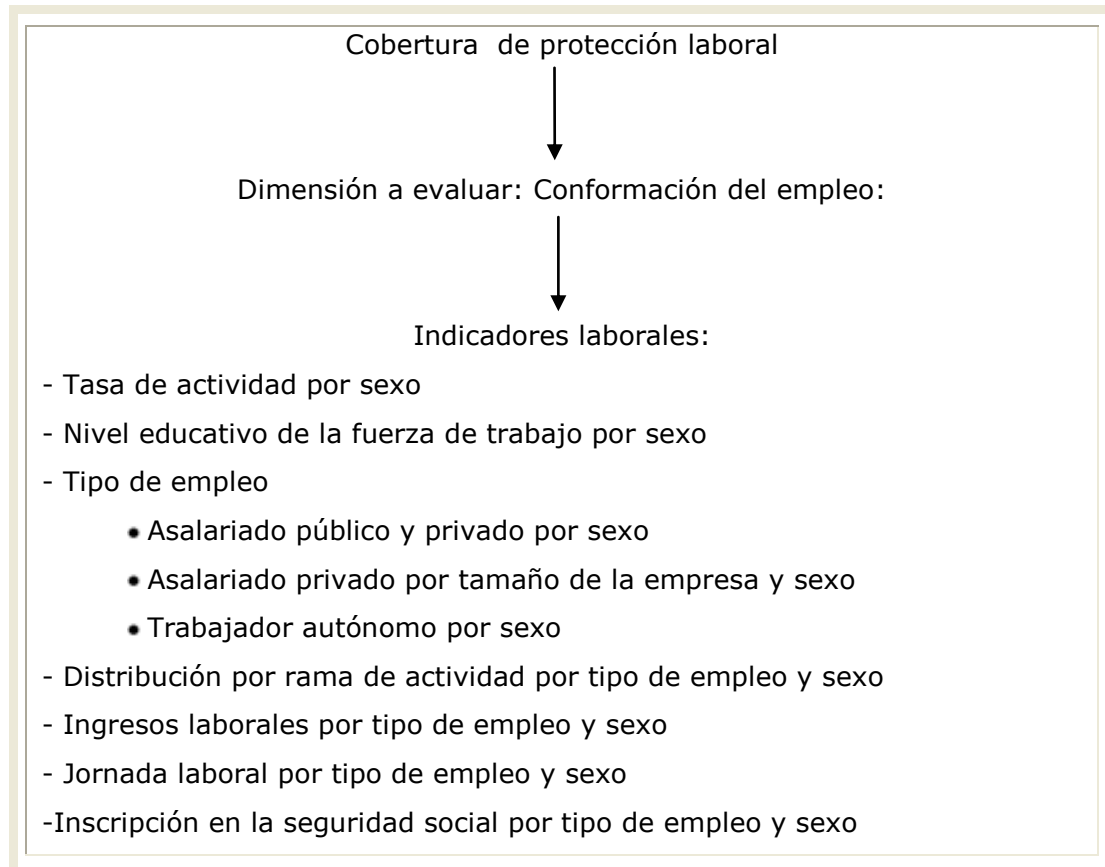


La evaluación del modelo protección laboral supuso adentrarse en los objetivos que se plantearon los actores sociales con las diversas reformas laborales y en los diferentes problemas de aplicación práctica de dichas regulaciones. Se requería comprender las razones que llevaron a adoptar algunas regulaciones y a la vez obtener información sobre el funcionamiento cotidiano de las regulaciones. Con tal finalidad se efectuaron 15 entrevistas en profundidad, distribuidas entre actores políticos, sociales y sindicales que participaron en las reformas legales, a dirigentes sindicales de base, a abogados asesores de sindicatos y a funcionarios públicos (La lista de entrevistados es el Anexo C)

La cobertura del modelo de protección laboral requirió analizar la evolución de una serie de indicadores sociolaborales con la finalidad de situar los obstáculos que se presentan a la relación construida entre empleo asalariado, protección laboral y bienestar social por la estructura del mercado de trabajo venezolano. También esos indicadores permitían

analizar las continuidades y transformaciones en la segmentación laboral y la segregación ocupacional por sexo.

Cuadro N° 2
Indicadores para el análisis del ámbito de aplicación del modelo de protección laboral



El análisis de la evolución de los indicadores sociales y laborales se efectuó con la información que contiene la Encuesta de Hogares por Muestreo, que incluye una serie de preguntas relacionadas con las condiciones de empleo. Esta Encuesta es realizada periódicamente por el organismo estatal a cargo de las estadísticas en Venezuela⁸. La Encuesta de Hogares por Muestreo se comenzó a efectuarse en 1967, por lo que la información previa proviene de los Censos Nacionales, fundamentalmente del Censo de 1941.

La información se presenta confrontando los datos con los dos períodos contruidos para el análisis de la legislación de trabajo. Los indicadores sociolaborales del período 1936-1988 que se utilizan tienen

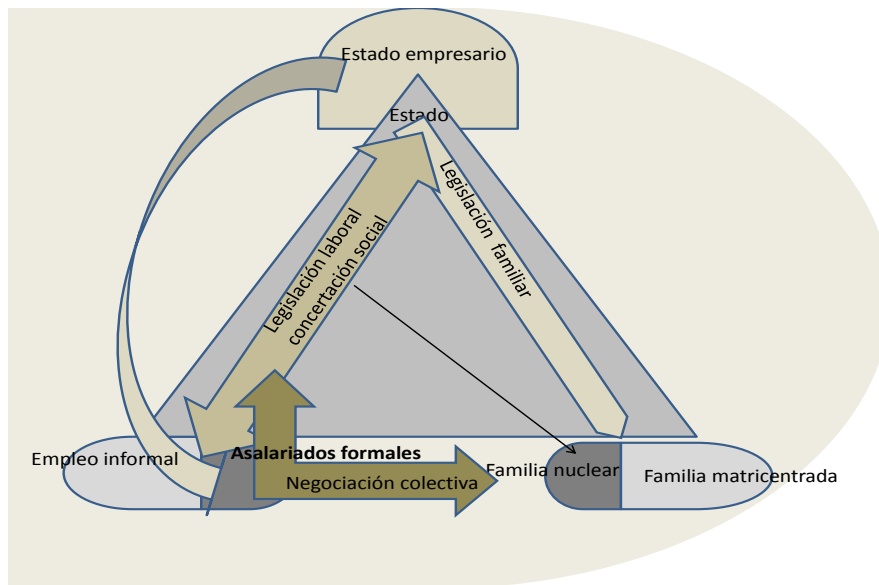
⁸ Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI), actual Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

como finalidad informar al lector de la situación inicial del periodo de industrialización y de las principales características de la conformación del empleo en el momento final del modelo de sustitución de importaciones. Por ello, los datos refieren fundamentalmente a dos años: 1941 y 1988.

El segundo período analiza la conformación del empleo en el momento inicial de las reformas neoliberales y los cambios ocurridos con la aplicación de las nuevas políticas económicas y laborales en la década del dos mil. Los años que se utilizan son 1990, 1998, 2000 y 2008. Para algunos indicadores laborales no se obtuvo información sobre este último año y se procesó la información del año 2004 y 2005. La información sobre otros años es utilizada para verificar si se trata de una tendencia o mostrar las fluctuaciones del indicador.

La información de la Encuesta de Hogares por Muestreo fue complementada con los datos sobre la evolución del empleo de los informes sociales que publican la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina Regional para América Latina de la Organización Internacional del Trabajo. La información sobre la distribución de la jornada laboral en el 2008 proviene de la base datos "Quipustat", ubicada en el portal on line regional de OIT.

Toda esa información fue utilizada para reconstruir la triada entre empleo asalariado, *familias* y Estado en la generación de bienestar social. Se trataba de mostrar las especificidades que tenía esa relación en Venezuela.



Fuente: Elaboración propia

El diagrama pretende mostrar las transformaciones que ocurren en los tres ejes del modelo tradicional de bienestar social, cuando el empleo informal es significativo, las estructuras familiares son diversas y el Estado tiene una alta participación en el mercado de trabajo no solo como regulador sino como empleador.

Esas configuraciones han estado presente en toda la historia del proceso de modernización venezolano, pero en cada momento se han ido modificando, ya sea creciendo o reduciéndose o cambiando su composición interna.

El hilo conductor de esta investigación son las transformaciones del régimen legal del empleo femenino y las modificaciones en su inserción laboral, pues esa mirada permitía analizar las redefiniciones de las relaciones de clase y de género, los dos ejes de estudio de esta tesis doctoral.

Capítulo II: Trabajo, Tiempo y Bienestar Social: Una relación en constante contradicción

"... no soy libre, no lo seré hasta que tenga un trabajo y pueda mantenerme por mí mismo".
Joven negro sudafricano desempleado⁹

1. Presentación

Este capítulo presenta una propuesta para reconstruir los conceptos básicos que subyacen en los *Estudios del Trabajo* y en las regulaciones jurídicas del fenómeno trabajo. En tal sentido, se interpela el concepto trabajo a fin de redefinirlo para integrar no solo los diversos tipos de empleos remunerados, sino expandirlo hacia el trabajo voluntario, abarcando incluso lo que históricamente se ha considerado *no trabajo*, es decir, el trabajo para la reproducción social, denominado también trabajo doméstico-familiar, trabajo reproductivo o trabajo del hogar.

El trabajo como relación social expresa unas determinadas relaciones de poder. Por ello, se busca poner de manifiesto dos de esas relaciones: las relaciones entre capital y trabajo asalariado y las sociales entre los sexos¹⁰.

La mirada pone énfasis en la tríada entre *trabajo, tiempo y bienestar social*. En dicha tríada cada uno de esos términos tiene contenido específico. Desenmascarar ese contenido permite entender mejor las razones de los límites de la protección laboral, uno de los pilares fundamentales del modelo de bienestar social. A los diversos límites al acceso al bienestar social se dedica este capítulo que se subdivide en cinco secciones.

La primera sección se dedica al concepto ampliado de trabajo. Desde la década de los noventa bajo la denominación *Estudios del Trabajo* se han

⁹ "Nacidos Libres", reportaje de Lali Cambra con ocasión de los 20 años de la llegada al poder de Nelson Mandela en el periódico El País de 11/02/ 2010 en http://www.elpais.com/articulo/internacional/Nacidos/libres/elpepiint/20100211elpiint_4/Tes

¹⁰ La etnia es otra relación de poder que atraviesa el concepto trabajo, pero que no será analizada en esta tesis doctoral, aunque se tiene presente que su incorporación daría contornos aún más nítidos a la relación social trabajo. Sin embargo, la reducida población indígena permite centrar el análisis en las relaciones de clase y de género, pues ésta no supera el 2% de la población total, según el último Censo Nacional (Richter, 2007).

englobado las reflexiones de disciplinas como la Sociología del Trabajo, los estudios sobre movimiento obrero, la Economía del Trabajo, las Relaciones Industriales, los estudios históricos, la Sociología del Empleo, los estudios con perspectiva de género, por citar algunas de las disciplinas y enfoques que han pretendido ser abarcadas y que estudian el fenómeno trabajo, desde diversas perspectivas y enfoques (De la Garza, 2000). Todas esas disciplinas utilizan los términos trabajo y empleo, muchas veces para referirse a cosas muy diferentes, lo que ha llevado a una prolífera discusión sobre la necesidad de un concepto ampliado de trabajo y por tanto de su sujeto: el trabajador (De la Garza, 2006; Miguélez y Prieto, 1999).

La cuestión ha girado sobre la necesidad de abrir el concepto trabajo a las diversas formas de trabajo remunerado. En esta sección se evalúa los avances en captar además el trabajo no remunerado, ya sea el voluntario o en el hogar. Sin *esos trabajos*, la construcción de la relación social trabajo es incompleta y por tanto explica parcialmente las transformaciones que han ocurrido en el trabajo.

La segunda sección evalúa la relación entre trabajo y Derecho del Trabajo. La opción de otorgar la protección laboral solo al trabajo asalariado ha mostrado sus límites para la generación de bienestar social. Por ello, esta disciplina también ha construido su objeto ampliado de protección. Las tensiones entre avanzar en la protección a todo tipo de trabajo y la recuperación de las potestades patronales para usar y disponer del trabajo contratado son el hilo conductor de esta sección. El objeto ampliado ha sufrido varios quiebres conceptuales, producto justamente de esa tensión entre protección y flexibilización. Empresas de empleo temporal, trabajo a tiempo parcial, cooperativas de trabajo asociado y el voluntariado social son ejemplos de los retos de la protección laboral en tiempos de flexibilización laboral.

La tercera sección analiza las razones que se han aducido para explicar las diferencias en las condiciones de trabajo entre los trabajadores. Se entrelazan los enfoques de segmentación laboral, de segregación ocupacional por sexo e informalidad para mostrar la gran diversidad en las condiciones de trabajo existente en la región latinoamericana. Tanto en Europa como América Latina, la polarización entre los que logran acceder a puestos de trabajos con protección laboral y los que se ubican en los

segmentos con menor acceso a la protección laboral se ha incrementado, sobre todo dentro del colectivo femenino (Abramo y Valenzuela, 2006; Auer y Cazes, 2000; Carrasquer, 2009; Maruani, 2007; Torns, 1999).

La cuarta sección confronta las contradicciones internas que presenta la actual conformación de la relación de trabajo. Se construye un contexto analítico que permita entender qué se quiere decir con la incorporación masiva de las mujeres al empleo, el fin del trabajo estable, el declive del modelo hombre principal proveedor-mujer ama de casa y el menor acceso de las mujeres a la protección laboral. Estos cuatro fenómenos son examinados para situarlos en su real magnitud y sentido.

La quinta sección propone un concepto ampliado de bienestar social. Se sostiene que la noción de tiempo y bienestar social que sustenta el modelo normativo presenta límites que ubican los problemas de sostenibilidad del modelo social en una acera diferente de las críticas sobre su viabilidad financiera. Se reflexiona sobre los tiempos sociales, la calidad vida y los trabajos. Pero además se pone de relieve las razones por las cuales la noción de bienestar social del modelo normativo puede ser ajena y lejana para los trabajadores de bajos ingresos.

Por último, se cierra el capítulo ubicando la expresión de la discusión previa en el modelo de bienestar social que consagra el Estado Social de Derecho. Ello permite analizar el modelo normativo, en un haz de relaciones entre *los trabajos* y *los tiempos* que tendrán diversas expresiones en las regulaciones del trabajo y de la seguridad social. En tal sentido, analizar esas relaciones permite situar la discusión en la evolución del Estado Social de Derecho que se efectúa en el siguiente capítulo. Dentro de ese conjunto de relaciones se puede entender los avances y retrocesos en la obtención de ciudadanía a través del trabajo asalariado. La frase del joven negro sudafricano desempleado es muy elocuente al respecto, pues sitúa claramente la relación entre lugar en la producción y ejercicio de la ciudadanía.

2. El concepto ampliado de trabajo: la polisemia de trabajo y empleo

Las imágenes que asociamos a las palabras no son casuales. Reflejan las construcciones sociales que se han efectuado sobre ellas (Pahl, 1991;

Prieto, 2007). Por ello hablar de trabajo, empleo y mujer en singular significa que existe un trabajador, un empleado y una mujer.

Los estudios sociales sobre el trabajo tendieron a analizar un tipo de trabajo, considerado mayoritario en el modo de producción capitalista y que tenía la ventaja que permitía examinar las diversas facetas del funcionamiento de las relaciones entre capital y trabajo asalariado.

El objeto de estudio de la Sociología del Trabajo se ha concentrado fundamentalmente en las diversas transformaciones que han ocurrido en los procesos de trabajo, analizando como éstas afectaban la construcción de una clase social, de una identidad, de unas subjetividades y culturas particulares, es decir, la relación entre los procesos de trabajo y los sujetos que los efectuaban.

Esta centralidad puede observarse en los grandes temas de discusión de la disciplina. En la revista de *Sociologie du Travail*, la reflexión hasta los años ochenta del siglo XX giraba fundamentalmente sobre la organización de las empresas, las teorías de la organización, industrialización y sociedad (Villavicencio, 2000). En estos estudios, el centro de análisis eran las diversas modalidades del trabajo asalariado, con énfasis en lo que denominó la *relación salarial normal* para referirse a un tipo de contratación laboral estable con único empleador a tiempo completo y con salario fijo (Prieto, 2007). La expansión de las investigaciones hacia la evolución del empleo, organización y división del trabajo, las políticas industriales, la innovación, ciencia y tecnología permitió reflexionar sobre las relaciones entre empleo y trabajo (Pahl, 1991; Prieto, 2007; Villavicencio, 2000).

En América Latina, el nacimiento de la Sociología del Trabajo como campo específico ocurre a finales de la década de los cincuenta del siglo XX. En sus orígenes también se centra en los procesos de trabajo y en la construcción de identidades laborales, dejando un espacio reducido a la evolución y conformación de los mercados del trabajo, los cuales aparecen en los análisis sobre informalidad y en estudios de la Sociología del Empleo (Abramo y Montero, 2000; Pérez Sainz, 2000; Pries, 1997). Pero las diversas dificultades para generar empleo formal, unidas a las recurrentes prácticas de inobservancia y fraude a ley laboral¹¹ obligaron siempre a

¹¹ El fraude a ley refiere a maniobras, artificios del empleador para dar a la relación de trabajo una forma jurídica distinta al contrato de trabajo o para disminuir los

tomar en cuenta las formas de trabajo que se alejaban del modelo del asalariado clásico. Así los trabajos precarios o atípicos o con poca protección laboral siempre fueron importantes en la región latinoamericana, ya que eran la *forma normal* de trabajar para importantes sectores de trabajadores, no solo mujeres, jóvenes y migrantes (De la Garza, 1998, 2006; Rojas y otros, 2007). Los estudios sobre informalidad permitieron ubicar el trabajo autónomo no profesional como una categoría ocupacional importante de los mercados de trabajo latinoamericanos. Pero, el centro siguió siendo el trabajo asalariado y el resto de los trabajos eran considerados sus satélites, que se dibujaban o desdibujaban en relación con él.

Los cambios en la organización de los procesos de trabajo y la globalización de las formas capitalistas de producción, fenómenos que se han acrecentado desde los finales de la década de los setenta del Siglo XX, fueron decisivos en el recorrido hacia el análisis de las formas de trabajar distintas al trabajo asalariado clásico, entre ellas, las diversas modalidades de autoempleo (Pries, 1997). Es, en esos momentos, que comienzan a surgir los conceptos de *trabajos atípicos* o *precarios* o *irregulares* para describir las transformaciones que estaban ocurriendo.

En la década de los ochenta, las transformaciones comenzaron a afectar las regulaciones laborales disminuyendo o reformulándose las protecciones al trabajador. El concepto de flexibilidad laboral fue acuñado para referirse a la recuperación de diversas potestades patronales, hasta ese momento limitadas, para usar y disponer de la fuerza de trabajo. La posibilidad de utilizar diversos contratos de trabajo se expresó en un amplio haz de formas de prestar servicios personales bajo subordinación.

En algunas actividades económicas, como la industria de la construcción y del calzado, la alta presencia de trabajadores autónomos llevó a estudiar sus condiciones de trabajo, observándose los tránsitos entre

efectos de la relación de trabajo. Ejemplo de ello, es celebrar con los trabajadores contratos civiles o mercantiles, obligar a los trabajadores a crear sociedades mercantiles o a inscribirse como comerciantes o contratarlos sucesivamente bajo modalidades temporales, obligarlos a firmar la renuncia para evitar las indemnizaciones por despido injustificado. En cambio, la inobservancia no requiere de trucos para ocultar la verdadera naturaleza de la relación jurídica. Es sencillamente no acatar la norma.

empleo asalariado y autónomo, ya sea como expresión tanto del desempleo y/o de las estrategias empresariales para adaptarse a los ciclos económicos. Normalmente, los estudios han tendido a concluir que se está en presencia de *falsos autónomos*, es decir, de situaciones de incumplimiento de la legislación laboral, ya sea por encubrimiento de la relación de trabajo o simple inobservancia de las normas laborales (Bagnasco, 1989; Miguélez, 1990). En América Latina, este tipo de empleo se le considera una manifestación de la incapacidad del sector moderno de incorporar toda la oferta de fuerza de trabajo, producto de la heterogeneidad estructural de dichas economías (Pérez Sáinz, 1995; Tokman, 2000). Aunque también se ha reportado situaciones de fraude a la legislación laboral en cadenas de subcontratación, siendo parte de las estrategias empresariales para eludir la legislación laboral y de la seguridad social (Hernández y Richter, 2002; Portes y Halles, 2004). De ahí que la expansión hacia el análisis de todas las formas de empleo haya sido una línea de investigación presente en las tres últimas décadas en los *Estudios del Trabajo*.

La Sociología del Trabajo avanzó hacia el análisis de todo tipo de trabajo remunerado, haciendo énfasis en que los posibles objetos materiales de estudio eran "todas las formas de trabajo y actividad" (...) "pensamos el trabajo como toda forma de actividad que permite transformar la naturaleza en bienes y servicios útiles o crear relaciones interpersonales y sociales más ricas" (Castillo, 2000:58). Pero los estudios seguían centrados en las diversas manifestaciones del trabajo asalariado. Así en una evaluación de las revistas europeas de Sociología del Trabajo se resalta que:

"Para todas ellas, el trabajo es considerado y analizado como una actividad productiva ciertamente realizada en condiciones de asalarización, pero siempre preñada de diversidad, riqueza y matices" (Prieto, 2007:6)

La Sociología del Trabajo indudablemente ha avanzado en ampliar su objeto de estudio hacia todas esas diversas manifestaciones del trabajo asalariado, incluso se ha preocupado del autoempleo. Pero para esta disciplina, los otros tipos de trabajos, como el reproductivo y el voluntario, aún permanecían en la sombra. Ha sido necesario efectuar otro esfuerzo no solo teórico para abrir un campo de reflexión sobre todos los trabajos.

La centralidad del trabajo asalariado puede explicarse por diversas razones. Por estar ubicado en las relaciones de producción fundamentales del modo de producción capitalista. Por ser considerado la principal fuente de generación de la riqueza social, ya que genera un valor superior al precio que se paga por efectuarlo. Por compartir espacios comunes de experiencia, lo que potencialmente le otorgaría a las personas que lo realizan una particular homogeneidad subjetiva. Esa subjetividad permitiría impulsar los procesos de transformación social. Por confrontar el poder del capital en los procesos de trabajo. Así el trabajo asalariado permitió construir un sujeto histórico, la clase obrera, para crear una sociedad alternativa (De la Garza, 1998).

Desde las décadas de los años cuarenta hasta los setenta se privilegiaron los estudios sobre las características y transformaciones del trabajo asalariado fabril (Leclercq, 1999). El aumento del sector servicios amplió el campo de estudios y el término empleo comienza a aparecer vinculado a los trabajadores de los servicios y posteriormente a las formas de trabajo distintas a la relación salarial normal. De hecho se construyeron imágenes simbólicas de cada tipo de trabajador. El trabajador (obrero) era de uniforme azul (*cuello azul*) y el empleado de traje (*cuello blanco*). Los análisis sobre las mujeres (*cuellos rosas*) eran minoritarios. Fue el crecimiento del empleo público, sobre todo la mayor actividad administrativa estatal, lo que comenzó a darle mayor visibilidad. El empleo público otorgó algunas especificidades tanto a la organización del trabajo como a las condiciones de empleo. Ello fue otro impulso para efectuar ajustes en los conceptos. Servidor público y trabajador no fueron términos que pudiesen asociarse hasta bien avanzada la década de los setenta (Marín, 1978; Freedland, 2007).

Estos diversos tipos de trabajos y trabajadores se reflejaban en las leyes laborales. En América Latina fue común que se estableciesen algunas regulaciones diferentes para trabajadores *manuales*, es decir, los obreros, y para los trabajadores que se denominaban *intelectuales*, los empleados. En varios países latinoamericanos, los sistemas de seguridad social se organizaron por tipo de trabajador. Los servidores públicos fueron objeto de regulaciones fuera del Derecho del Trabajo, mediante estatutos especiales que trataban de diferenciarlo del trabajador asalariado.

Hasta los años setenta el objeto de estudio había sufrido transformaciones pero las categorías analíticas seguían centradas en el trabajo o empleo asalariado privado y las diversas expresiones del conflicto social que se asociaban al conflicto de clase y a sus sujetos históricos.

Desde finales de los setenta se presenta un aumento de formas de trabajos distintas a lo que se consideraba *la relación salarial normal*. Además, la clase obrera se había mostrado poco dispuesta a cumplir su papel de sujeto histórico de transformación social y en la mayoría de los países capitalistas, ya sea los desarrollados o en vías de desarrollo, sus luchas y enfrentamientos con el capital y el Estado culminaron en su integración total o parcial a los pactos sociales que sustentaron ya sea los Estados de Bienestar o el modelo del Estado Social de Derecho. De ahí que repensar las categorías de análisis se hizo indispensable para comprender los diversos procesos sociales que han acaecido en las últimas décadas del siglo XX e inicios de la actual, en particular la globalización en su faceta de flexibilización laboral.

La mayor visibilidad que han adquirido actores sociales no vinculados directamente con el trabajo asalariado, como lo son los movimientos de los sin tierra, los sin casa, los indígenas, los ecologistas, los desempleados por citar algunos de los más conocidos, también influyó en los cambios en los ejes de análisis.

Los *Estudios del Trabajo* han mostrado las diferentes caras del surgimiento, transformaciones y mutaciones del trabajo asalariado en sociedades capitalistas avanzadas y en las menos desarrolladas. El trabajo refiere a una actividad humana relacional, siendo el contenido de esa relación lo que otorga su especificidad (Pahl, 1991). Esa relación social se va transformando en los diversos modos de producción, adquiriendo diferente contenido dependiendo del contexto histórico de cada sociedad (Carrasco, 1991). Por tanto no se puede hablar de *un* trabajo asalariado.

Para definir qué es el trabajo en las sociedades capitalista lo primero que se debe hacer es precisar si se trata de una sociedad altamente industrializada o con menor grado de industrialización o en vías de desarrollo o en transición. En otras palabras debe ubicarse el concepto trabajo en las transformaciones que ocurren en la forma de producir y en

las diversas formas de las relaciones sociales que subyacen en esa actividad.

La construcción inicial del concepto trabajo subrayó las relaciones con determinados procesos de trabajo y con sus resultados, es decir una producción material o inmaterial. De ahí que cuando el objeto de trabajo provenía de la naturaleza de manera inmediata o mediata, como resultados de trabajos anteriores, el concepto trabajo se construía a partir de los procesos de cooperación e interacción en esa elaboración y como expresaban o construían determinadas relaciones sociales. Existía un producto que podía diferenciarse con nitidez de los sujetos que participaban en su elaboración. Por tanto, si la preponderancia era la producción material era lógico que los análisis tuviesen como centro el obrero fabril y la gran cadena de producción fordista-taylorista (De la Garza 1998; García y otros, 2005; Leclercq, 1999).

Los otros tipos de trabajos no aparecían tan claramente con identidad propia, aunque no se ignoraba que coexistían junto al obrero industrial de la gran empresa otros trabajadores de la propia manufactura, de las empresas de servicios y de agricultura, incluso algunos ubicados en formas de producción no asalariadas (García y otros, 2005). Pero se enfatizó en las posibilidades de que el obrero fabril pudiese constituirse en un sujeto histórico de transformación social. Su forma de organización para la defensa de sus intereses, el sindicato, permitía enlazar hacia una representación política de la clase obrera, el partido político de izquierda (De la Garza, 2006). De ahí que la centralidad en un tipo de trabajo era también una apuesta política de transformación de la sociedad capitalista.

Una primera transformación del concepto trabajo ocurre con el incremento del sector servicios. La producción inmaterial integra al consumidor o cliente en el objeto del trabajo, comprimiéndose las fases tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto (De la Garza, 1998, 2006). Desde las últimas décadas del siglo XX, este tipo de producción se ha extendido al punto que la generación de empleo se efectúa mayoritariamente en las ramas de actividad de servicios. Este trabajador es diferente al obrero y a la obrera fabril y trató de ser subsumido en el término empleado o trabajador de *cuello blanco* por la supuesta preponderancia de lo intelectual en su trabajo.

Esta primera ampliación del término trabajo llevó a redefinir los objetos que integrarían el trabajo, incorporando a un tercero, el usuario o cliente. Pero también el sujeto trabajador adquirió una fisonomía propia y dado que la presencia de las mujeres en sector servicios ha sido mayor que en el sector industrial, al crecer éste aumentó la visibilidad de las mujeres como trabajadoras, pues en el imaginario social construido en torno al obrero fabril se diluían.

El trabajo como actividad de la persona implica el uso y desgaste de su energía y capacidades, lo que situó la discusión en los aspectos subjetivos de la actividad. Las reflexiones giraron sobre las interacciones inmediatas o mediatas entre los sujetos, las cuales en la producción inmaterial adquieren nuevas representaciones sociales y nuevas formas de construir las identidades y espacios laborales, pues el cliente o usuario convierte la relación en una triada. Pero no implica que el trabajo se diluya, sino que cambia su exteriorización. Por ello, no parece tan real que en los procesos productivos actuales, sobre todo en los inmateriales, la identidad con el trabajo se disuelva tan fuertemente como ha pretendido algunas propuestas sobre el fin del trabajo o la fragmentación de la vida social (De la Garza, 2006; García y otros, 2005, Pahl, 1991).

La necesidad de repensar el concepto trabajo, ya presente como se reseñó anteriormente por la fuerza que estaba tomando la producción inmaterial, se profundiza a partir de la década de los ochenta con los profundos cambios que ocurren tanto en los procesos de trabajo como en el modelo de acumulación. Dos términos se hacen común en la literatura social: globalización y flexibilización laboral, fenómenos que para un sector de los trabajadores se tradujo en precariedad laboral (Recio, 2007). En América Latina, la flexibilidad laboral se expande en los noventa y varios países reforman sus leyes laborales y diversas formas de flexibilidad laboral comienzan a aparecer en los contratos colectivos. También ha sido sinónimo de un aumento de la precariedad laboral (De la Garza y otros, 2007).

El empleo con contrato a tiempo indeterminado, con único empleador, jornada de trabajo ordinaria y salario fijo pasó a convivir y a ceder lugar a otros tipos de prestación personal de servicios, muchas de ellas signadas por la inestabilidad, varios empleadores, altas jornadas de trabajos con cambios discrecionales en los turnos o días de trabajo, bajos

salarios y malas condiciones de seguridad laboral. Los otros trabajos comenzaron a tomar perfil propio dentro de los análisis sociales sobre las transformaciones que estaban ocurriendo en los mercados de trabajo y sus efectos sobre la protección social. El tema del *trabajo socialmente aceptable* comenzó a ser discutido más allá de los problemas que enfrentaban los asalariados para mantener un trabajo estable, con buenas remuneraciones y con protección social (De la Garza, 2006; Miguélez y Prieto, 1999).

Las malas condiciones de trabajo de muchos tipos de trabajo pusieron en el tapete la manera cómo se construyó el acceso al bienestar social y la noción de creación de riqueza social que la sustentaba. De manera paralela, el avance en la consagración de los derechos humanos universales situó la discusión en su acceso para todas las personas y en los diversos déficit de ciudadanía que se presentaban en las sociedades desarrolladas y la casi carencia de la misma para amplias capas sociales en América Latina. Desde diversos ángulos comienza a cuestionarse el rol otorgado al trabajo asalariado como mecanismo para acceder al bienestar social y a la vez garantizar la paz social (Abromovich y Courtis, 2006; Esping-Andersen, 1993; 2000; Procacci, 1999).

Los cambios en la organización del trabajo tuvieron la particularidad de que fueron procesos casi simultáneos, a partir de la década de los ochenta, en varios países desarrollados y latinoamericanos (De la Garza, 2006). Ello se explica porque los procesos de apertura económica y de reestructuración de las empresas para adaptarse a los requerimientos de un mercado global se efectuaban pensando en ese mercado mundial. Esta situación ha permitido evaluar las similitudes y las diferencias que están produciendo esas transformaciones y cómo se expresan las peculiaridades de cada conformación social, en particular el grado previo de industrialización con empleo asalariado bajo contratación estable y las diferencias en cuanto a la magnitud de las formas precarias de trabajo, ya sea asalariado o autoempleo. En otras palabras se ha podido confrontar las similitudes y diferencias en las diversas formas de empleo protegido y precario. De ahí que la propuesta de un concepto ampliado de trabajo sea común tanto en la literatura española como en la latinoamericana (Castillo, 2000; De la Garza y otros, 2007; De la Garza, 2006; Miguélez y Prieto, 1999).

Pero la reflexión sobre la necesidad de repensar el concepto trabajo siguió otorgando un lugar relevante a las transformaciones acaecidas en el trabajo remunerado, sea asalariado o autónomo.

La redefinición del objeto trabajo también alcanzó a sus sujetos. Dos acotaciones son relevantes. Primero, las mujeres han tenido siempre una presencia importante en sectores, como salud, educación y comercio, los cuales valoraban sus habilidades de madres y esposas, aprendidas el proceso de socialización diferencial por género. Estos sectores tradicionalmente han gozado de menor reconocimiento y prestigio social (Torns, 1999). Segundo, las mujeres se empleaban más en los trabajos que se alejaban de la relación salarial normal. En otras palabras, lo normal para ellas eran los trabajos inestables, con bajos salarios y limitado acceso a la protección laboral. Por tanto, cuando discusión sobre la precariedad laboral tomó relieve fue porque comenzó a afectar a los trabajadores masculinos, sobre todo los que habían conseguido tener empleos estables con alta presencia sindical (Carrasquer y Torns, 2007).

En América Latina, el empleo de baja calidad ha sido desde inicios de la industrialización una realidad para una parte importante de los trabajadores. Por ello, la relación salarial normal tendió a ser la excepción y los cumplimientos parciales de la legislación laboral, las rotaciones en la jornada de trabajo, los bajos salarios eran la regla. De particular importancia en la baja calidad de los empleos ha sido la cobertura limitada de la seguridad social y la fuerza de la informalidad. (De la Garza, 1998, Rojas y Salas, 2007; Tokman, 2000, 2001). Por ello, la relación salarial normal fue casi sinónimo de la "aristocracia obrera".

La discusión sobre las transformaciones que estaban ocurriendo en trabajo, ya sea asalariado o autónomo obviaba el otro trabajo que mayoritariamente efectuaban las mujeres: el trabajo para la reproducción social. Por tanto, la redefinición de qué se va entender por trabajo requirió otro esfuerzo teórico que ha puesto el foco no solo en la relación entre trabajo reproductivo y productivo sino también en el aporte del trabajo doméstico no remunerado al bienestar social. Focos que transformaron la discusión.

La reflexión sobre las múltiples relaciones entre trabajo para la reproducción social y productivo se inicia en momentos que ya se

vislumbraba la crisis del modelo de bienestar social, basado de pleno empleo masculino y las mujeres dedicadas principalmente a labores en el hogar. Este modelo de bienestar social se sustentaba en la relación salarial normal.

Dos discusiones que pueden situarse casi como la continuidad de una con la otra permitieron comprender mejor el carácter relacional del trabajo. En un primer momento la discusión se tuvo dos ejes. Desde finales de los años sesenta se profundizan las investigaciones sobre las interrelaciones entre trabajo productivo y reproductivo, en particular las posibles articulaciones o contradicciones entre capitalismo y patriarcado. Dicha discusión se concatena con otra de carácter más político sobre la posición de clase de las mujeres y su relación con el movimiento socialista (Astelarra, 1982; Benería, 1991; Borderías, 2003; Borderías y Carrasco, 1994; Carrasco, 2009).

En un segundo momento la discusión gira hacia los aportes del trabajo no remunerado al bienestar social. Esta discusión tuvo un impulso importante con la propuesta de Esping-Andersen desarrollada inicialmente en *Los tres mundos del Estado de Bienestar* (1993), cuya tipología sobre las relaciones entre el Estado, la familia y el trabajo asalariado en la construcción de los Estados de Bienestar Social Europeos permitió discutir el lugar que se le otorgaba al trabajo en el hogar en la generación de bienestar social (Carrasco, 2009; O' Connor, 1996; Gardiner, 2000; Lewis, 1997). Tanto la primera reflexión teórica como la segunda pusieron de relieve las diversas consecuencias de la división sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo pasa así a ser un elemento central para entender el concepto trabajo, pues configura uno de los sistemas de relaciones de poder más longevo en la historia de la humanidad.

“La diferenciación basada en el sexo es una de las formas más extendidas de explotación humana, arraigada en la interacción personal entre sexos, en instituciones sociales básicas como la familia, y enraizada en estructuras económicas y políticas. Sus manifestaciones son múltiples y se extienden por todo los niveles de la sociedad. Estas manifestaciones constituyen en su totalidad un complejo sistema de relaciones de poder entre los sexos que tipifica la subordinación de la mujer a diferentes niveles sociales” (Benería, 1991:50).

Desde el momento en que se situó la división sexual del trabajo en las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres se pudo avanzar en

la construcción de una perspectiva basada en las relaciones sociales entre los sexos en los estudios sobre el trabajo. Desde esta óptica, la relación de poder entre los sexos es un elemento constitutivo de las relaciones sociales y es además una forma básica de otorgar significado a las relaciones de poder (Benería, 2005).

Así, situar la discusión sobre la división sexual del trabajo en las relaciones de poder, lo que era obvio para el trabajo asalariado, pasó a ser un elemento constitutivo del trabajo doméstico no remunerado. Ello fue otra arista que permitió ver las relaciones en ambos trabajos. Desde ese momento la discusión sobre el concepto ampliado de trabajo requirió incorporar no solo las transformaciones que ocurrían en el trabajo para el mercado sino como el trabajo doméstico-familiar ya no solo era funcional al trabajo remunerado sino que era imprescindible para el sostenimiento del modelo social (Carraco, 2007).

La distinción entre la reproducción social, la reproducción de la fuerza de trabajo y la reproducción biológica tomó una relevancia diferente, pues esas diferenciaciones pensadas inicialmente para explicar las relaciones entre el trabajo mercantil y reproductivo permitían también analizar el aporte del trabajo doméstico familiar en la generación de bienestar social y a la vez entrelazar las diferentes esferas de la subordinación de las mujeres. De ahí que el concepto trabajo para la reproducción social se mostró más adecuado para analizar las diversas facetas y funciones del trabajo reproductivo (Picchio, 2001).

El concepto de reproducción social refiere a las condiciones que sostienen un sistema social. En cambio, la reproducción biológica consiste esencialmente en la crianza de los hijos, elemento importante de la conversión de los seres humanos en trabajadores, es decir, de la reproducción de la fuerza de trabajo, pero diferenciable de ésta, pues la reproducción de la fuerza de trabajo incluye la asignación de roles en el sistema productivo. La reproducción social debe asegurar que ciertas estructuras se mantengan lo que permite dar continuidad al sistema social en su conjunto. Esta reproducción significa, entre otras cosas, la transmisión del acceso y el control de los recursos económicos de una generación a otra (Benería, 1991). Son justamente las estructuras de la reproducción social a las que les corresponde garantizar un mínimo de

bienestar social para lograr el mantenimiento del sistema social y ahí el trabajo no remunerado en el hogar cumple un rol fundamental.

Cómo se efectúa la reproducción social, cuál es la función de las mujeres en ella y sus efectos sobre su situación en el trabajo remunerado fueron temas centrales en la discusión sobre trabajo reproductivo y trabajo productivo, pues ya no era tan fácil seguir sosteniendo que ambas esferas eran independientes. Pero además la reproducción social permitió evaluar la construcción de los sistemas de protección social, posibilitando repensar la relación entre trabajo mercantil y bienestar social. En esta nueva lectura aparece con claridad la opción estatal de asumir que el bienestar social se canaliza a través de prestaciones y servicios vinculados al trabajo asalariado, asumiendo como algo natural y dado el aporte del trabajo no remunerado. Esta opción se va a expresar con claridad en los códigos del trabajo y en las leyes de la seguridad social.

La discusión destaca la ceguera que implicaba no reconocer adecuadamente que el trabajo de la reproducción social era una pieza fundamental para que las políticas de bienestar social pudiesen funcionar. El tema del cuidado y el trabajo que implica efectuarlo surge con claridad en momentos que las prestaciones estatales de servicios sociales tienden a disminuir o se hace más evidente la debilidad de esos servicios en los países con regímenes de bienestar precarios (Torns, 2009). Acá es importante rescatar varios aspectos del debate que incorporaron elementos nuevos para construir un concepto ampliado de trabajo, mirando ahora también el acceso a la ciudadanía.

Trabajo y ciudadanía situó la discusión en términos de derechos y las limitaciones que se habían presentado para su disfrute por la estrecha vinculación entre trabajo asalariado y ciudadanía social, concepto construido para explicar cómo los derechos sociales otorgaban un tipo particular de ciudadanía (Marshall [1950] 1998).

Las interrogantes giraron en torno a los efectos de otorgar ciudadanía a través del trabajo asalariado y cómo había consolidado un modelo de protección social, donde el resto de los trabajos aportaban a la generación de riqueza y bienestar social pero no eran suficientemente valorados. Surge con claridad la discusión sobre los límites del modelo hombre principal sustento del hogar (trabajo) y mujer ama de casa (no trabajo),

más conocido actualmente por su expresión en inglés *Male Breadwinner*. Dos aristas de esta discusión son rescatadas para esta tesis. Por un lado, los problemas que enfrenta el modelo hombre principal proveedor y por otro el carácter insustituible del trabajo de cuidado. No se trata solamente que el modelo *Male Breadwinner* decrezca considerablemente en las sociedades capitalistas avanzadas (Lewis, 2001) o que nunca hubiese sido mayoritario en las menos desarrolladas (Draibe y Riesco, 2006) o que el peso de las diversas estructuras familiares en las sociedades latinoamericanas y latinas del sur de la Unión Europea otorgaron un lugar central a la familia en la generación de bienestar social (Arriagada, 2007; Moreno Minguez; 2007; Pautassi, 2007; Torns, 2009), sino que no es posible transferir todo el trabajo de la reproducción social, en específico el de cuidado, hacia el mercado (Carrasco, 2009). Por tanto, su redistribución se convierte en una necesidad no solo para la sobrevivencia de los Estados de Bienestar o los Sociales sino para que las mujeres puedan disfrutar ciudadanía plena, pues mientras sigan siendo las responsables del cuidado de las personas sus posibilidades de vida autónoma son limitadas.

Por tanto, entender qué es el trabajo se sitúa en un entramado de relaciones que van construyendo el contenido de la actividad humana y sus consecuencias. Incluso habría que repensar qué se entiende por ser proveedor, qué provee a los demás cada género, cómo se trabaja y para qué.

La propuesta de *desmercantilización* (Esping Andersen, 1993), en términos sociológicos, o de la *universalización de los derechos*, desde el enfoque de los derechos, refiere justamente a redimensionar los efectos de un tipo de trabajo como vía privilegiada para el acceso al bienestar social (Pautassi, 2007).

La discusión ahora gira sobre qué se debe entender por trabajo, ya no vinculada solo a su construcción teórica interna (objetos y sujetos) sino a los efectos de los diversos trabajos sobre el bienestar social y por ende el disfrute de la ciudadanía. Esta es otra arista de la discusión que es rescatada para esta tesis doctoral, pues sitúa el concepto ampliado de trabajo en el acceso a los derechos laborales para todos los trabajadores.

La idea de desvincular el disfrute de derechos sociales de la situación en el trabajo asalariado ha sido aducida como criterio clave para identificar

a los Estados de Bienestar y analizar los diversos regímenes de bienestar social (Esping-Ardsen 1993, 2000; Adelantado y otros, 2000). Similar asociación se hace con la consagración de amplios derechos sociales universales y el Estado Social de Derecho (Abramovich y Courtis, 2006; Añon, 2000; Carmona Cuenca, 2000; Procacci, 1999). Pero ello se ha considerado insuficiente para garantizar el disfrute de los derechos por las mujeres.

La *desfamiliarización* ha sido señalada como imprescindible para el ejercicio de la ciudadanía femenina. En la medida que exista amplios servicios públicos destinados a la atención de la familia se facilita la participación de la mujer en el trabajo remunerado y con ello se le da mayor acceso a la ciudadanía social (Moreno Minguez, 2007; O'Connor, 1996; Lewis, 1997; Daune-Richard, 2004; Laufer, 2004; Repo, 2003). El eje clave de la *desmercantilización* apunta hacia el trabajo remunerado, en cambio la *desfamiliarización* promueve la liberación de un trabajo para poder efectuar el otro. Pero ambas propuestas no valoran suficientemente las dificultades que implica tratar de transformar el trabajo de cuidado, cuya redistribución requiere cambiar las lógicas de la disponibilidad plena para el empleo remunerado, ya sea asalariado o autoempleo (Carrasquer, 2009; Torns, 2009). Además la desvinculación del bienestar social de la situación en el trabajo remunerado no rompe con el concepto clásico de trabajo, al contrario asume que *ese es el trabajo*. En esta tesis doctoral se parte del reconocimiento del aporte del trabajo doméstico-familiar en el bienestar social. Es decir, se reconstruye el concepto trabajo en vez de desvincularlo del bienestar social.

Los diversos tipos de trabajos y las funciones sociales que cada uno cumple permite evaluar las diversas interconexiones que van construyendo la relación social trabajo en diversos momentos y qué es lo que la va configurando. La centralidad del trabajo asalariado permitió estudiar unas relaciones de poder y sus transformaciones. Así, se pudo evaluar los lugares que se asignaban a cada tipo de trabajador asalariado en una conformación social dada y cómo se construían las particularidades esas relaciones sociales en la medida que se iba transformando el trabajo asalariado y con ello, el lugar de los trabajadores en esa sociedad.

Por tanto, la evolución histórica sobre el concepto trabajo ya no puede ser determinado por “el tipo de actividad o de objeto, sino por su articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía. Esta ubicación permite, junto a otros niveles de la cultura y el poder, conferir además significación social al Trabajo, definir que es Trabajo frente a lo que no es, valorar el trabajo en términos morales y también en valorarlo en términos económicos, por ejemplo frente al capital.” (De la Garza, 2006: 16).

Los aportes de los *Estudios del Trabajo* han sido centrales para interpretar esas relaciones sociales. No cabe ya la posibilidad de una definición abstracta y menos aún neutra. Los significados del trabajo son “construcciones sociales que implican determinadas relaciones de poder y dominación, relaciones de fuerza que pueden hacer variar los significados de los conceptos” (De la Garza, 2006: 16). Pero la discusión inicial sobre el concepto ampliado de trabajo no valoró suficientemente la división sexual del trabajo. Situar en el centro del debate el desigual reparto del trabajo reproductivo ha requerido un esfuerzo aún mayor, pues requiere asir los diferentes trabajos para integrarlos. Ello significa girar el enfoque hacia la vida cotidiana de las personas. Vida cotidiana que se analiza desde el trabajo y no desde afuera, pues el trabajo es parte de ella (Torns, 1999; 2005; Carrasquer, 2009).

Los estudios del trabajo con perspectiva de género han apostado en esa línea, rescatando el trabajo doméstico no remunerado para entender tanto la conformación de un mercado de trabajo determinado como sus aportes a la generación de bienestar social. El trabajo de cuidado debe ser analizado más allá de la necesaria reproducción social, lo que sitúa la discusión en el modelo de sociedad que aspiramos a vivir. Esta perspectiva aún está en construcción.

Las redefiniciones han abierto el concepto a algunos tipos de trabajo, y el trabajo doméstico familiar ha comenzado a ser analizado, pero otros aún permanecen más en la sombra. Un trabajo no remunerado que no ha sido objeto de grandes reflexiones, aunque es efectuado fundamentalmente por mujeres, jóvenes u hombres, algunos ya mayores y por tanto retirados del mercado de trabajo, es el voluntario. Bajo el concepto voluntariado social se abarca hoy no solo una serie de actividades tradicionales de apoyo

a la labor social de las iglesias o de entidades privadas sino que también una amplia gama de servicios hacia la comunidad que efectúa el *tercer sector*, denominación ésta para referirse al sinfín y heterogéneo mundo de las organizaciones sin fines de lucro. Diversos servicios de proximidad, de atención a los migrantes, a las mujeres en situación de violencia familiar son los más visibles y los que menores cuestionamientos generan sobre las condiciones laborales de ese voluntariado. Pero esa punta del iceberg esconde otras formas de trabajo voluntario, efectuado por jóvenes en busca de formarse un currículo laboral, hombres desempleados en reciclaje ocupacional y mujeres que obtienen ventajas económicas y sociales para ellas y su grupo familiar.

En Venezuela, el trabajo voluntario ha sido el soporte del principal programa de atención a niños menores de seis años provenientes de familias populares. La figura de la madre cuidadora es el centro de un programa estatal denominado Hogares y Multihogares de Cuidado Diario. La madre cuidadora atiende un promedio de 30 niños diariamente durante 12 horas y recibe como compensación un ingreso inferior al salario mínimo y no goza de ninguna protección laboral. Las ventajas de las remodelaciones que recibe la vivienda de la madre cuidadora y la posibilidad de incluir como beneficiarios del Programa a hijos, nietos o sobrinos son los otros incentivos para efectuar ese trabajo voluntario¹². Pero el trabajo voluntario se ha expandido a las diversas *Misiones Sociales*, nombre de una serie de programas estatales destinados a la educación, a la salud, a la población indígena, a la formación para el trabajo, a las personas con dependencia de drogas. Por tanto, trabajo no remunerado abarca el trabajo doméstico-familiar y todos esos diversos trabajos *voluntarios* que cumplen importantes funciones sociales. Estos trabajos *voluntarios* se están convirtiendo en *nichos de empleo* que reformulan el trabajo como relación social.

El trabajo autónomo o autoempleo es otro tipo de trabajo que requiere ser incorporado por sus múltiples interconexiones con el trabajo asalariado y trabajo doméstico familiar. Su alta presencia en las ramas de la construcción y de servicios, las posibles expresiones de fraude a la ley laboral y la dependencia de un cliente han llevado a incorporarlo con fuerza

¹² Programa social que también ha sido implantado en Colombia.

en los estudios sobre segmentación laboral, que se evalúan en la sección N° 4 de este capítulo. Su incorporación como sujetos de la legislación laboral muestra la importancia que ha ido adquiriendo.

Por tanto, rescatar los otros trabajos, situarlos adecuadamente y poder ver todas sus posibles relaciones es imprescindible para analizar el trabajo como una relación social. Esos trabajos expresan no solo los cambios en las categorías ocupacionales y en los procesos de trabajo sino que era necesario ubicarlos en los procesos sociales de creación de riqueza y generación de bienestar social. Son las formas que adquiere la relación social en torno a la actividad lo que define que es trabajo (Pahl, 1991). Por ello, integrar es una tarea aún a medio camino pero que permite construir lentes más adecuados para analizar la realidad que se esconde bajo el polisémico concepto trabajo.

En síntesis, para esta tesis doctoral el concepto ampliado de trabajo refiere a las especificidades de cada tipo de empleo remunerado, ya sea asalariado privado o público y los trabajos autónomos profesionales y no profesionales. Pero también dos formas de trabajo no remunerado, el voluntario y el que hasta hace poco se consideraba el antónimo de trabajo, el trabajo doméstico-familiar. Cada uno de esos trabajos pueden analizarse por separado y ello es necesario para entender cómo se van articulando. De ahí que se tornaba imprescindible aprehender los otros trabajos para entender la dinámica del empleo en Venezuela y su relación con el bienestar social. Por ello era necesario situar la discusión en el entramado de esas dos relaciones de poder que se analizan en esta tesis, la capital y trabajo y la entre hombres y mujeres, pues solo así se puede avanzar en la comprensión de ese inaprensible y escurridizo concepto de trabajo.

El concepto ampliado de trabajo permite analizar las especificidades propias de cada tipo de trabajo, pero asumiendo que no son neutras ni autónomas. Desde ahí pueden comprenderse las diversas configuraciones de un mercado de trabajo y las características de los sistemas de protección social. Solo así se puede entender mejor los diversos tipos de trabajo remunerado que conviven en una conformación social, las opciones que expresan las regulaciones legales y las especificidades que va tomando la construcción de protección laboral. Por tanto, evaluar las condiciones de trabajo de las mujeres, las características de la regulación legal del trabajo

femenino y su acceso diferencial a la protección laboral, pasa por efectuar esa interrelación.

3. El Trabajo en el Derecho del Trabajo

Las regulaciones laborales son uno de los factores que estructuran el trabajo como relación social, pues el contenido de la legislación del trabajo es un buen indicador del estado de la relación de poder entre capital y trabajo y también es un elemento que configura la relación social entre los sexos.

La regulación legal también parte de una noción de trabajo y trabajadores que ha ido transformándose con los cambios en la organización del trabajo que han creado nuevas formas de prestar servicios personales y también han expandido algunas ya existentes (Pérez Amorós, 2005).

Para esta tesis doctoral que analiza cómo se construyó la protección laboral, basada en el trabajo asalariado en Venezuela, es imprescindible indagar qué tipos de trabajo regula la legislación laboral y de la seguridad social y cómo ha sido el proceso de incorporar los diversos tipos de trabajos a su ámbito de aplicación. En otras palabras, cómo esta disciplina ha ido construyendo su objeto ampliado de protección.

El Derecho del Trabajo surge en los inicios de la industrialización como respuesta a la *cuestión social*. Una descripción somera y simplificada de ese proceso puede resumirse de la siguiente manera. En Europa, en el siglo XIX el creciente desarrollo industrial se produjo en condiciones de explotación de la clase trabajadora, ya que el liberalismo imperante permitió a los empleadores fijar unilateralmente las remuneraciones y las condiciones de trabajo.

Las luchas del movimiento obrero, la fuerza que tomaban las propuestas de abolir la propiedad privada de los medios de producción, el cuestionamiento intelectual de las fórmulas liberales y el convencimiento de las elites gobernantes sobre la imposibilidad de sostener el sistema capitalista en esas condiciones determinaron que el Estado burgués cediese paulatinamente a las presiones que recibía y fuese promulgando normas protectoras de los trabajadores que se aplicaban imperativamente, sin que pudiesen ser dejadas a un lado por la autonomía de la voluntad de las

partes. Así desde mediados del siglo XIX, se comenzaron a dictar leyes del trabajo, proceso que recibe un fuerte impulso con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919. En América Latina, la *cuestión social* y las normas tuitivas es un proceso que se desarrolla fundamentalmente a principios del siglo XX.

Después de la Segunda Guerra Mundial, las experiencias fascista, nazis y la creación del bloque de países socialistas, reforzaron la necesidad de modificar las desiguales relaciones entre capital y trabajo. En Europa, gobiernos de inspiración social demócrata y demócrata cristiana, estructuraron diversos sistemas democráticos sustentando los mismos en acuerdos entre capital y trabajo que, resumiéndolos en una mínima expresión, consistían en, por una parte, respetar una serie de prerrogativas del capital y, por la otra, garantizar a los trabajadores la existencia de un ordenamiento jurídico que otorgase mínimos de bienestar social para ellos y sus familias. Este tipo de acuerdos permitieron encausar el conflicto social, facilitando la gobernabilidad de las sociedades democráticas, sin abandonar la estructura de producción capitalista.

Estos acuerdos entre capital y trabajo asalariado sustentaron el modelo del Estado Social de Derecho, forma jurídica que expresa en diversos ámbitos de la vida social la transformación del Estado capitalista (Combellas, 1990; Díaz, 1981; García Pelayo, 1975). Ese proceso con las peculiaridades propias de sociedades capitalistas en vías de desarrollo ocurrió de manera similar en América Latina, transitado ya sea los caminos de los gobiernos populistas, como fue el caso de Argentina, México, Brasil y Venezuela, o por pactos sociales entre diversos factores de poder, situación que ocurrió en Chile, Costa Rica y Uruguay (De la Torre, 2003; Vilas, 2003, 1995).

Desde la década de los años cincuenta del siglo XX, el proceso de la constitucionalización de los derechos del trabajo se profundiza en la mayoría de los países de la región latinoamericana¹³. De similar manera a lo ocurrido en Europa, el pacto social entre capital y trabajo asalariado intenta ofrecer un equilibrio entre protección del trabajo y las prerrogativas

¹³ Su inició fue la Constitución mexicana de 1917

del capital. La balanza se inclina hacia uno u otro factor dependiendo de la fuerza del movimiento obrero y del grado de industrialización de cada país.

El rol del Derecho del Trabajo se transforma con la creación del Estado Social de Derecho. En este tipo de Estado, la legislación laboral se convierte en un instrumento privilegiado para distribuir bienestar social. La noción de lo social nació ligada a trabajo asalariado y desde ahí se expande hacia otras áreas de la vida social (Abromovich y Curtis, 2006; Ronsavallon, 1995).

Las regulaciones constitucionales y legales parten del supuesto de que con la protección del trabajo asalariado se puede generar un efecto cascada hacia el resto de la población (Maestro Buelga, 2002; Montoya, 2003; Palomeque, 2004). De ahí que las Constituciones inspiradas en el modelo del Estado Social de Derecho contengan una serie de disposiciones destinadas a garantizar los derechos de los asalariados, siendo estos derechos centrales en dichos ordenamientos jurídicos. Una buena demostración de la importancia de los derechos del trabajo para generar bienestar social es la construcción de los sistemas de seguridad social, que se estructuraron con base al trabajo asalariado. El derecho universal a la seguridad social es una noción reciente en los ordenamientos jurídicos y aún en construcción, pues con excepción del derecho a la salud, el resto de las prestaciones de la seguridad social siguen dependiendo del trabajo remunerado, en especial del asalariado.

En el modelo del Estado Social de Derecho, la concertación social¹⁴ pasó a ser uno de los mecanismos privilegiados para la redistribución de la riqueza y el poder. Por tanto, la libertad sindical adquiere una relevancia central, ya no solo para fijación de las condiciones de trabajo y la organización de la producción en el seno de las empresas o sectores de la producción, sino que se expande a la toma de decisiones generales sobre el funcionamiento cotidiano del sistema democrático. Así, la libertad sindical se convierte en el derecho más importante del sistema de relaciones de trabajo, pues no solo es vital para garantizar el cumplimiento de las normas protectoras sino que además es un instrumento privilegiado para

¹⁴ Es la toma de decisiones sobre las condiciones de trabajo por los tres actores del sistema de relaciones de trabajo: las organizaciones de empleadores, la de los trabajadores y el Estado, representado por la Administración del Trabajo.

democratización de la sociedad (Baylos, 1991, 2002; Iturraspe, 2000; Pérez Amorós, 2005; Sáez, 2003). Podría sostenerse que la amplitud de su consagración constitucional es un buen indicador del grado de democratización de dicha sociedad.

La legislación del trabajo y de la seguridad social ha transitado varias etapas en la construcción de su ámbito de aplicación. Inicialmente se centró en la regulación del trabajo asalariado privado. Los códigos y las leyes del trabajo privilegiaron un tipo de contratación: el contrato de trabajo con único empleador a tiempo indeterminado, jornada de trabajo completa y continua (8 horas con un descanso intermedio) y salario pagado fundamentalmente por unidad de tiempo, ya fuese semanal, quincenal o mensual. Este contrato de trabajo es la expresión jurídica de *la relación salarial normal* y se le denomina el *contrato de trabajo clásico* (Freedland, 2007). Los demás tipos de contratos de trabajo fueron limitados a ciertos supuestos restringidos y las posibilidades de usar las figuras de los contratistas e intermediarios estaban sometidas a estrictos controles. En América Latina, el contrato por tiempo determinado se autorizaba para situaciones específicas y por lapsos determinados. Similar tratamiento jurídico se consagraba para los contratos para una obra determinada. Las sucesivas renovaciones de estos tipos de contratos de trabajo tenían el efecto de transformarlos en contratos de trabajo por tiempo indefinido y con ello el trabajador recibía todo el manto protector del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. De igual manera, las figuras de los contratistas e intermediarios se regulaba con la intención de limitar la utilización de esas modalidades de contratación y en ciertos supuestos que mostraban una estrecha relación entre la empresa contratante y la contratista se protegía a los trabajadores sometidos a esas formas de contratación con la extensión de los beneficios existente en la empresa principal. La intermediación se restringía a contratar a los trabajadores, quienes pasaban a formar parte del personal de la empresa principal. La intermediación era fundamentalmente un servicio público gratuito que gestionaban los Ministerios del Trabajo, pues se consideraba que no podía permitirse las transacciones que tuviesen como objeto a un ser humano (Iranzo y Richter, 2005b). La concepción subyacente de las regulaciones que limitaban las

posibilidades del suministro de trabajadores era que los trabajadores no podían ser considerados una mercancía.

La imposibilidad de separar la fuerza de trabajo de la persona humana se manifiesta con mucha fuerza en la legislación laboral, lo que lleva incluso a rechazar expresamente la posibilidad de que puede existir un contrato de compra y venta de la fuerza de trabajo. Esta postura se encuentra en la declaración de Filadelfia de 1944, que reformuló la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

“La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

a) el trabajo no es una mercancía”¹⁵

La declaración de Filadelfia ha sido el argumento esgrimido para señalar que los convenios internacionales del trabajo no podrían utilizar la expresión mercado de trabajo, pues es contraria al principio fundamental de su propia Constitución, pues si el trabajo no es una mercancía, mal podría haber un mercado de trabajo. Un importante de apoyo a esta línea de argumentación es resaltar que el lenguaje no es neutral, pues si “...se habla de “mercado de trabajo”, estamos aceptando que el trabajo, la función del ser humano en el trabajo, está sujeta a un precio en un régimen de mercado en el cual siempre el más débil va a llevar las de perder” (Ermda, 2006: 124).

Esta crítica al uso de los términos mercado de trabajo y fuerza de trabajo es también extensible a las legislaciones del trabajo nacionales, no sólo porque los Estados Nacionales al formar parte de la OIT se adhieren a sus principios constitucionales, sino también porque las normas constitucionales y legales en esos países normalmente señalan que protegen la dignidad de la persona del trabajador (Montoya, 2003; Supiot, 1996).

La superación del contrato de arrendamiento de servicios con la creación del contrato de trabajo y el profundo convencimiento de que el cuerpo humano no es una cosa que pueda ser objeto de comercio ha producido en la legislación del trabajo una especie de ficción que permite regular con detalle el uso del trabajo con la finalidad de proteger la persona

¹⁵ Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Anexo a la Constitución en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/amend/constitution.pdf>

del trabajador. En otras palabras, el reconocimiento de la imposibilidad de separar la fuerza de trabajo de su portador lleva a considerar el trabajo "... como la expresión de la persona del trabajador, es decir, se le considera una obra y no una mercancía" (Supiot, 1996:121).

Sin embargo, desde la década de los noventa, el uso del término mercado de trabajo en las legislaciones se ha incrementado con referencias expresas a la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo lo que reafirma la percepción de que su uso legislativo no puede dejar de asociarse a la flexibilidad laboral. De ahí que si bien es cierto, el Derecho del Trabajo siempre ha reflejado opciones ideológicas puede verse a través de su terminología los reacomodos en sus finalidades. El concepto *protección del trabajo* fue la expresión de una época en que la tutela del trabajador era central. Por su parte, el uso de los términos fuerza de trabajo y mercado de trabajo muestran los cambios legislativos hacia una menor protección y una mayor libertad patronal para manejar las relaciones de trabajo. En otras palabras, un reconocimiento del carácter de mercancía del trabajo.

En los años noventa del siglo XX el carácter protector de la legislación laboral latinoamericana disminuyó significativamente en varios países latinoamericanos¹⁶. Las reformas laborales posibilitaron ampliamente la contratación a tiempo determinado y se crearon contratos de trabajo especiales que permitían pagos salariales, prestaciones e indemnizaciones laborales inferiores a las previstas hasta ese momento. Pero esas reformas también afectaron el contrato de trabajo a tiempo indeterminado, pues se disminuyeron las indemnizaciones por despido injustificado, se ampliaron las modalidades de pagos salariales por trabajo efectivamente prestado y se profundizaron los incentivos a la productividad. Así parte del salario disminuyó sus efectos sobre los diversos pagos previstos por la prestación de servicios, tales como las horas extras, bonos por vacaciones y cotizaciones a la seguridad social, lo que redundó en el abaratamiento del despido y facilitó la movilidad funcional.

Las empresas de empleo temporal fueron autorizadas a funcionar, lo que transformó el concepto de contrato de trabajo, pues dejó de ser

¹⁶ Chile, bajo la dictadura de Pinochet, fue el país pionero en desmontar su legislación laboral en 1978. En los años ochenta no ocurrieron reformas importantes, con excepción de Panamá (Iranzo y Richter, 2005b; Vega, 2001).

empleador quien recibía la prestación de servicio (Hernández y Richter, 2002). Varias reformas afectaron el trabajo en cooperativas, pues se excluyó de la legislación laboral a los asociados, aunque fuesen trabajadores de la propia cooperativa (Iranzo y Richter, 2005b; Vega, 2001). En tal sentido, la propia legislación laboral creó un tipo de trabajo asalariado al margen de la protección que brinda el Derecho del Trabajo.

Todos estos tipos de contratos de trabajos que otorgan menores beneficios que el contrato de trabajo a tiempo indeterminado y la *deslaborización* del trabajo en cooperativas de trabajo asociado refieren a formas de prestar servicios personales que la literatura sociológica denomina *trabajo atípico*. Las malas condiciones de trabajo y el menor acceso a los beneficios laborales que acompañan estas modalidades de contratación laboral se expresó en el concepto de precariedad laboral, el otro lado de la flexibilidad laboral (Recio, 2007; Iranzo y Richter, 2005b).

En Venezuela, las reformas flexibilizadoras no tuvieron la magnitud presentada en el resto de los países, pues se conservaron las restricciones para la contratación a tiempo determinado, no se previeron contratos de trabajos especiales y las disminuciones a las prestaciones e indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo no significaron una recuperación significativa de las potestades patronales para usar y disponer de los trabajadores (Hernández Alvarez, 2007; Vega, 2001,2005). Solo en 1999 se autorizó el funcionamiento de las empresas de empleo temporal y los contratos especiales para la formación profesional hasta los 24 años, pero su vida fue efímera. En 2005 esas modalidades de contratación fueron prohibidas. Las empresas de empleo temporal solo pueden funcionar como intermediarias, despojándolas así de las ventajas flexibilizadoras. El gran hueco a la protección laboral se produjo con la reforma de la ley de cooperativas del 2001, que excluyó a los asociados del campo de aplicación de la ley del trabajo. Esta reforma legal incentiva la conversión en asociados de los trabajadores asalariados de las cooperativas y permite cadenas de subcontratación con base al trabajo asociado (Iranzo y Richter, 2005b).

Las reformas laborales que disminuían derechos laborales fueron efectuadas en momentos en que varios países profundizaban la

consagración de sus respectivos Estados Sociales de Derecho¹⁷. La década de los noventa se caracterizó por la promulgación de leyes de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, el reconocimiento de los derechos de los niños y adolescente y la expansión de los derechos sociales, económicos y culturales. Puede sostenerse que fue la década de la profundización de la ciudadanía social en las esferas no ligadas directamente con los derechos laborales.

Pero la protección del trabajo no estuvo ausente en la mayoría de esas reformas constitucionales. Se profundizaron algunos derechos del trabajo, extendiendo la protección hacia los servidores públicos y los trabajadores independientes. De particular importancia ha sido la consagración de la libertad sindical como derecho humano fundamental (Vega, 2005). Así, por un lado se reforzaban algunas protecciones laborales otorgándole rango constitucional y a través de la legislación se disminuían los contenidos de esas protecciones. En algunas reformas legales convivieron las dos tendencias, pues se mejoraban algunos derechos del trabajo al lado de disminuciones de los requisitos para despedir, la liberación de la jornada de trabajo y la amplitud de pagos no salariales.

Esta característica de las reformas laborales ha sido catalogada como la expresión de las luchas de los trabajadores por mantener los niveles de protección e impedir el desmontaje del carácter tutelar de la legislación laboral, lo que ha generado una tensión entre flexibilización y protección en la legislación laboral latinoamericana (Hernández Alvarez, 2007).

Las reformas flexibilizadoras han convivido con la tendencia histórica del Derecho del Trabajo de ampliar su campo de aplicación, lo que se conoce en la doctrina laboral como *el efecto expansivo* del Derecho del Trabajo, denominación utilizada para referirse al proceso legislativo de ir otorgando derechos laborales a diversas categorías de trabajadores, lo que ha generado otra tensión interna, pues la definición inicial de protección solo al trabajo asalariado choca con los intentos de expandir el ámbito de aplicación a todos los trabajadores (Pérez Amorós, 2005). En términos sencillos, hasta los años cincuenta del siglo pasado con el concepto trabajador se arropó a todos los trabajadores asalariados del sector privado,

¹⁷ Argentina, 1994; Colombia, 1991; Ecuador, 1998; El Salvador, 2000, Paraguay, 1992, Republica Dominicana, 2002; Venezuela, 1999.

aunque se mantuviesen diferencias entre el tratamiento hacia los obreros y los empleados, fundamentalmente en cuanto a la forma de disfrutar algunos derechos, tales como la periodicidad del pago salarial, los tipos de jornada de trabajo y los sistemas de seguridad social. De la misma manera que en los estudios sociológicos, el centro de la legislación laboral fue el obrero fabril y se tendía a crear regímenes especiales para los otros tipos de trabajadores del sector privado.

La incorporación de los servidores públicos al ámbito de aplicación de la legislación laboral fue una de las manifestaciones del denominado *efecto expansivo* del Derecho del Trabajo. La relación de trabajo de los funcionarios públicos se asemeja considerablemente al contrato de trabajo clásico, ya que ambos tipos de trabajadores gozan de estabilidad en el empleo y en los ingresos. Pero se ha tratado de configurar un régimen jurídico diferente, pues se partía del supuesto de que los funcionarios al ser ejecutores de la voluntad popular expresada en las políticas públicas, no tenían conflictos con su empleador. La idea de un contrato de trabajo era ajena a este tipo de empleo y el proceso de aproximar la relación de trabajo del funcionario público a la de un asalariado presenta aún fuertes resistencias (Freedland, 2007). De ahí que los estatutos de la función pública prevean los ingresos por nombramientos y en teoría las escalas salariales se fijan, unilateralmente, por el Estado.

En Venezuela, desde los años sesenta del siglo XX, los derechos laborales del funcionariado público han transitado dos etapas en el camino hacia el reconocimiento de su condición de asalariados. La primera etapa es una consagración parcial de los derechos individuales del trabajo en los estatutos o leyes sobre la función pública y un ejercicio de los derechos colectivos del trabajo con silencio de la legislación o prohibición expresa. La segunda etapa es el reconocimiento expreso de los derechos a la sindicación, negociación colectiva y un limitado derecho de huelga que se complementa con su incorporación como beneficiarios de la legislación laboral, en particular se extiende la protección en materia de condiciones y medio ambiente del trabajo (Caballero Ortiz, 1991; Marín, 1995).

La incorporación de los funcionarios públicos al ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo llevó a crear incluso una subdisciplina dentro de esta rama del Derecho: el régimen de trabajo del funcionario público.

La consagración de los derechos del trabajo del funcionario público transformó el concepto de trabajador. En primer lugar, se reconoce el carácter de asalariados de los funcionarios públicos y por tanto el conflicto obrero patronal se manifiesta también dentro de la estructura estatal. En segundo lugar, la concertación social pasa también por redistribuir la renta pública dentro del propio aparato estatal. En tercer lugar, los sindicatos del sector público reivindican su derecho a participar en la definición de las políticas públicas. Todas estas transformaciones fueron redimensionando el lugar del Derecho del Trabajo en la construcción de sociedades más democráticas e inclusivas. La noción de ciudadanía industrial comenzó a tomar relieve no solo para reivindicar la participación en las decisiones empresariales en el seno de las empresas del sector privado sino para que los funcionarios públicos dejaran de ser vistos como simple ejecutores de las políticas públicas. Una nueva arena de confrontación por el poder adquirió relevancia. Parte de la lucha de los funcionarios públicos fue obtener una ampliación de su protección laboral, ya sea en la mejora de sus condiciones de trabajo con disminuciones de la jornada de trabajo, aumento de las vacaciones, aumentos salariales, ampliaciones de las coberturas de las prestaciones de la seguridad social y la disminución de los requisitos para las jubilaciones y pensiones. En cierto sentido, parte de esa lucha sindical fue la redistribución del presupuesto público hacia la mejora de las condiciones de trabajo del funcionariado.

La extensión del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos ha sido otra manifestación su *efecto expansivo*. Derecho del Trabajo era sinónimo de derecho de los trabajadores asalariados.

“El ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo está delimitado por el lindero existente entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo”
(Alfonzo Guzmán, 1985: 206).

El trabajo subordinado y por cuenta ajena ha sido el criterio fundamental para decidir la aplicación de las normas del trabajo (Pérez Amorós, 2005). Esta concepción es definida como una división binaria de las relaciones de trabajo personales sin gran sustento teórico, inventada e impuesta para administrar los diferentes tipos de trabajo (Freedland, 2007). Antes de los procesos de cambios en la forma de organizar el trabajo, se

podían verificar fáciles diferencias entre trabajo bajo dependencia y el autónomo, siendo la zona fronteriza relativamente pequeña. Pero además se contaban con herramientas conceptuales que permitían dilucidar con cierta precisión entre un trabajo y el otro. A ello ayudaba la forma mayoritaria de prestar servicios asalariados a tiempo completo con jornada de trabajo ordinaria y salario fijo, bajo una cadena de supervisión. Pero la descentralización productiva cambió radicalmente el panorama y las fronteras entre trabajo asalariado y autónomo se hicieron cada vez más borrosas. El tema de la protección del trabajo requirió otros esfuerzos conceptuales para evitar que amplias capas de trabajadores quedasen sin el amparo que brinda el contrato de trabajo.

La importancia de redefinir el ámbito¹⁸ y la aplicación¹⁹ de la protección laboral ha sido un tema que ha estado en la agenda de la Organización Internacional del Trabajo desde 1997, no siendo posible llegar a consensos sobre la adopción de un convenio internacional. En el 2006 solo se pudo adoptar una Recomendación sobre el ámbito y aplicación de la relación de trabajo²⁰.

La discusión para la adopción de ese convenio internacional muestra claramente que las redefiniciones sobre el objeto de regulación de la legislación laboral han girado en torno a cómo proteger todas las nuevas formas de contratos de trabajo y evitar las prácticas de fraude a la ley. Ello significaba que tres problemas centrales que debían abordarse (OIT, 2006: 4):

¹⁸ Identificar los beneficiarios de las normas jurídicas laborales.

¹⁹ Determinar qué tipos de medios deben utilizarse y qué mejoras legislativas deben efectuarse para hacer efectiva la protección a los beneficiarios de las normas laborales.

²⁰ En 1998, la propuesta de un Convenio y Recomendación que protegiese a ciertas categorías de trabajadores que carecían de protección laboral fue rechazada por la Conferencia Internacional del Trabajo. El año anterior, la Conferencia había aprobado el Convenio Internacional N° 187, sobre las agencias de empleo privado, cambiando radicalmente la concepción de los convenios internacionales previos que limitaban las posibilidades de lucro con la intermediación laboral. De ahí que al haber posibilitado un tipo de empleo siempre asociado a una menor protección laboral se tornaba perentorio redefinir el ámbito y aplicación de la protección laboral. La oposición de los representantes de los empleadores y de la mayoría de los representantes gubernamentales impidió la adopción de cualquier medida por más de 10 años. Finalmente en el 2006, se adoptó una Recomendación, instrumento jurídico sin fuerza vinculante. La discusión de esta propuesta de regulación de las condiciones de empleo de los precarios es un buen indicador de los cambios en la fuerza entre capital y trabajo.

- a. Cuáles son los trabajadores que necesitan protección;
- b. Qué medios se deben utilizar para proteger dichos trabajadores
- c. Cómo se podrían **definir** estos trabajadores, teniendo en cuenta los diferentes sistemas jurídicos y las diferencias idiomáticas (subrayado mío).

Dos conceptos se mostraron claves para avanzar en la extensión del ámbito y aplicación de la protección laboral: *relación de trabajo* y *formas de empleo*. Por un lado, el empleo asalariado se concreta en la noción jurídica *relación de trabajo* y, por el otro, el aumento de diversas *formas de empleo* hacía difícil incluir esas nuevas formas de empleo dentro del concepto tradicional de relación de trabajo:

“La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores (OIT, 2006:4).

La relación de trabajo sigue siendo la forma mayoritaria de acceder a los derechos del trabajo y de la seguridad social en los diversos sistemas jurídicos. Por ende, si ciertas formas de empleo no encajaban bien en la definición tradicional de relación de trabajo se reduce la protección laboral y por tanto se afecta el acceso al bienestar social de amplias capas de trabajadores:

“Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo (OIT, 2006:3).

Estas nuevas formas de relaciones de trabajo, en particular las empresas de empleo temporal y las cooperativas de trabajo asociado, quebraron los conceptos tradicionales de empleador (quien recibe el

servicio) y de trabajador (quien presta el servicio a cambio de una remuneración). Por tanto se redujo el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, ya sea porque los trabajadores de las empresas de empleo temporal tenían un empleador diferente al que prestaban el servicio y gozaban de un estatuto laboral con menos derechos que los trabajadores directos (lo que a su vez contradecía el principio de igualdad en las condiciones de trabajo) o porque los trabajadores de las cooperativas no eran trabajadores asalariados, quedando al margen del Derecho del Trabajo.

La discusión sobre la adopción de un Convenio Internacional sobre el ámbito y aplicación de la relación de trabajo muestra claramente las tensiones que dentro del modelo de protección laboral han provocado las nuevas formas de organizar el trabajo. La necesidad de tomar medidas para evitar lo que se denomina *la fuga del Derecho del Trabajo* ha obligado a la redefinición de su ámbito de aplicación y por ende repensar su sujeto de protección (Pérez Amorós, 2005).

La discusión sobre la adopción del Convenio Internacional sobre la relación de trabajo implicó la realización de un conjunto de estudios nacionales²¹ para identificar las transformaciones que estaban ocurriendo en la forma de prestar servicios personales y cómo afectaban la cobertura de las normas del trabajo. De esos estudios nacionales se rescatan tres aportes que tienen fuerte incidencia en la cobertura de la noción de bienestar social, que sustenta a la legislación laboral y de la seguridad social.

La relación de trabajo, las diversas formas de empleo y el acceso a la protección laboral están transitando por caminos separados. La tendencia legislativa de acercar lo más posible todos los contratos de trabajo al contrato de trabajo clásico ha disminuido y además se enfrentan serios problemas para encajar algunas nuevas formas de empleo dentro del concepto clásico de relación de trabajo.

Los estudios nacionales mostraron que el concepto tradicional de trabajo asalariado era inadecuado para abarcar las diversas modalidades de empleo que se estaban produciendo, cuya principal consecuencia era que un

²¹ La Oficina Internacional del Trabajo realizó 39 estudios nacionales para detectar los problemas de protección que estaban afectando a los trabajadores en países con diversos grados de desarrollo industrial y diferentes sistemas jurídicos. Los estudios abarcaron los cinco continentes (OIT, 2006).

número significativo de trabajadores quedaban al margen de la protección que brinda la legislación laboral. En todos los países se reporta el aumento de los contratos de trabajo a tiempo determinado, diversas modalidades de subcontratación que diluyen la figura del empleador, cambios tanto en las jornadas de trabajo, como en las formas de pagos del salario con una preponderancia a pagos a destajos y por productividad. De particular importancia son las prácticas de encubrimiento de la relación de trabajo, que de manera similar, ocurren en países tan diversos como Francia, Irlanda, Estados Unidos, Sudáfrica, Países Bajos, Venezuela (OIT, 2006: 40-42). Todas estas realidades sitúan el problema en el cada día más borroso límite entre trabajo asalariado y autónomo. Las preguntas han girado sobre cómo lograr abarcar todas las formas de trabajo asalariado y qué tipo de protección debe otorgarse al verdadero trabajador autónomo.

Las legislaciones y la jurisprudencia han respondido a esas interrogantes redefiniendo lo que debe entenderse por trabajo asalariado, incorporando las diversas formas de empleos que se alejan del contrato de trabajo tradicional, pero que se puede identificar la prestación del servicio hacia un empleador. También se han atacado las prácticas de encubrimiento de la relación de trabajo. Pero, la ampliación de la protección se ha efectuado para abarcar formas de empleo que se ubican en la frontera de la relación de trabajo o para desenmascarar situaciones de fraude a la legislación laboral.

El trabajo autónomo sigue siendo considerado ajeno al radio de protección del Derecho del Trabajo en la mayoría de los países. De hecho, los códigos laborales que intentan dar protección a este tipo de trabajador se limitan a declaraciones generales sobre el reconocimiento de su derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la seguridad en el trabajo, a los derechos colectivos del trabajo. Se señala que sus normas le serán aplicables en la medida de lo posible o se dan directrices para el desarrollo de un régimen especial de seguridad social²².

²² El Código de Trabajo de Portugal bajo la denominación *contratos equiparados* regula los efectos del trabajo autónomo en dependencia económica. En Francia se protege a ciertas categorías de trabajadores autónomos. En Italia se ha celebrado un contrato colectivo nacional para regular el trabajo no subordinado en el sector estudios de mercado (OIT, 2006). En Venezuela, se considera que los trabajadores autónomos son sujetos de la legislación laboral y se ordena aplicarles la legislación de seguridad en el trabajo en la medida de lo posible.

La dependencia de algunos trabajadores autónomos de un cliente o proveedor de trabajo ha hecho aún más evidente la estrecha cercanía entre ambos tipos de trabajadores, demostrando que los trabajadores autónomos pueden encontrarse en una situación de debilidad mayor que un asalariado. Por ello, algunas legislaciones han dictado medidas protectoras para este tipo de trabajador autónomo, que se asemeja mucho a un asalariado sometido a prácticas de fraude a ley. Pero aún así, se enfrentan múltiples dificultades para considerar sujeto pleno de la protección laboral a estos trabajadores con dependencia económica y la protección ha tendido a concentrarse en otorgarle acceso a diversas prestaciones de la seguridad social y acceso a la jurisdicción social. En el caso español, la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo crea la figura de los trabajadores autónomos económicamente dependientes con un régimen algo más proteccionista que para los demás trabajadores autónomos, pero que de ninguna manera se puede considerar que se les ha otorgado la protección del Derecho del Trabajo, pues dicha ley expresamente señala que a los trabajadores autónomos no estarán sometidos a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que expresamente así se disponga (Cabezas, 2008).

El avance hacia la protección del trabajador autónomo, ya se realmente independiente o con dependencia económica, tropieza con la oposición de los empleadores quienes insisten que la necesidad de otorgar protección a los trabajadores "...no debería interferir con los auténticos contratos comerciales y arreglos contractuales con los trabajadores independientes" (OIT, 2006:7).

Un tipo de trabajador autónomo que ha logrado un mayor acercamiento al Derecho del Trabajo es el profesional liberal. Algunas de esas profesiones se ejercen mayoritariamente como asalariados, ya sea como funcionarios públicos o en el sector privado de los servicios. Este hecho hace que su estatuto jurídico sea una mezcla de normas laborales y de las leyes que regulan el ejercicio de la profesión, las cuales normalmente prevén la colegiatura obligatoria. Las leyes de ejercicio de la profesión contemplan una serie de derechos laborales y con la colegiación obligatoria se ha reforzado un mercado profesional con rigurosos requisitos de entrada. En Venezuela, los Colegios Profesionales pueden negociar colectivamente, lo

que es otra faceta de la incorporación de los profesionales liberales como beneficiarios del Derecho del Trabajo. De hecho son los Colegios Profesionales de los Médicos los que negocian en representación de sus afiliados el contrato colectivo de ese gremio con el Ministerio de Salud.

Las propuestas teóricas para ampliar el ámbito del Derecho del Trabajo más allá del contrato de trabajo han avanzado en la construcción de un marco analítico que permita comparar las semejanzas entre las diversas formas de prestar servicios personales, lo que justificaría su inclusión, pero han sido más cautas en proponer regulaciones específicas y el trabajo autónomo no logra aún encontrar un sitio adecuado en esta rama jurídica (Freedland, 2007; Pérez Amorós, 2005).

La tendencia histórica del Derecho del Trabajo que se ha reseñado ha sido avanzar en otorgar algún tipo de protección a las diversas formas de trabajo remunerado. Ello muestra una frontera muy definida: lo que se define como no trabajo. El trabajo voluntario se ha considerado al margen del Derecho del Trabajo y el trabajo no remunerado en el hogar no es trabajo. Por tanto la tendencia legislativa ha sido considerar que estos tipos de trabajo no requieren de una acción estatal para su protección. Más difícil era pensar que la negociación colectiva, la concertación social o más recientemente el diálogo social²³ pudiese ocuparse de las condiciones de trabajo de quienes no trabajaban o por lo menos no lo hacen por un salario.

El interés fundamental de la legislación laboral ha sido que los trabajos no remunerados sean voluntarios. De ahí que se prohíbe trabajo forzoso, con excepción del servicio militar obligatorio, el trabajo en regímenes penitenciarios y otros supuestos vinculados a obligaciones cívicas indispensables.

La preocupación por erradicar el trabajo forzoso obligó a indagar si el trabajo voluntario realmente tenía tal condición y la expansión de algunos nichos del voluntariado social volvió a reformular la pregunta inicial: ¿qué trabajo se debe proteger?

El aumento del voluntariado social ha mostrado las nuevas configuraciones del mercado de trabajo (Pérez Amorós, 2005). La

²³ La toma de decisiones incluye a otros actores sociales, no directamente vinculados con el mundo de trabajo. Es el caso del Convenio N°169 de la OIT que fue discutido con la presencia de las organizaciones indígenas.

disminución de la presencia del Estado en la prestación de servicios sociales y con ello la mercantilización de dichos servicios, muchos de los cuales han sido entregados en *concesión* al sector privado, en particular a organizaciones sin fines de lucro, ha abierto un nuevo nicho de empleo. De ahí que se hayan dictado algunas leyes para regular este tipo de trabajo, cosa que ha ocurrido en España e Italia. Dichas leyes han sido cuestionadas porque sustituyen una actividad del Estado por la buena voluntad de los voluntarios, porque para abaratar el costo de la transferencia permiten a las empresas que asumen el servicio desligarse de las obligaciones laborales. Pero la crítica fundamental es que se están creando nichos de empleos al margen del Derecho del Trabajo, lo que favorece prácticas de fraude a la legislación laboral (Pucciarello y Renteno, 2003). En tal sentido, es un trabajo asalariado que no se le reconoce como tal, con lo cual se desdibuja el objeto de protección.

El trabajo doméstico-familiar parecía ser totalmente ajeno a la evolución del Derecho del Trabajo. Las pocas referencias sobre su existencia se limitaban a las regulaciones sobre las licencias de maternidad y a algunos permisos especiales para el cuidado de hijos pequeños. Esas regulaciones tienden a ser efectuadas como concesiones a situaciones de la esfera privada que afectan el trabajo asalariado, pero que son absolutamente ajenas al mundo laboral. Un ejemplo puede ayudar a entender la afirmación previa. La regulación del tiempo de trabajo se efectúa pensando en la producción en cambio la licencia de maternidad y los recientes permisos de paternidad se asumen como costos externos que debe asumir la producción.

Desde la seguridad social se construyeron algunos lazos para la protección de las personas que realizaban el trabajo en el hogar. El modelo hombre principal sustento de hogar otorga algunas prestaciones a la pareja del trabajador. Bajo el concepto de dependiente se asumió la protección de las personas que se consideraban sin ninguna relación con el trabajo productivo, pero que formaban parte de la familia del trabajador. Esa extensión de los beneficios era una forma de garantizarle al trabajador el cuidado de su familia y por ende reforzar su dedicación plena al empleo. Era uno de los aportes del trabajo asalariado al bienestar social y por tanto a la convivencia social pacífica.

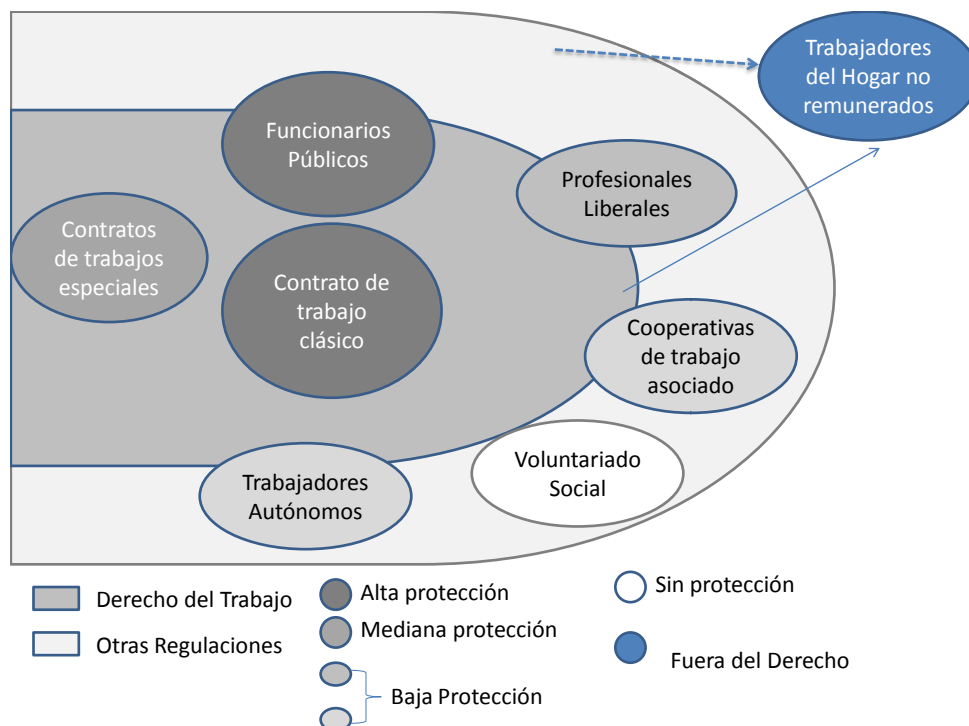
El reconocimiento del aporte del trabajo no remunerado en el hogar recién ha comenzado. En América Latina, la Constitución de Ecuador desde 1998 y la de Venezuela de 1999 han reconocido el *carácter de trabajo* del trabajo en el hogar. Estas dos constituciones establecen el carácter productivo del trabajo en el hogar y lo han incluido expresamente en el capítulo dedicado a los derechos del trabajo.

La Constitución de Venezuela además señala que protege el trabajo como *hecho social*, declaración que sitúa el ámbito de aplicación de la legislación del trabajo en todas las formas de trabajo, ya sean remuneradas o gratuitas. Esta protección implica integrar todos los trabajos en el objeto ampliado del Derecho de Trabajo. Ello permite asumir la universalización de los derechos sociales desde el trabajo.

Desde este enfoque no es necesario insistir en la *desmercantilización* o *desfamiliarización* de la sociedad para disfrutar de la ciudadanía plena, sino que al reconocerse que todos los trabajos aportan aparece con nitidez la necesaria contrapartida. Acá la ciudadanía sigue vinculada al trabajo, como derecho y a la vez obligación, pero el concepto de trabajo se abre y se transforma.

En síntesis, el objeto del Derecho del Trabajo ha sufrido profundas transformaciones: su objeto se ha ampliado y con ello se ha redefinido el concepto de trabajo y trabajador. Pero los cambios aún no han trastocado la esencia de su radio de acción. Un diagrama puede facilitar el análisis del estado actual de las redefiniciones del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.

El objeto ampliado de la protección del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



Fuente: Elaboración propia con base a la propuesta de Freedland (2007) para Europa.

El diagrama permite analizar las interrelaciones que se van produciendo en los intentos de regular los diversos tipos de trabajo. Por un lado, se evidencia que la protección de trabajo asalariado sigue siendo uno de sus ejes identificadores.

Las formas de trabajo que se alejan del contrato de trabajo clásico han dificultado el funcionamiento de ese modelo de protección laboral. Por ello se ha tratado de redefinir el objeto de protección para abarcar esas modalidades de trabajo asalariado, cuando se desdibuja o se oculta la subordinación jurídica. Pero ha sido el mismo Derecho del Trabajo que ha facilitado esa disminución o fuga de la protección laboral al permitir los contratos de trabajo especiales, el suministro de trabajadores y al regular como trabajo autónomo, situaciones de dependencia económica. Esta tensión entre protección y flexibilización es una de las razones que dificultan la ampliación de su ámbito de aplicación. Con todo los contratos de trabajo temporales y los especiales siguen formando parte del Derecho del Trabajo, aunque se disfrute menos protección laboral y se afecte el disfrute de los beneficios de la seguridad social.

La incorporación del funcionariado público ensanchó el concepto de trabajo asalariado, pero no modificó el modelo de inserción laboral con plena disposición para el trabajo, estableciendo un efecto cascada de protección para los que por diversas razones no trabajasen. Hoy puede considerarse casi la expresión más acabada del contrato de trabajo clásico, pues son trabajadores con estabilidad, poca movilidad funcional y salarios fijos. Por ello, se les incluye en la categoría de trabajadores con alta protección laboral.

La expansión de la protección a diversos tipos de trabajo ha roto algunas barreras, pero otras se mantienen más inamovibles. El verdadero trabajo autónomo comienza a ser visualizado como objeto de la disciplina (Pérez Amorós, 2005). La libertad sindical se considera un derecho de todos los trabajadores y por tanto pueden negociar sus condiciones de empleo, tanto los asalariados como los autónomos (OIT, 2006). No es fácil garantizar para estos trabajadores salario mínimo, límites máximos a la jornada de trabajo y una serie de derechos individuales del trabajo que suponen la existencia de un empleador, pero se considera que tienen derecho a un trabajo decente en los términos de OIT²⁴. Su acceso a las diversas prestaciones de la seguridad social, en particular los seguros de desempleo, las pensiones por incapacidad y las jubilaciones, es aún muy limitada. Por ello son clasificados con baja protección.

Los intentos de otorgar algún tipo de protección al voluntario social son aún más incipientes. Este tipo de trabajo se ha considerado al margen del Derecho del Trabajo, pues se considera que dicho trabajo se funda en el altruismo y solidaridad y no busca una remuneración. Con todo, algunas regulaciones se han efectuado, sobre todo cuando el voluntariado social se realiza en el marco de organizaciones públicas o privadas. La Ley española establece una serie de derechos muy similares a los que tienen los asalariados, tales como recibir formación, prohibición de cualquier tipo de discriminación, participación en la gestión de la organización, ser

²⁴ Desafortunada traducción de decent work. En español sería más apropiado usar la expresión trabajo digno. La OIT definió el trabajo decente en términos de gozar de los derechos previstos en los convenios internacionales del trabajo fundamentales, los cuales son aplicables a todos los trabajadores. Esos convenios son los que prohíben el trabajo infantil y el forzoso, el convenio que promueve la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y el que garantiza la libertad sindical.

asegurados contra los riesgos y los accidentes derivados directamente del ejercicio de la actividad (Pucciarello y Rentero, 2003). De igual manera, la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, contempla una prestación económica para la persona del cuidador, a quien se le otorga los beneficios de la Seguridad Social que se determinen reglamentariamente. De ahí que en algunos países, el trabajo voluntario tiene algunas regulaciones y protecciones mínimas. Pero no se le considera formando parte de las protecciones laborales. Por ello se ha clasificado sin protección, aunque dentro de la esfera de la regulación jurídica.

La ceguera frente al trabajo doméstico no remunerado ha caracterizado al Derecho del Trabajo, lo que se refleja incluso el tratamiento discriminatorio del servicio doméstico asalariado. El trabajo doméstico-familiar es *el no trabajo* por excelencia y la frontera más nítida con su objeto de protección. Este tipo de trabajo no ha sido considerado objeto de regulación por ninguna disciplina jurídica. Pero la realidad siempre tuerce los designios del legislador.

El aporte del trabajo doméstico no remunerado inicialmente fue reconocido solo a los efectos del reparto de los bienes habidos en la comunidad conyugal, pues la ruptura del matrimonio divide en partes iguales los bienes adquiridos en los casos de matrimonio en régimen de comunidad de gananciales, es decir, sin separación de bienes. Posteriormente algunas legislaciones y sobre todo la jurisprudencia extendieron ese reconocimiento a las uniones no matrimoniales.

En algunos países, la seguridad social ha otorgado algunas prestaciones a las "madres" de familias numerosas o algún tipo de pensión para las personas que se dedicaban a actividades del hogar (Pautassi y otras, 2004). Pero, las regulaciones se han efectuado pensando que se extendía la protección estatal hacia un área al margen del Derecho. Por ello, la relación se construye con unas flechas que muestran grados diversos de inclusión de un fenómeno que se asume al margen de la regulación. Si bien el Derecho siempre ha regulado la vida familiar, el tratamiento del trabajo en el hogar es una buena demostración de la separación entre la esfera pública y privada.

El reconocimiento del *carácter de trabajo* del trabajo doméstico no remunerado es un esfuerzo teórico que recién comienza a dar esta disciplina. La propuesta ecuatoriana y venezolana sugiere un camino de integración que requiere repensar el concepto de trabajo que genera el acceso a la protección laboral. Estas propuestas situarían el trabajo en el hogar en el ámbito del Derecho del Trabajo, obligando a reformular el diagrama inicial, aunque el nivel general de las declaraciones constitucionales sobre su valor como trabajo no permite avanzar en ese rediseño, con excepción de la posibilidad del derecho a una remuneración y a la jubilación. Por ello, la fecha es continua pero delgada.

Con todo, la tendencia creciente a proteger el trabajo como actividad humana que crea riqueza social, independientemente de la forma que asuma, permite situar la discusión del bienestar social en una noción de ciudadanía que sin renegar del trabajo como sustento de la protección social pone de relieve que la sostenibilidad del bienestar social pasa por reconocer el aporte de todos. Esta propuesta aún no logra encontrar un camino viable dentro de un modelo protección laboral que se construyó pensando en un tipo de trabajo y en un supuesto efecto cascada que ese trabajo generaba para el resto de la sociedad.

4. Los diversos tipos de empleos y su acceso diferencial a la protección laboral

La reflexión sobre el concepto trabajo puso énfasis en los procesos de trabajo y sus transformaciones. Los sujetos fueron analizados en función a la construcción de identidades, subjetividades, y, en particular, el papel de la clase obrera en los procesos de transformación social. Pero esos sujetos ocupan puestos de trabajo con diversas condiciones de trabajo. Esta cara del análisis conecta con el acceso a la protección laboral, uno de cuyos ejes ha sido analizada en el punto anterior con la ampliación del radio de acción del Derecho del Trabajo.

Las razones que explican las diferencias en las condiciones de trabajo han sido desarrolladas fundamentalmente por dos perspectivas teóricas, que pueden complementarse: los estudios de segmentación del mercado de

trabajo, dentro de los cuales existen diversas aproximaciones conceptuales²⁵, y el enfoque sobre la segregación ocupacional por sexo.

En esta tesis doctoral se incorporan además las teorías sobre informalidad, fenómeno con fuerza en la región Latinoamérica, lo que hace cada día más difícil determinar las fronteras entre trabajo formal e informal, por la tendencia de encubrir o desconocer la relación de trabajo en el sector formal (Pérez Sainz, 2000; Portes, 2000, 1995; Tokman, 2000).

Los diversos segmentos del mercado de trabajo y la segregación ocupacional por sexo se pueden observar tanto en el sector formal como informal. Los puestos de trabajo con buenas, regulares y malas condiciones de trabajo se encuentran tanto en el sector formal como informal, pero los malos puestos de trabajo tienden a concentrarse en este último. Ello hace necesario analizar con profundidad la informalidad pues le otorga cierta especificidad a la relación entre tipo de trabajo y protección laboral.

Las categorías ocupacionales que definen la formalidad e informalidad son una excelente oportunidad para mostrar en concreto como se entrecruzan las dos relaciones de poder (clase y género) que se analizan en esta tesis doctoral. En el sector formal, las mujeres tienen una alta presencia en la administración pública y en la banca pública, siendo mucho menor en las empresas del Estado. En el sector informal, dos de sus tres categorías ocupacionales tienen rasgos marcadamente femeninos: el trabajo autónomo no profesional ocupa a la mayoría de las mujeres que trabajan en la informalidad y el servicio doméstico asalariado es un trabajo casi exclusivamente femenino. De ahí que ambos segmentos del mercado de trabajo pueden analizarse con los enfoques de la segmentación laboral y la segregación ocupacional por sexo.

La estructura de clase social, las relaciones sociales entre los sexos, las diferencias por nacionalidad y etnia presente en todos los países

²⁵ Las explicaciones de la segmentación del mercado de trabajo son muy diversas. Esta tesis doctoral se inscribe dentro de los enfoques que hacen énfasis en que el mercado no es un espacio natural que asigna recursos con criterios de eficiencia y preferencias individuales. Al contrario se sostiene que el mercado es una construcción política como queda en evidencia en el trabajo de Han-Joo Chang (2004). Esta perspectiva sitúa claramente las diferencias de las condiciones de trabajo en las relaciones de poder que van configurándose de diversa manera. En esta línea de investigación se ubican los trabajos de Keer, 1985; Doeringer y Piore (1985); Marsdens, 1994; Solow, 1990; Toharia 1983; Rubery y Wilkison, 1994 y Wilkison, 1981. Para Venezuela en Chi-Yi, 1994; Lacabana, 1995.

articulan la diversidad de condiciones de trabajo. Esas interrelaciones actúan como un poderoso motor de diferenciación social, en cuya generación intervienen las políticas empresariales y sindicales (Keer [1954], 1985; Recio, 1997, 1999; Rubery y Wilkinson, 1994). En tal sentido, el acceso a la protección laboral expresa y a la vez configura las relaciones de poder entre capital y trabajo y también las de género.

La legislación laboral contribuye a la diferenciación en las condiciones de trabajo justamente porque expresa el estado de las relaciones de poder en un momento dado. La posibilidad de ciertos sectores de obtener protección laboral, incluso a costa de los derechos de otros sectores sociales, muestra claramente esa función. De ahí que el papel de la legislación laboral no puede analizarse como una traba que dificulta la creación de empleo o reduce el ámbito del empleo protegido. El aumento o disminución de los derechos laborales expresa no solo la diversidad de fuerza entre capital y trabajo sino también las luchas dentro de la clase trabajadoras para distribuir el acceso a la protección laboral. La legislación laboral también cumple un rol importante en la configuración de las relaciones sociales entre los sexos.

4.1. La teoría de la segmentación laboral

Una definición muy sencilla de segmentación del mercado de trabajo refiere a la existencia de unos puestos de trabajos con buenas y otros con menos buenas o realmente muy malas condiciones de trabajo.

Los buenos puestos de trabajo se encontrarían en lo que se denomina *mercados internos, primarios y profesionales*. Estos mercados de trabajos se caracterizan por tener altos salarios, adecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo, estabilidad en el empleo y posibilidades de ascenso. En cambio, los trabajadores con deficientes condiciones de trabajo se ubican en los *mercados externos, secundarios y no profesionales* (Piore, [1975], 1983).

Cabe insistir que los diversos tipos de mercado de trabajos "... son fenómenos institucionales que obedecen a un conjunto de reglas, las cuales derivan, bien de decisiones adoptadas unilateralmente por la dirección, bien de la negociación, la legislación u otros procesos como la costumbre" (Marsden, 1994:183).

Las denominaciones sobre los diversos tipos de mercados de trabajo refieren a diferentes unidades de análisis. Así la idea de mercado interno y externo toma como referente a la empresa. Los mercados internos se identifican porque un grupo reducido de trabajadores, con contrato estable y único empleador, constituyen la base para cubrir ciertos tipos de puestos de trabajos. Se ha destacado la existencia de una especie de *mercado interno ampliado*, que se manifiesta cuando la cobertura de nuevas plazas se realiza con personas vinculada por razones familiares o de amistad con los trabajadores internos (Recio, 1997). Los mercados internos tienen una gran importancia para asignar los ascensos, pues aún sigue siendo válida la afirmación de que "... por regla general los empresarios prefieren promocionar desde adentro a hacer pesquisas en el mercado externo." (Keer [1954,] 1985:49).

En cambio, en los mercados externos, la relación de trabajo es poco estable y de corta duración. Estos podrían ser visualizados como una especie de fila de trabajadores en espera a ser contratados. Normalmente en estos mercados, los trabajadores tienen menos capacidad para negociar sus condiciones de trabajo, las cuales tienden a ser inferiores a la de los trabajadores internos. En este mercado la presencia de mujeres y migrantes es considerable y muchas veces son contratados por las empresas a través de intermediarios, ya sea contratistas o empresas de empleo temporal.

La distinción entre mercados primarios y secundarios es más amplia, pues refiere a nichos diferenciados de empleo que pueden encontrarse en todas las actividades económicas. De igual manera que en los mercados internos, en los primarios, los trabajadores gozan de buenas condiciones de trabajo y normalmente tienen un único empleador con contrato de trabajo estable.

El mercado secundario refiere a otra realidad. Son trabajadores que gozan de poca estabilidad laboral, ganan salarios bajos, tienen precarias condiciones y medio ambiente de trabajo, presentan una alta dependencia personal del empleador, hay poco reconocimiento profesional y el acceso a la protección social es limitado (Piore [1975], 1983). La mayor la presencia de jóvenes, migrantes y mujeres se observa también cuando se analiza sectorialmente la distribución de los empleos.

Otra forma de diferenciación en las condiciones de trabajo ocurre por los diversos niveles de calificación de la mano de obra (Marsden, 1994). El acceso a algunas ocupaciones requiere algún proceso de formación. Ello lleva a diferenciar entre mercados profesionales o semiprofesionales o sin calificación profesional. Los primeros son aquellos que se estructuran con base a las habilidades ocupacionales que son apreciadas por el mercado, lo que permite a esos trabajadores negociar buenas condiciones de trabajo. Esas habilidades se adquieren por largos procesos de formación o por una amplia experiencia laboral, en ambos casos normalmente esos procesos son controlados por miembros de la misma profesión. Ello ocurre incluso en las profesiones que requiere título universitario, pues parte importante del aprendizaje se efectúa trabajando para otros colegas con mayor experiencia (Recio, 1997).

Los mercados profesionales se caracterizan por el alto grado de autonomía que poseen los trabajadores para efectuar su trabajo, lo que dificulta el control externo. Probablemente este hecho, unido a sus altos ingresos, haya influenciado en la externalización de esas actividades y que hoy las empresas prefieran no asumir directamente como asalariados esos trabajadores, aunque en algunos sectores como la educación y salud prevalece la figura de trabajador asalariado.

Otra característica de los mercados profesionales es su considerable grado de institucionalización (Marsden, 1994). Normalmente su ingreso requiere el reconocimiento formal de las cualificaciones, ya sea con la inscripción en colegios profesionales, en el gremio o la aceptación de códigos de conductas. Su institucionalización también tiene que ver con el poder que alcanzan ciertos grupos profesionales, quienes tratan de proteger su mercado de trabajo reforzando los requisitos de entrada. La protección de los usuarios y clientes es otra razón de la regulación de la entrada y funcionamiento de algunas profesiones, pues su ejercicio por personas sin preparación puede ocasionar graves daños a la colectividad (Recio, 1997).

Los trabajadores de los mercados internos y primarios presentan altas tasas de sindicación y poseen normalmente calificación profesional especializada²⁶. Son estos mercados de trabajo los que posibilitaron

²⁶ La formación profesional puede ser habilidades aprendidas en el puesto de trabajo o por estudios formales.

construir la noción de relación salarial normal a la que se ha hecho referencia en los puntos anteriores y se habían caracterizado por una alta presencia de trabajadores masculinos.

Los tránsitos de un puesto de trabajo a otro dependen de diversos factores y hay barreras visibles e invisibles. Incluso en los mercados secundarios, externos o no profesionales hay reglas que fijan los movimientos de los trabajadores. Keer, ya en 1954, señalaba que existen diversos puntos de entradas a los mercados internos, definidos por reglas institucionales. Esas reglas producirían puntos de contactos más que interconexiones entre los diversos tipos de mercados de trabajo. Por tanto, las competencias por los puestos de trabajos se producirían dentro de cada mercado de trabajo y no entre los mercados laborales. Así, los trabajadores externos compiten directamente entre sí para conseguir la admisión y los internos parcialmente entre ellos para los ascensos (Keer [1954], 1985).

La estratificación interna de los mercados secundarios se observa en la graduación en las malas condiciones de trabajo, ya que unos puestos de trabajo son más inseguros que otros. Piore ([1975]1983), al analizar los mercados secundarios distingue la situación laboral de un tipo particular de trabajador autónomo no profesional. Los vendedores callejeros con licencia que ocupan puestos permanentes y bien situados y los itinerantes, quienes poseen peores condiciones de trabajo que los primeros. El caso de los vendedores en la calle es un buen ejemplo para observar las conjugaciones que pueden darse en la segmentación laboral y como dentro de los diversos segmentos se distribuyen de manera diferencial los hombres y las mujeres. En Venezuela, la presencia de mujeres en la actividad de comercio ambulante es mayoritaria. En Caracas, el 62% de los vendedores ambulantes eran mujeres en el 2008 (Cartaya, 2008).

La tipología de los mercados de trabajo refiere fundamentalmente a tipos de empleos asalariados con diverso acceso a la protección laboral, aunque el trabajo autónomo tiene cierta presencia. En particular, pueden considerarse parte del mercado primario las contrataciones de profesionales técnicos y universitarios bajo las figuras de honorarios profesionales, quienes ocupan un espacio cada vez mayor en algunos servicios, tales como informática, diseño, contabilidad y servicios jurídicos. Este tipo de trabajadores por su nivel de ingresos pueden financiarse total o

parcialmente sistemas privados de seguridad social. En cambio, los trabajadores autónomos no profesionales forman parte de los mercados de trabajo con poca protección laboral.

La idea de restar poder a los trabajadores ha estado siempre presente en las explicaciones de la segmentación del mercado de trabajo, sobre todo para explicar las diferencias dentro de las propias empresas. Se le asume fundamentalmente como una estrategia empresarial para dividir a los trabajadores e impedir que se desarrolle una identidad de clase, separando a los de "adentro" de los de "fuera". Al personal interno se le ofrece mejores condiciones de trabajo a fin de asegurar su lealtad y sumisión a los objetivos empresariales (Piore, [1975]1983). Otros autores destacan las estrategias empresariales para adaptarse a los ciclos y vaivenes económicos en una época que se presencia una recuperación de las atribuciones patronales para organizar el trabajo. (Rubery y Wilkinson, 1994).

Otras líneas de investigación han resaltado que la formación de mercados internos de trabajo es el resultado del propio conflicto social, del complejo equilibrio que se crea entre las demandas de estabilidad laboral y reconocimiento profesional por parte de la clase obrera y las necesidades empresariales de conseguir un comportamiento cooperativo por parte de sus asalariados (Recio, 1999).

En resumen, las diferencias en las condiciones de trabajo en los diversos tipos de mercado de trabajo dependen de múltiples factores. Cada subgrupo varía mucho en cada tipo de empresa o sector económico, lo que no puede fácilmente asociarse a la existencia de una legislación del trabajo protectora o al poder que tenga el sindicato para proteger sus puestos de trabajo internos. Son factores organizacionales propios de cada empresa o sector económico los que determinan la extensión de los subgrupos y de los segmentos del mercado de trabajo. Así, la externalización en los puestos operativos de la industria ha sido menor por la necesidad de contar con una mano de obra bien formada, cuya capacitación asume en parte el empresario, pues algunas habilidades se aprenden en el puesto de trabajo y por tanto hay incentivos para generar políticas de formación para esos trabajadores. Además, ya sea para enfrentar las incertidumbres, la competencia con otras empresas, reforzar el control del trabajo, se hace

necesario fortalecer la identidad del grupo, promoviendo su implicación con los objetivos de la producción. Una situación muy diferente se presenta en la industria de la construcción, más afectada por los ciclos económicos y con una larga tradición de trabajadores autónomos. Los grados de segmentación en la Industria y la Construcción están determinados por la conjugación de factores organizacionales, de relaciones de poder, de características del entorno entre otros.

La discusión inicial sobre segmentación del mercado de trabajo no tomó en cuenta las relaciones sociales de sexo como núcleo central de sus planteamientos, pero sus aportes han influenciado profundamente los estudios sobre el trabajo femenino. Así, para algunas autoras la preponderancia de las mujeres en los segmentos secundarios se explica por razones vinculadas a su papel en la familia, su menor sindicalización y fundamentalmente por su doble subordinación, de clase y género. Pero desde la teoría de la segmentación laboral no se podían aprehender las diversas dificultades que enfrentaban las mujeres en el empleo asalariado. De ahí que otro enfoque permitió comprender de manera más global las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de trabajo con alta, mediana o baja protección laboral.

4.2. El enfoque de la segregación ocupacional por sexo

El concepto de segregación ocupacional pone la mirada en la distinta distribución por sexo en las categorías ocupacionales, situación que atraviesa los segmentos del mercado de trabajo. Así, se pudo observar que dentro de los mercados primarios, internos, profesionales, externos y secundarios existe una distribución desigual por sexo en los puestos de trabajo.

Este enfoque ha puesto énfasis en mostrar la manera en que los trabajos están estereotipados como masculinos o femeninos, dando lugar a una fuerte segregación sexual del mercado de trabajo en distintas dimensiones: ocupaciones exclusivamente masculinas o femeninas, ocupaciones con mayor proporción de hombres o mujeres que la que representan en la población. Así, se evidenció que en los mercados internos y primarios las mujeres se ubican en determinadas áreas y ocupaciones. Por ejemplo, en el sector público se concentran en la administración pública y en las empresas públicas en la parte administrativa con menor presencia en

la operativa, que no solo tiene mejores salarios sino que goza de mayor prestigio social.

La segregación ocupacional por género asume dos modalidades: la horizontal y la vertical. La primera se produce cuando mujeres y hombres participan en diferentes ocupaciones y la segunda ocurre cuando los hombres trabajan en la parte más alta de la estructura ocupacional y las mujeres en la más baja (Borderías y Carrasco, 1994; Bettio, [1987] 1994; Torns, 1999).

El concepto de segregación ocupacional por sexo parece ser más útil para la línea de investigación sobre las articulaciones entre capitalismo y patriarcado. Se ha sostenido que los procesos de segregación de la mano de obra femenina son de origen patriarcal, y previos al surgimiento del capitalismo. Para Hartmann (1994), la teoría de la segmentación del mercado de trabajo sobrestima el papel de los capitalistas e ignora la acción de los trabajadores de sexo masculino en la perpetuación de la diferenciación en las condiciones de empleo entre hombres y mujeres.

La confluencia de intereses que pudo darse entre los trabajadores varones y los empleadores para segregar a las mujeres es uno de los argumentos centrales de esta investigadora. En su opinión, la segmentación del mercado de trabajo también refleja el deseo de los hombres de que las mujeres siguiesen realizando adecuadamente las tareas del hogar. De ahí que la tendencia inicial de los sindicatos no fue hacia la organización de las mujeres sino hacia la expulsión del mercado de trabajo. Esta hipótesis es rebatida por Jane Humphries, quien al analizar la Ley de Regulación de Minas de Reino Unido del año 1848 concluye que los mineros no veían con recelo el trabajo femenino, pues no temían que las mujeres pudiesen quitarles sus puestos de trabajo o que su presencia fuese una competencia que rebajase los salarios. Tampoco el trabajo de las mujeres significaba una amenaza al control patriarcal, pues las mujeres y niños se integraban en un sistema de trabajo familiar, cuyo control efectuaba el minero. Para esta autora dicha ley respondió a los criterios que definían los roles sexuales imperantes en la clase dominante, pues la forma en que se estaba desarrollando la participación laboral femenina cuestionaba la reproducción del modelo social vigente. Por tanto, la prohibición del trabajo subterráneo se explica por las implicaciones morales y sexuales del trabajo en los pozos,

por la necesidad de disciplinar la mano de obra masculina, disminuyendo su ausentismo laboral y también porque se buscaba reforzar la subordinación de las mujeres de las clases dominantes. En este análisis se hace énfasis en las diferencias en la concepción de familia entre las clases dominantes y el proletariado. En tal sentido, la expresión patriarcal de la exclusión de las mujeres de ese tipo de trabajo respondería más a los estereotipos del rol sexual de las mujeres que existían en la sociedad victoriana que a una acción concertada de los trabajadores varones con los empleadores (Humphries 1994).

Otra línea de investigación apunta analizar estas formas de distribuir el empleo como manifestación exclusiva del capitalismo, sin negar que otras y diferentes formas de segregación ocupacional por sexo se han presentado en todos los modos de acumulación.

La segmentación laboral ha existido en todas las fases de desarrollo del capitalismo y la segregación ocupacional por sexo va reflejando el entrelazado entre las diversas instituciones mercantiles y extramercantiles que configuran la oferta de trabajo (Recio, 1999; Humphries y Rubery, 1994).

La segmentación del mercado de trabajo permite analizar la forma espacial como se distribuyen los trabajadores, lo que permite ubicar los empleos con buenas, medianas y malas condiciones de trabajo. La presencia mayoritaria de las mujeres en los dos últimos tipos de empleo es una realidad reportada por diversos estudios. Por su parte, la segregación ocupacional afina la mirada y ubica en cada espacio las diferencias por género (Abramo y otras, 2006; Carr y Chen, 2004; Harris-White, 2003).

En los mercados internos pueden observarse con cierta facilidad la segregación ocupacional vertical. Las mujeres tienden a concentrarse en los puestos bajos de la estructura profesional y en los cargos menores y medios de la empresa (Torns, 1999; Wirth, 2002). Por ello, cuando en los empleos protegidos comienzan hacerse evidentes las desigualdades entre hombres y mujeres, el término *techos de cristal* muestra ese obstáculo casi invisible que dificulta las posibilidades de ascenso de las mujeres. De ahí que las diferencias salariales se presentan incluso en idénticos o similares grupos profesionales, dentro de las propias empresas.

En los mercados secundarios algunas malas ocupaciones atrapan a las mujeres, lo que permite construir otro referente para mirar el empleo femenino: *los suelos pegajosos*. Son trabajos mal remunerados, intensivos en el uso de la fuerza de trabajo y con malas condiciones de seguridad ocupacional.

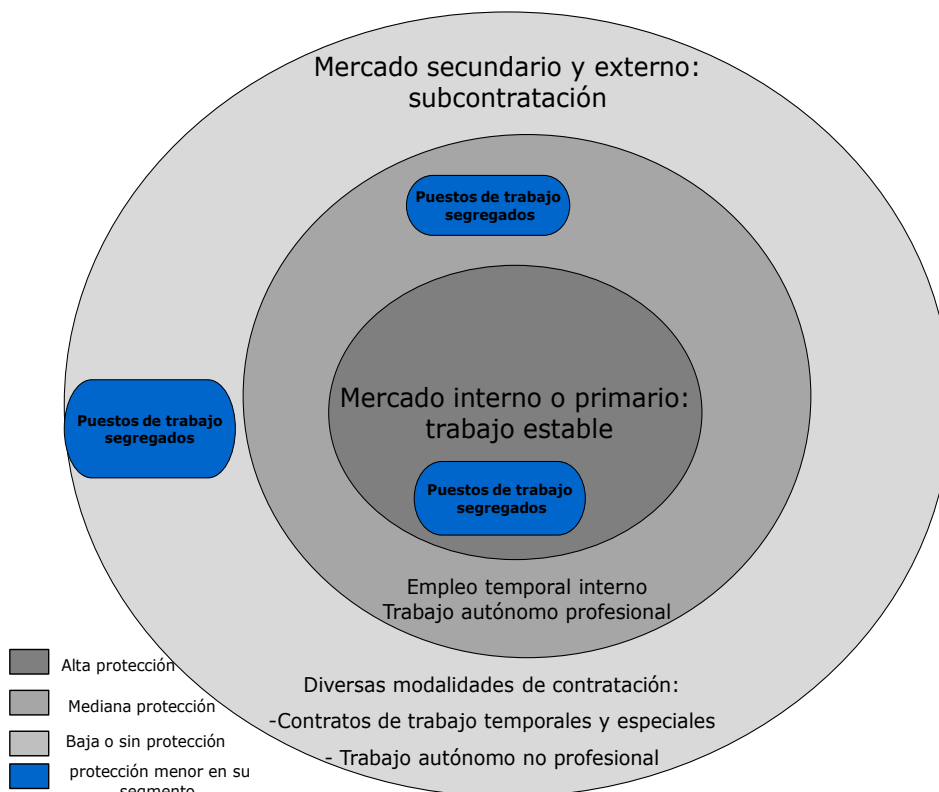
Dificultades para ascender, diferencias salariales, mayor presencia en puestos de trabajo con malas condiciones de trabajo, problemas para disfrutar de algunas prestaciones de la seguridad social, son algunos de los múltiples obstáculos que enfrentan las mujeres para avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Pero esas diferencias también refieren a las estratificaciones internas en el colectivo femenino, pues éste se distribuye muy desigualmente en los diversos segmentos y categorías ocupacionales. Así, por un lado, la clase social permite entender cómo se expresa el conflicto entre capital y trabajo asalariado. La magnitud de los trabajos con mucha, poca o nada protección laboral refiere al estado de esas relaciones de poder y por tanto a la capacidad del movimiento sindical para lograr redistribuir la riqueza. Por su parte, el enfoque centrado en las relaciones sociales de sexo complementa una distribución desigual en cada uno de esos segmentos del mercado de trabajo, lugar que se ocupa fundamentalmente por la división sexual del trabajo (Bettio, [1987] 1994). Acá la ubicación diferencial expresa la otra relación de poder.

En España, Teresa Torns (1999) considera que la segregación ocupacional vertical es el verdadero núcleo duro de las desigualdades de género de las mujeres ocupadas. Para esta autora, las diversas formas de segregación ocupacional están produciendo una clara polarización dentro del colectivo de trabajo femenino. A igual conclusión llega Maruani (2002) para Francia para quien las diferencias crecen entre las mujeres y las desigualdades se refuerzan, fundamentalmente debido al acceso diferencial a la formación profesional. Auer y Cazes (2000) reportan una polarización creciente en las condiciones de trabajo al analizar las diferencias en la antigüedad en el empleo en la Unión Europea, lo que está afectando de manera más pronunciada al empleo femenino.

La segregación ocupacional horizontal puede observarse también en los mercados internos, pues en algunas empresas las mujeres tienen mayor presencia en las actividades administrativas y los hombres en la producción.

Las mujeres son partes del mercado interno de la empresa, pero segregadas a puestos de trabajos con menos valor y reconocimiento social. En el caso venezolano, ello ocurría claramente en el Metro de Caracas, donde las mujeres se concentraban en las actividades administrativas y los hombres en las operativas (Iranzo y Richter, 2002).

En la actualidad en cualquier gran empresa se puede observar a trabajadores pertenecientes a los diversos segmentos del mercado de trabajo. En la industria automotriz se ve con claridad un grupo de trabajadores con buenas condiciones de trabajo, sindicalizados y contrato estable con un único empleador, otros trabajadores con contratos temporales y un tercer segmento subcontratado. En el mercado interno de cualquier empresa se pueden advertir configuraciones especiales por ocupaciones y profesiones. Normalmente, las mujeres tienen mayor presencia en los subcontratados y en los que se contratan temporalmente (Carr y Chen, 2004; Iranzo y Richter, 2005b). Así la figura que permite analizar la conformación del empleo se complejiza mostrando diversas caras de la desigualdad.



La diversa protección laboral se encuentra incluso en los mercados de trabajo *protegidos* pues las mujeres, los trabajadores migrantes y los jóvenes tienden a ocupar los puestos menos valorados de esos mercados. La discriminación salarial y las dificultades de ascenso son dos manifestaciones evidentes de las discriminaciones.

Los procesos de organización del trabajo llevan a que la figura descrita pueda encontrarse hoy en todos los sectores económicos. En Venezuela, de esta tendencia no se escapa ni siquiera el sector público, donde han aumentado las contrataciones con modalidades distintas al estatuto funcionarial o a la relación de trabajo, usando incluso la figura de honorarios profesionales para encubrir la relación de trabajo. De igual manera, la externalización de ciertos servicios se ha acrecentado en el sector público.

Los diversos tipos de empleo se reproducen de manera similar en las cadenas de subcontratación. Ocurre que en los primeros eslabones de la cadena exista también un mercado primario (interno y profesional), pero por lo general los eslabones inferiores están compuestos por empresas que contratan a sus trabajadores con condiciones inestables. Las microempresas amplían su personal dependiendo de sus ciclos de producción, siendo común que en épocas de mayor demanda de sus productos o servicios recurran a la contratación de personal bajo figuras no laborales.

En síntesis, desde la hace varias décadas se observa un debilitamiento de los mercados con adecuada protección laboral (internos, primarios y profesionales) pues las medidas de flexibilidad negociadas o impuestas han devuelto a los empleadores un mayor poder para usar y disponer de la mano de obra. Los mercados profesionales se han fortalecido en algunas ocupaciones, pero el entorno inestable no ha favorecido para que estos trabajadores conserven su autonomía y poder de negociación de sus condiciones de trabajo. En Venezuela, la crisis de la industria de la construcción afectó profundamente a sus trabajadores más calificados. Este mercado se ha pauperizado y sólo pocos trabajadores calificados pueden negociar buenas condiciones de trabajo. La mayoría de ellos han optado por el trabajo por cuenta propia (Iranzo y Richter, 2005b).

El proceso de fragmentación del proceso productivo se ha intensificado en los últimos años, produciendo diversos nichos de empleos,

cada uno con condiciones laborales muy diferentes. De ahí, que los empleos con estabilidad y posibilidades de promoción interna se reduzcan y aumenten las modalidades de trabajo temporal y autónomo. Ello profundiza la diferenciación en las condiciones de trabajo entre los trabajadores, aunque de manera diferente entre hombres y mujeres. En España, la categoría ocupacional femenina "gerentes de comercio sin asalariados", ocupaba un no despreciable 4% de la fuerza de trabajo femenina (Torns, 1999). Esta categoría refiere a un tipo de trabajo autónomo profesional. En Venezuela, el aumento más pronunciado en los últimos 20 años ha sido la categoría trabajador autónomo no profesional. De la misma manera que esta categoría ocupacional aumenta disminuye la presencia de los asalariados en la fuerza de trabajo, aunque con la peculiaridad de que cuando crece el empleo asalariado público las mujeres se emplean más como asalariadas que los hombres (Richter, 2007). Ello demuestra que la situación laboral de las mujeres mejora cuando crece el empleo público. Pero también aumenta su presencia en la informalidad de forma más pronunciada, pues por cada 5 hombres se incorporaron 9 mujeres a dicho sector en el período 1994 al 2006 (Richter, 2007).

La evaluación de las condiciones de empleo se complica aún más si los procesos de segmentación y segregación ocupacional ocurren en mercados de trabajo con una presencia considerable de empleo informal. Por tanto es imprescindible abordar la informalidad para hacerse un panorama más completo del empleo en la realidad latinoamericana y venezolana en particular.

4.3. Informalidad, segmentación laboral y segregación ocupacional

Definir qué se entiende por informalidad no ha sido una tarea fácil para ninguna de las disciplinas que se han ocupado del tema. Una metáfora nacida en el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo (PREALC-OIT) señalaba que la informalidad se asemejaba a una jirafa: fácil de identificar pero difícil de describir. La metáfora refleja muy bien una discusión que lleva casi 40 años en América Latina, pues la existencia de diversas actividades que no podían incluirse en el sector moderno del aparato productivo ha generado un intenso debate sobre su naturaleza, las razones de su persistencia, su

constante crecimiento y las relaciones que pudiesen existir entre ambos segmentos de la economía.

La dificultad para identificar y describir ese conglomerado de actividades económicas y determinar las condiciones de trabajo de los trabajadores que las realizan se manifiesta en las diversas denominaciones utilizadas para describirlas. En la literatura se habla de sector informal urbano, de empleo informal, de informalidad, de neoinformalidad, sector no estructurado, economía sumergida o subterránea o informal, trabajo en negro, no declarado. Todos esos términos refieren a cosas parecidas, pero no necesariamente son sinónimos.

La definición que utilizan los institutos nacionales de estadísticas latinoamericanos tampoco ha facilitado identificar la conformación del sector informal, pues se incluye a todas las ramas de actividad económicas y a un conglomerado de empresas con muy diversas formas de organizar la producción y el trabajo. Desde 1993²⁷, se considera formando parte del sector informal a los trabajadores autónomos no profesionales, a los asalariados de empresas privadas de hasta 5 trabajadores y al servicio doméstico asalariado. En contraposición, el sector formal está integrado por las empresas privadas de más de cinco trabajadores, el sector público y los trabajadores independientes profesionales, ya sea con formación técnica o universitaria.

Las definiciones estadísticas basan su definición en la unidad de producción, pues se asocia baja productividad, escaso acceso a la tecnología y uso intensivo de la mano de obra con el tamaño de la empresa y con el autoempleo no profesional.

La inclusión de los asalariados de las empresas privadas que emplean hasta cinco trabajadores dentro del sector informal ha sido criticada, pues justamente la descentralización productiva ha permitido el crecimiento de una serie de microempresas altamente productivas y con buenas

²⁷ La definición fue adoptada por la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. La mayoría de los institutos de estadísticas latinoamericanos incluyen en sus Encuestas de Hogares por Muestreo preguntas sobre el tamaño de la empresa, autoempleo y servicio doméstico. En 1998, se acordó el umbral de 5 trabajadores para definir el empleo asalariado informal, pues hasta ese momento se incluían a las empresas con hasta 10 trabajadores. La decisión significó una disminución de 10 puntos porcentuales en el tamaño de la economía informal, es decir el empleo informal pasó de 58% a 48% del total del empleo urbano de ese año (OIT, 2002).

condiciones de trabajo (Portes, 2000; Pérez Sainz, 1995). De igual manera, los trabajadores autónomos no profesionales pueden utilizar diversas tecnologías para desarrollar su trabajo y sus condiciones de trabajo son muy variadas. Por tanto, no es fácil establecer una relación causal entre tamaño de la empresa, bajo acceso a la tecnología, malas condiciones de trabajo y formación deficiente de los trabajadores.

La relación entre informalidad, pobreza y malas condiciones de trabajo es otro buen ejemplo de las dificultades para describir las características del empleo informal. No todos los informales son trabajadores pobres y con malas condiciones de trabajo, aunque la mayoría de los trabajadores pobres se ocupan en la informalidad y los nichos de empleo con malas condiciones de trabajo sean mayoritarios dentro de ella. Ello torna la relación entre segmentación laboral, segregación ocupacional por sexo y sector informal aún más compleja.

Los problemas típicos de la segregación ocupacional por razón del sexo se presentan en la informalidad, pero con matices muy diferentes de lo que ocurre en el sector moderno o estructurado de la economía. La situación de las mujeres en las microempresas y en algunas categorías del trabajo autónomo no profesional permite ubicar los *suelos pegajosos*. Pero los problemas de *techos de cristal* son más difíciles de detectar en unidades productivas de tamaño tan reducido. De igual manera, los mercados internos y externos pudiesen existir en las microempresas, las cuales pueden contratar trabajadores externos, ya sean asalariados o autónomos, dependiendo de sus propios ciclos de producción.

La relación entre ilegalidad e informalidad tampoco es clara. Se tiende a asumir que la informalidad es sinónimo de inobservancia de todo tipo de normas jurídicas. En particular, se aduce un alto incumplimiento de las normas del trabajo, de las obligaciones tributarias, de las regulaciones sanitarias, de los permisos necesarios para desarrollar una actividad de negocios y de las diversas autorizaciones para efectuar construcciones. Es vivir al margen de la ley (De Soto, 1986).

Los estudios realizados para evaluar los grados de legalidad en la informalidad muestran un panorama intermedio, pues las pequeñas empresas y los trabajadores autónomos no profesionales se mueven entre la legalidad y la ilegalidad (Tokman, 1990). Por tanto, el arcoíris de

situaciones es amplio, no siendo posible asumir una relación causal entre la cantidad de requisitos legales para poder ejercer una actividad económica y la salida hacia la informalidad.

La creciente *informalización* de los puestos de trabajos formales, en el sentido de desconocer la relación de trabajo o incumplir algunas obligaciones laborales, torna aún más difícil establecer las diferencias entre uno y el otro tipo de empleo. De ahí que en el 2002, la OIT haya intentado centrar la discusión en las condiciones de empleo, proponiendo incluso una nueva categoría: trabajadores informales en el sector formal (OIT, 2002).

Por tanto, los estudios que han tratado de explicar la informalidad no logran ponerse de acuerdo sobre las razones de su origen, los tipos de empleos que existen, las reales posibilidades de integrar esas actividades y sus trabajadores al sector moderno de la economía o reducir al mínimo dicho sector. Incluso un enfoque propone liberalizar las reglas y otorgar créditos para expandir el sector informal, pues asume que son los nuevos empresarios que dinamizarán el desarrollo económico (De Soto, 1986; 2000).

En América Latina se pueden identificar tres corrientes que han analizado la informalidad. Describiéndolas por orden cronológico, la primera se origina en el estudio pionero de Kenia de 1972²⁸, siendo desarrollada fundamentalmente en el PREALC-OIT. Su aporte central fue analizar el sector informal a partir de la unidad de producción, tratando de colocarlo en el contexto histórico estructural de la región latinoamericana. En esta corriente se inscriben la mayoría de los estudios efectuados por los organismos internacionales de la región, tales como las Oficinas Regionales de la OIT, la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Comisión Andina y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Estos estudios han abordado las relaciones entre empleo

²⁸ Una misión de OIT mostró que en ese país, el problema principal no era el desempleo abierto sino una serie de actividades de autoempleo o en empresas familiares, muchas de ellas casi de sobrevivencia, las cuales se desarrollaban de manera casi paralela a la economía formal. Es conveniente resaltar que el estudio se refería a un país con un 90% de la gente trabajando en la agricultura en 1971. Por ello, el énfasis se puso en la movilidad ocupacional y en la capacidad del sector informal para absorber la mano de obra de origen rural (Klein, 2000).

informal, estructura de clases sociales, etnia y género (Abramo, 2003). En esta tesis se lo identifica como el enfoque estructuralista²⁹.

El segundo enfoque, cuyo representante principal es Alejandro Portes, define la informalidad como todas las actividades económicas efectuadas fuera del mecanismo de regulación o protección del Estado, siendo ello consecuencia de la nueva división internacional del trabajo, que ha tomado auge y se ha expandido con la globalización. Un planteamiento central de esta escuela es asumir que la mayoría de las actividades informales forman parte de inmensas cadenas de subcontratación y por tanto son simplemente facetas alternativas de la misma economía (Portes, 1995; 2000). Este enfoque se aleja de los análisis dualistas del mercado de trabajo y deja un espacio muy reducido para el verdadero trabajo autónomo. Incluso las actividades de subsistencia, como la venta callejera o algunos tipos de producción artesanal, sino no es posible visualizarlas dentro de una cadena de subcontratación o insertas en la producción capitalista se les otorga funciones para la reproducción de la fuerza de trabajo (Portes y Halles, 2004). Dichas actividades cumplen además un importante papel en asegurar la paz social, pues al producir un mínimo de ingresos para subsistir amortiguan los conflictos sociales. Esta corriente de pensamiento ha sido denominada regulacionista por la importancia que le otorga a las regulaciones estatales para explicar el fenómeno.

En esta teoría, la ilegalidad es asumida como una estrategia de las empresas del sector formal para evadir costos legales, en especial los laborales, y eludir los controles sindicales. También se hace énfasis en la relación entre informalidad y la captación del Estado por pequeñas elites que lo utilizan para apropiarse de la riqueza nacional.

Una diferencia importante de este enfoque con el planteamiento que asume la informalidad como respuesta a la excesiva reglamentación estatal (De Soto, 1986; 2000) es que se logra diferenciar claramente entre regulación legal efectiva y existencia de normas jurídicas. Las relaciones entre tipos de regulación, fuerza de la sociedad civil organizada y voluntad de fiscalización refieren a problemas muy diferentes, dependiendo del grado efectivo de institucionalización. En los países con un alto grado de desarrollo

²⁹ Las denominaciones de los enfoques se han tomado de un trabajo de Pérez Sáinz (2000).

institucional la excesiva burocratización no ha producido una elite depredadora y las regulaciones fiscales y laborales no han tenido como efecto expandir la informalidad. En cambio, en Zaire y el Perú, coexiste una gran cantidad de regulaciones jurídicas con un Estado inepto y débil, incapaz de hacerlas cumplir. En estos casos se habla de un patrón de depredación en el que sólo una pequeña elite aprovecha los beneficios de la protección y los recursos del Estado, ya sea aplicando directamente las normas con exclusión de los demás, o indirectamente mediante el soborno de los funcionarios públicos (Portes y Halles, 2004).

En resumen, en esta perspectiva las actividades fuera de la regulación estatal son la manifestación de un patrón de acumulación, siendo así una de las caras de la fase actual del capitalismo globalizado. Dado la centralidad en la regulaciones se asume que una de las características de la informalidad es la escasa protección laboral que gozan los trabajadores en esas actividades, en particular la ausencia de cotizaciones para la seguridad social (Portes, 2000; Portes y Halles, 2004).

La tercera corriente, considera que la actividad informal es una respuesta a la excesiva regulación estatal que ahoga las iniciativas privadas. La propuesta es fomentar estas actividades con la disminución de requisitos para instalar negocios, la desregulación laboral y un Estado mínimo que no interfiera en los negocios de los particulares (De Soto, 1986, 2000). Vista así la informalidad deja de ser un lugar de trabajos precarios para transformarse en un terreno fértil para el surgimiento de emprendedores exitosos. Es la visión neoliberal de la informalidad.

Los planteamientos neoliberales han sido muy cuestionados y han perdido algo de vigencia en la actualidad. La idea de un Estado poderoso, cuya burocracia traba el desarrollo económico se contradice con la existencia misma de la informalidad, pues es justamente la debilidad institucional lo que explica que pueda violarse la legalidad de manera tan fragante sin ninguna consecuencia.

El enfoque regulacionista rescata la funcionalidad de algunas actividades informales para esta etapa del capitalismo, pero se peca de un exceso de voluntarismo al tratar de integrar actividades de rezago que ni siquiera cumplen su función de asegurar mínimo de subsistencia para quienes las realizan.

El modelo de análisis propuesto por este enfoque incluye las actividades informales que se desarrollaban en los países socialistas y las que se efectúan en la Cuba actual. Ello resta especificidad a la estrategia global capitalista que explicaría la informalidad.

La visión normativa tiene dos desventajas que no han logrado ser superadas. Por un lado al definir informalidad como actividades al margen de la legalidad se produce un híbrido con las actividades ilegales, es decir, el comercio de la droga o la trata de personas por citar dos ejemplos conocidos. Los intentos de diferenciarlas han sido poco afortunados (Portes y Halles, 2004). Por otro lado, no se logra explicar por qué en países con regulaciones similares varía significativamente la magnitud del sector informal, pues el apego a la legalidad no es una característica intrínseca de algunas sociedades.

No hay duda que la real capacidad fiscalizadora de un Estado tiene que ver con la vigencia del Estado de Derecho en esa sociedad y ello se expresa en la preponderancia de los espacios institucionales en el manejo de lo público. En tal sentido, es una realidad que sociedad civil organizada, fuerte cultura jurídica institucional y aparato estatal eficaz se retroalimentan. Pero otorgarles a esas interrelaciones, un rol determinante en el tamaño del sector informal no se sostiene, ni siquiera en los ejemplos utilizados para avalar esa tesis. Es verdad que en épocas de crisis económicas y a pesar de las fuertes regulaciones no ha surgido un importante sector informal en países como Inglaterra y Alemania. Ello no puede dejar de relacionarse con la fuerza de una cultura jurídica que le otorga un gran valor al apego de la legalidad y un Estado altamente institucionalizado (Portes y Hales, 2004). Pero dicha explicación obvia algo tan elemental como es la fuerza de las relaciones capitalistas en esas sociedades y el peso que tiene la gran industria en esas economías.

En síntesis, los tres enfoques sobre la informalidad difieren profundamente sobre la evaluación de las características de las unidades económicas que operan en dicho sector y tampoco existe consenso sobre las condiciones de trabajo, pero coinciden por los menos en dos características: las actividades económicas son muy heterogéneas y el reducido tamaño de las empresas que operan.

Esta tesis doctoral se inspira en los aportes del enfoque estructuralista, pues permite evaluar mejor las relaciones entre informalidad y condiciones de empleo. Esta corriente de pensamiento resalta que el tipo de desarrollo tecnológico que se implantó en la región privilegiaba las técnicas intensivas en capital, lo que se convirtió en el principal factor de generación de un excedente estructural de fuerza laboral que para sobrevivir autogeneraba empleo en actividades informales (Pérez Sáinz, 1995). Venezuela por el peso que siempre ha tenido su industria petrolera es un buen ejemplo de ello.

Pero, además, este enfoque hace énfasis en las debilidades institucionales para garantizar protección laboral, pero desde una perspectiva diferente a la propuesta de Alejandro Portes. En muchos países latinoamericanos no existen seguros de desempleo, en otros los pagos por desempleo son muy reducidos, pero sin lugar a duda, la carencia fundamental es la existencia de un sistema de de seguridad social con cobertura amplia y servicios eficientes. Las deficiencias del sistema de protección laboral se hacen más evidentes en el autoempleo y en el empleo en empresas de reducido tamaño, aunque se reconoce que ciertos grados de desprotección laboral se ha instalado en las medianas y grandes empresas (Tokman, 2003).

Las debilidades del sistema de protección laboral se asocian con la limitada capacidad del sector moderno para expandirse. El modelo de protección laboral se basó en el trabajo asalariado en las medianas y grandes empresas con participación de los sindicatos en su definición y fiscalización. De ahí que si el tipo de empleo base no se expandía y la sindicación se obstaculiza se torna aún más difícil otorgar cobertura plena a toda la población. Acá no se niegan las estrategias empresariales para eludir las reglas laborales sino que se las sitúa en un marco de debilidad institucional que se asocia con el menor grado de industrialización de dichas sociedades (Tokman, 1990, 2006).

Los estudios de esta corriente también han indagado con profundidad las relaciones entre actividades de baja productividad, escasa dotación de capital y tecnología, ingresos insuficientes y pobreza. Las investigaciones reportaban que las personas trabajaban en ocupaciones con cierta productividad y aún así eran pobres. Aunque es bueno recordar que se ha

insistido en que no todos los pobres trabajaban en el sector informal, y no todos los que trabajaban en el sector informal eran pobres (Klein, 2000). Sin embargo, esta asociación pasó a ser muy difundida, y por tanto objeto de críticas (Portes, 1995; 2000). De ahí que buscando clarificar el sentido de la asociación se ha reiterado que "los informales suelen ser pobres no por pertenecer a cierto grupo de desfavorecidos, sino que los desfavorecidos se ven obligados por falta de recursos (especialmente capital) a insertarse en el sector informal" (Pérez Sáinz, 2000: 52).

Víctor Tokman, principal exponente de este enfoque, reconoce que no todos los informales están en condiciones de pobreza y que un vendedor callejero puede llegar a ganar 3.3 veces el salario mínimo, pero sus datos también confirmaban que personas con las mismas características laborales (nivel de instrucción, sexo, edad y situación ocupacional), los que se ubican en el sector formal tienen mejores remuneraciones. En los estratos con menor formación, la diferencia de ingresos era de 40% a favor de los empleados en la economía formal (1996).

La conceptualización de la informalidad tomando la unidad de producción permite situar la discusión más allá de las regulaciones legales. Desde las características de la unidad de producción se analizan las condiciones de empleo.

Los estudios de esa corriente de pensamiento han tomado en cuenta las críticas efectuadas por Alejandro Portes y los análisis de Hernando de Soto, pero se considera que las diferentes visiones no afectan notoriamente la descripción de las actividades, aunque sí las políticas que se proponen. Se sostiene que hay cierto acuerdo en las características de dicho conglomerado, las cuales refieren "al pequeño tamaño de las empresas, al uso de tecnologías simples, al escaso requerimiento de capital por persona ocupada y la discontinuidad que existe entre micro y grandes empresas en cuanto a requerimientos de capital, lo que dificulta su evolución. Existe, además, una escasa división en la propiedad de los medios de producción y la mano de obra con reconocimiento de su condición de asalariada es escasa. Las diferentes formas de inserción productiva definen a su vez un conjunto heterogéneo que requiere de tratamientos diferenciales de políticas" (Tokman, 2001:23). Por ello, se hace énfasis en la necesidad de diferenciar entre los diversos tipos de actividad para lograr ubicar cuáles

pueden ser apoyadas, cuáles son plausibles de políticas destinadas a compensar situaciones de pobreza y cuáles deben ser erradicadas. También existe cierto consenso en que existe un grupo de actividades de sobrevivencia que nunca podrán ser integradas (Tokman, 2001, Pérez Sainz, 2000; Klein, 2000).

Los estudios de esta corriente, a diferencia de las dos anteriores, han tratado con cierta profundidad el tema de género en la economía informal. Las inequidades entre hombres y mujeres presentan varias caras. En primer lugar, las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector informal, pues el peso del empleo generado en la informalidad sobre el total del empleo femenino es superior al peso de este tipo de empleo sobre el total del empleo masculino, aunque la brecha ha tendido a disminuir en la década actual. En segundo lugar, las mujeres en el empleo asalariado informal se concentran en el servicio doméstico, que como se sabe es la categoría ocupacional asalariada con peores condiciones laborales (Abramo y otras, 2006). Los estudios han mostrado la cara femenina, negra, indígena o migrante del servicio doméstico en la región (Valenzuela y Rangel, 2004). Sin papeles y sin derechos podría ser una buena descripción. Las que cuidan no tienen derechos.

La mayoría de los estudios muestran que las mujeres se concentran en los eslabones más precarios de las cadenas de subcontratación. Estas investigaciones han posibilitado hablar de la feminización de la pobreza. De hecho, los hogares más pobres son los dirigidos por mujeres (Cartaya, 1997).

Las dificultades del enfoque centrado en la unidad de producción para determinar las condiciones de empleo han llevado a proponer nuevas formas de análisis de la informalidad. La existencia de pequeñas unidades de producción altamente tecnificadas y el aumento de las malas condiciones en las grandes y medianas empresas han sido las razones aducidas para cambiar el eje del análisis. Esta nueva propuesta se ha desarrollado fundamentalmente en la OIT, lo que viene a representar un viraje de la propia organización en su forma de medición del fenómeno en los países latinoamericanos.

El VI informe de la Oficina Internacional del Trabajo "El trabajo decente y la economía informal" del año 2002 propone una nueva definición

centrada más en la relación de empleo, el acceso a la protección social y en la vulnerabilidad que en las características de la unidad de producción. Así lo que identificaría la informalidad sería:

“...no estar reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídicos y reglamentarios. Sin embargo, ésta no es la única característica que define la actividad informal. Los trabajadores y empresarios informales se caracterizan por su alto nivel de vulnerabilidad.” (OIT, 2002:3)

Esta definición abarcaría los puestos de trabajo, tanto urbanos como rurales, tratando de aprehender los procesos de flexibilización e informalización de las relaciones de trabajo en el contexto de la competencia mundial y de la tecnología de la información y de las comunicaciones (OIT, 2002). Al poner la mirada en la relación de trabajo se pretende abarcar tanto a los trabajadores precarios como a los que están en situación de fraude a la ley en las empresas modernas. En especial, se hace énfasis en situaciones de trabajo a domicilio o independiente que se inscriben en estrategias de división internacional del trabajo, como lo son actualmente las cadenas mundiales de valor. Como se ve toma algunos aportes sobre el acceso a la protección laboral que había desarrollado la corriente regulacionista. Portes siempre ha insistido que este es el mejor criterio para medir informalidad.

El informe hace énfasis que más que la ilegalidad es la situación de vulnerabilidad social lo que identifica tanto a los empresarios como a los trabajadores informales, pues carecen de seguridad en diversos aspectos de su actividad laboral. Inseguridad en el empleo, en los mercados, en el trabajo, en los ingresos, sin posibilidades de desarrollo de las competencias y con poca capacidad de organización, elementos que configurarían una especial situación de fragilidad que dificulta su inserción en los procesos de producción globalizados y competitivos (OIT, 2002).

El nuevo enfoque parte de la noción de trabajo decente. Se sostiene que las personas que se encuentran en la economía informal estarían en una situación de *déficit de trabajo decente*. Dichos problemas también se presentan en los trabajadores de la economía formal, pero con menos intensidad y magnitud:

“Los trabajos en malas condiciones, improductivos y no remunerados que no están reconocidos o protegidos por la ley, la ausencia de derechos en el trabajo, la inadecuada protección social y la falta de representación y de voz se producen más en la economía informal,

especialmente en el extremo inferior que constituyen las mujeres y los trabajadores jóvenes. Algunos de los problemas y dificultades para el trabajo decente sufridos por los trabajadores y las empresas no se limitan a la economía informal; son comunes a algunos sectores de la economía formal" (OIT, 2002: 9)

La nueva conceptualización permitiría ver que no hay una división clara entre economía formal e informal y que entre ambos extremos existe toda una gama de empresas y puestos de trabajos de distintas características. Lo importante es determinar el tipo de vínculo que se dan entre ambas a fin de diseñar políticas públicas:

"El problema político importante no es que los asalariados informales o las unidades informales tengan o no vínculos directos con la economía formal — está claro que los tienen —, sino si esos vínculos son benignos, de explotación o de beneficio mutuo. La preocupación política es reforzar los vínculos positivos y garantizar el trabajo decente en todo el continuo económico." (OIT, 2002: 48)

La propuesta es medir los grados de acceso a la protección laboral, problema que atraviesa a todos los segmentos del mercado de trabajo. De ahí que se plantee analizar las categorías ocupacionales sin acceso a la protección laboral que pueden estar en el sector formal y viceversa, pues puede haber empleo asalariado protegido en el sector informal, aunque se reconoce que es un segmento minoritario.

Asimismo, se asume que la realidad del pluriempleo hace más adecuado elegir los puestos de trabajo que las personas empleadas, aunque se usa la información de las encuestas de hogares por muestro que obtienen información centrada en la persona y hay menos referencia al puesto de trabajo, lo que dificulta aún más operacionalizar de esta nueva forma de análisis y medición.

La nueva forma de medición permitiría ver grados de desprotección laboral tanto en el sector formal como en el informal. Las categorías ocupaciones propuestas son *trabajadores familiares o auxiliares* con independencia de si trabajan en empresas formales o informales; *trabajadores formales en puestos de trabajos informales*, los cuales se definen por la inexistencia de contrato de trabajo escrito³⁰ y la falta de protección jurídica o social; *trabajadores independientes o empleadores que*

³⁰ Este criterio es poco aplicable a América Latina, pues la escrituración del contrato de trabajo no es una práctica común.

poseen empresas informales, acá se abandona el criterio de protección y se utiliza las características de la unidad de producción; *trabajadores en empresas informales que ocupan puestos formales*; *miembros de cooperativas de productores informales*, para cuya definición se toman las características de la unidad de producción; *trabajadores independientes que producen bienes para su propio consumo en su hogar*, esta categoría había sido eliminada, pero se la vuelve a proponer por su relevancia en el mundo rural (OIT, 2002:140) .

Como puede observarse la nueva forma de medición se focaliza en la idea de puestos con o sin protección laboral, pues aun cuando usan las características de la unidad de producción en la definición de algunas categorías ocupacionales, se parte del supuesto de que en ellas no hay protección laboral³¹. La idea central es indagar las razones por las cuales dichos puestos de trabajo carecen de protección laboral, si pueden y deben formalizarse y quién debería responsabilizarse de eso. Esto ayudaría a generar diferentes tipos de políticas públicas, dependiendo del grado de déficit de trabajo decente.

La aplicación de la nueva propuesta de medición a México permitió situar el empleo en la economía informal en un 65% del total de los ocupados en el año 2000. Con la medición tradicional de OIT, Panorama Laboral situaba al 39,2% de la población ocupada en el sector informal ese mismo año. (OIT, 2002, Panorama Laboral 2004). Como puede apreciarse la diferencia es considerable. Pero, esta forma de medición tiene la gran desventaja que mezcla en una misma definición, cosas muy diversas, pues las prácticas de fraude a ley de las grandes empresas ponen en la informalidad a parte importante de su personal. La escrituración del contrato de trabajo puede ser un buen indicador de respeto a la legalidad en los países donde es obligatorio. Pero en otros países, la relación entre las condiciones de trabajo y formalidades del contrato de trabajo no es tan directa, aunque no se niega que a menor grado de formalización mayor probabilidad de incumplimiento. Es el caso de Venezuela, país donde el contrato de trabajo escrito no es común ni siquiera en las medianas

³¹ En el glosario de términos se definen a las empresas informales como aquellas con puestos de trabajos demasiados pequeños y/o no constituidas formalmente o que por diversas razones sus puestos de trabajo no están protegidos por la legislación laboral (OIT, 2002:141).

empresas, pero sin duda su existencia es un buen indicio de mayor institucionalidad.

La metodología propuesta más que formalidad e informalidad tiende a medir trabajadores que gozan de protección laboral y los que no tienen. Esta situación ha sido analizada en varios estudios en la región existiendo cierto consenso en que el incumplimiento de la legislación laboral atraviesa el mercado de trabajo, aunque es más pronunciada en la informalidad. En Argentina, se reportaba que el 60% de los asalariados de las pequeñas y medianas empresas no gozaba de protección en salud y pensiones siendo esa proporción cuatro veces superior a la que prevalecía en las grandes empresas de sector privado (Carpio y Novacovsky, 2000).

La propuesta del Informe VI no ha tenido mucha receptividad ni siquiera en la propia OIT, pues su informe oficial sobre la evolución del mercado de trabajo en América Latina sigue clasificando las empresas por su tamaño y los intentos de usar la medición alternativa solo se han aplicado en algunos países OIT, Panorama Laboral 2008 y 2009). Tal vez una de las razones es la dificultad de medir por las encuestas de hogares, tanto las cadenas de subcontratación en fraude a la ley como las diversas estrategias patronales para escapar del manto protector del Derecho del Trabajo. La noción de trabajadores informales en las empresas formales es difícil de aprehender por las estadísticas oficiales, pues estas se basan en la declaración que efectúa la persona entrevistada, la cual muchas veces se asume como trabajador autónomo³² o desconoce que no ha sido inscrito en la seguridad social. De ahí que con todas sus deficiencias, la unidad de producción parece que sigue siendo la forma más adecuada de acercarse a la informalidad y a una de sus caras más definidas y sobre la que existe cierto consenso: la desprotección laboral. En ello hay consenso entre más pequeña sea la unidad de producción menor acatamiento de la legalidad laboral. Los datos confirman esa aseveración. En el 2007, solo el 27% de los trabajadores de empresas de hasta cinco trabajadores gozaba de cobertura para pensiones (OIT, Panorama Laboral, 2008).

³² La Encuesta de Hogares por Muestreo venezolana tiene una pregunta sobre acceso a derechos laborales básicos (utilidades, vacaciones y prestaciones sociales) pero la persona tiene que reconocerse como asalariado, pues si se declara trabajador autónomo no se le hace la pregunta.

La desprotección laboral no puede dejar de asociarse con la debilidad institucional y al poco apego a la legalidad de amplios sectores sociales en América Latina. De cierta manera es la otra cara a la mirada que efectúa Hernando de Soto, pues acá la ilegalidad se visualiza no ya desde la óptica de obstáculo a la actividad sino de violación de derechos laborales fundamentales (Tokman, 2000).

La nueva forma de conceptualización si bien se acerca bastante a las propuestas de la corriente regulacionista no puede decirse que partan de supuestos idénticos, pues el incumplimiento no es asociado de manera automática y directa con una estrategia capitalista de división internacional del trabajo. De hecho se asume que algunas actividades de sobrevivencia no entran en esa lógica y por ende deben ser enfrentadas con políticas de lucha contra la pobreza (OIT, 2002; Tokman, 2001).

La heterogeneidad del sector informal se muestra en varios estudios que logran poner en evidencia las diferencias entre las actividades de supervivencia, las insertas en cadenas mundiales de valor y las con potencialidades propias de desarrollo. Un estudio sobre Centroamérica reseña tres ejemplos de los diversos tipos de actividades informales pueden convivir en Latinoamérica (Pérez Sainz, 2000). El primer caso se refiere a las actividades de comercio al menor con ausencia de lógica empresarial, falta de capital, baja productividad y demanda insuficiente. Se la define como una *economía de la pobreza* inscrita en el proceso de exclusión, cuyo tratamiento pasa por políticas sociales de enfrentamiento de la pobreza y capacitación para el trabajo. A similar conclusión sobre este tipo de actividades, cuyo ejemplo más evidente es la venta de comida en las calles sin cumplir las más elementales reglas sanitarias, llegan otros estudios de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT:

“La evidencia empírica disponible con relación a la productividad y a los ingresos del segmento integrados por unidades productivas que responden a estrategias de supervivencia muestra que es muy poco lo que se podría lograr mediante la modernización productiva ya que, por lo general, se trata de unidades familiares al interior de las cuales no se establecen relaciones laborales propiamente dichas, y que, por su propio carácter de sobrevivencia, operan con niveles tan bajos de productividad e ingreso que quedan al margen de la posibilidad de hacer frente a obligaciones administrativas y tributarias. Para ellas, la estrategia más adecuada sería una política antipobreza, lo que no significa despreocuparse del acceso al crédito y a la capacitación, así como de las condiciones de seguridad e higiene existentes en sus lugares de trabajo (Tokman, 2001:29).

La lógica de la supervivencia se considera que ha sido y continúa siendo un factor determinante en el desarrollo de una parte importante de la actividad informal, cuyo surgimiento fundamentalmente se explica por la incapacidad de generación de empleo productivo a ritmo suficiente. Este tipo de actividad no puede ser justificada porque los sistemas regulatorios ahogan la iniciativa privada, pues se incumplen derechos laborales elementales, que deberían ser indiscutibles en toda sociedad civilizada (Tokman, 1990).

El segundo ejemplo del estudio centroamericano relata el caso de trabajo femenino a domicilio para una transnacional. Se trata de efectuar una parte del proceso de elaboración de pelotas de béisbol para una empresa estadounidense-hondureña. Las trabajadoras cosen las pelotas, es decir realizan una sola fase del proceso de producción, intensiva en mano de obra y en condiciones de trabajo precarias. Este tipo de inserción laboral es definida como un nuevo tipo de empleo ligado a los modernos ejes de acumulación insertos directamente en la globalización. Es un ejemplo de los procesos de relocalización o deslocalización productiva. Podría encajar perfectamente en las economías de *explotación dependiente*, una de las categorías de la tipología elaborada por la corriente regulacionista para integrar en cadenas de subcontratación a la mayoría de las actividades informales (Portes y Hales, 2004). Las condiciones de vida y trabajo remiten al fenómeno de la exclusión social. Pero al tener estos vínculos integradores con los procesos de producción globalizados, es posible pensar en estrategias de mejora tanto de las condiciones de inserción como para adquirir cierta autonomía. Se la define como una *informalidad subordinada* con caras de exclusión e integración, cuyo tratamiento por políticas públicas requiere identificar los encadenamientos y ponerlos a funcionar con lógicas de cooperación (Pérez Sáinz, 2000).

El tercer ejemplo refiere a un tipo de unidad productiva que se asemeja a las redes comunitarias de los clusters de la región de Emilia-Romagna. Existe un circuito local de producción de artesanías en Costa Rica, que ha logrado fama nacional, insertándose incluso en las rutas del turismo internacional de ese país. En este caso hay un aprendizaje en el puesto de trabajo, redes de naturaleza familiar, cierto capital social y

algunas lógicas empresariales. La carencia de especialización y las pocas redes de cooperación son dos debilidades de la experiencia reseñada (Pérez Sáinz, 2000).

En otro estudio se reportan tres tipos de microempresas: familiares que responden a una estrategia de sobrevivencia de un grupo familiar; competitivas, en ciertos segmentos del mercado interno; y, en tercer lugar, asociadas integrando consorcios o con empresas medianas o grandes. Son las segundas y terceras las que pueden crecer e integrarse a la modernidad (Tokman, 2001).

Las experiencias de pequeñas empresas con potencialidades ponen de manifiesto la importancia del contexto socioterritorial, con fuertes lazos de integración comunitaria y la necesidad de apoyo estatal si se quiere que esas experiencias den el salto y se conviertan en polos de desarrollo local. Una de las razones del éxito de los clusters de la región de Emilia-Romagna en Italia fue el apoyo estatal que recibieron (Capecchi, 2003).

Las características de las relaciones laborales en las microempresas no facilitan el cumplimiento del marco institucional. En primer lugar, en las pequeñas empresas no hay presencia sindical y la relación de trabajo tiende a desarrollarse con estilos de dirección paternalista, en un contexto que prevalecen lazos familiares y de amistad. El hecho de que el aprendizaje se realice en el puesto de trabajo con la participación directa del dueño de la empresa, quien es un trabajador más, refuerza los lazos personales sobre los institucionales. Además los trabajadores tienden a asumir esos trabajos como transitorios y sin posibilidad de una real carrera profesional, por lo que tampoco hay una disposición a emprender una lucha por derechos. Tokman define la situación como la existencia de "un convenio de trabajo no conflictivo, el cual dista mucho del ambiente de lucha de clases que históricamente ha provocado el aumento de la protección social y la seguridad social" (1990:15). Esta situación de las PYMES latinoamericanas parece diferente a las relaciones laborales en los distritos industriales de la provincia de Bolonia, donde inclusive prevalece un sindicalismo de filiación comunista, aunque se están produciendo cambios importantes en el "modelo Emiliano", por la difusión de trabajos atípicos y de riesgos (Capecchi, 2003).

Las posibilidades de crecimiento e integración de los segmentos con potencialidades del sector informal han sido cuestionadas por recientes estudios efectuados en la CEPAL. Se aduce que la baja productividad y las nuevas formas de integración global de las empresas formales dificultarían aún más las posibilidades de generar los circuitos virtuosos en las PYMES informales. Son visualizadas como actividades de rezago que provocan una dualidad económica, siendo una barrera estructural para el crecimiento (Cimoli y otros, 2006).

Desde la CEPAL se advierte que es casi imposible superar la baja productividad, el uso de tecnologías obsoletas y trabajo no calificado que identifica a las PYMES informales. El tamaño reducido de las empresas en un contexto de escasa difusión tecnológica e innovación dificulta aún más la superación del rezago de esas unidades de producción (Cimoli y otros, 2006). De hecho, el informe social de esta institución no habla de informalidad, sino de actividades de baja productividad, término con el cual engloba el trabajo en microempresas, el servicio doméstico y el trabajo por cuenta propia no profesional (CEPAL, Panorama Social 2009).

Desde ese organismo regional se sostiene que la heterogeneidad sigue siendo una debilidad estructural del sistema productivo latinoamericano, y que la concentración del progreso técnico no sólo persiste sino que se ha acentuado. Con la apertura económica el sector formal se ha orientado hacia el exterior y el sector informal hacia el mercado interno, lo que refuerza la dualidad:

“América Latina se asemeje a una economía polarizada, en la cual coexisten dos sectores con dinámicas distintas de acumulación, producción y crecimiento y el sector formal aparece como un enclave que lidera el crecimiento” (Cimoli y otros, 2006: 92)

El estudio de la CEPAL muestra como se ha disparado la brecha de productividad entre ambos sectores, afectando la productividad agregada y por ende el crecimiento de toda la economía, lo que a su vez ha reducido la productividad media de la economía. Según los cálculos de esta investigación en 1990, la productividad del sector informal equivalía aproximadamente al 33% de la del sector formal. En el 2000 representaba sólo el 20%, por lo que la brecha se habría profundizado.

Cuadro N° 3
América Latina: La creciente brecha de productividad entre el sector formal e informal

	Productividad del sector informal/productividad del sector formal en porcentaje	
	1990	2000
Brasil	40,3	20,1
México	31,9	28,2
Uruguay	24,2	16,9
Venezuela	39,5	32,9

Fuente: Cimoli y otros, 2006

La apertura comercial, las privatizaciones y el avance tecnológico han transformado las dinámicas del sector formal reduciendo aún más su capacidad de absorber la fuerza de trabajo. Se afirma que el sector formal se ha convertido en una especie de enclave que no logra transferir sus frutos al resto de la economía. La modernización del sector se ha basado en innovaciones de carácter incremental y en la racionalización de los procesos productivos más que en el aumento de las capacidades tecnológicas endógenas. Asimismo, los crecimientos de la productividad se han debido en gran medida a la expulsión de la mano de obra, lo que a su vez ha reforzado la persistencia de la informalidad (Cimoli y otros, 2006:103).

Un modelo de crecimiento orientado hacia el comercio internacional requiere de estructuras productivas más complejas y diversificadas, con mayor difusión de conocimiento y más encadenamientos, y un cambio en el patrón de especialización hacia productos y procesos que hagan uso más intensivo de conocimiento. Por ello, se sostiene que los intentos de mejorar la productividad y lograr que las pymes se integren en circuitos virtuosos de producción y comercialización no serán exitosos hasta que no se produzca una profunda transformación en la estructura productiva:

“Los esfuerzos por intensificar los encadenamientos hacia delante y hacia atrás en América Latina solo desembocarán en una disminución del empleo informal si a la vez se transforma la estructura productiva y se reorienta el patrón de especialización internacional de los países latinoamericanos” (Cimoli y otros, 2006: 103-104).

El estudio de la CEPAL otorga pocas posibilidades al sector informal para mejorar. Se apuesta a un modelo de crecimiento “inclusivo” liderado

por las exportaciones con capacidad tecnológica propia, que acreciente su capacidad de absorber mano de obra. Esta apuesta es una leve modificación de la idea de que el eje del desarrollo económico en la región son las exportaciones con ventajas comparativas. Se asume que el fracaso de la estrategia, impulsada en los programas de ajuste estructural, se debió fundamentalmente a la carencia de tecnología propia y no a que el modelo de acumulación basado en empresas de punta del sector exportador es en sí excluyente y poco empleador. Un modelo de desarrollo económico que no necesita del mercado interno no es fácil de conjugar con las necesidades de la mayoría de la población. De ahí que si bien es cierto que las dificultades para integrar estas unidades de producción son reales, la mirada debería situarse en la concentración de riqueza que produce el actual patrón de acumulación y su profunda contradicción con el modelo de bienestar social. En otras palabras, en los límites del contrato social que se reflejan claramente en el empleo informal.

En resumen, el panorama sobre cómo abordar la informalidad en la región latinoamericana no es nada claro. En primer lugar, los estudios de la OIT y de otros organismos internacionales en la región han insistido en centrarse en la unidad de producción como unidad de análisis, pues se ha considerado que desde esa óptica puede entenderse mejor las dinámicas al interior de ese heterogéneo mundo que es la informalidad. Pudiese sostenerse que se sigue pensando que el principal problema es la incapacidad del sector formal de absorber toda la fuerza de trabajo. Pero, los recurrentes problemas de desprotección laboral que se están presentando en el sector formal obligan a repensar la estrategia de formalizar para extender la protección laboral.

Las características excluyentes del modelo neoliberal son otra línea de argumentos que da base a la dificultad de incorporar a todos los trabajadores a puestos de trabajo en el sector formal. Los diversos tipos de actividad, en especial las actividades de sobrevivencia y las empresas que trabajan de manera subordinada para las transnacionales se mantendrán por la dinámica no integradora del nuevo modelo que hace que la base acumulativa sea restringida y que, por tanto, el volumen de fuerza laboral absorbido sea también reducido. Por esas razones, el excedente de oferta de trabajo tenderá a crecer (Pérez Sáinz, 1995; 2007).

Asimismo hay cierto consenso que las actividades de sobrevivencia son difíciles de integrar, postulándose que su tratamiento debe efectuarse con políticas antipobreza. Una de las dificultades de esta propuesta es que definir qué son actividades de sobrevivencia tampoco es fácil y las políticas de lucha contra la pobreza focalizadas han mostrado sus techos en la región. Además las políticas antipobreza son la negación de la noción de ciudadanía, pues la acción del Estado es una respuesta a una supuesta vulnerabilidad social y no como parte de sus obligaciones de garantizar un mínimo de bienestar para todos los ciudadanos. Es la actual cara de la asistencia social que nunca ha sido un derecho sino una dádiva para los pobres.

Los éxitos en combate a la pobreza se han logrado cuando se disminuye el desempleo, la informalidad y se aumentan los salarios. Es decir, cuando se interviene en el problema desde una acción para mejorar las condiciones de trabajo.

Identificar las PYMES con reales potencialidades de crecimiento y desarrollo tampoco parece una tarea fácil. Nuevamente, surge el tema del carácter excluyente del esta nueva fase del modelo de acumulación y los requisitos socioterritoriales que se requieren para que este tipo de unidades productivas puedan integrarse. El acceso a la tecnología es un requisito insoslayable para generar los circuitos virtuosos de cooperación y especialización (Pérez Sáinz, 1995, 2000). Una de las razones del éxito de los distritos industriales boloñeses se debe a la especialización flexible, basada en un trabajo obrero técnico y cualificado (Capecchi, 2003). Para lograr esa transformación se requiere el apoyo del Estado y la actual fase del modelo de acumulación propugna justamente una disminución del rol del Estado en el desarrollo económico.

El estudio de la CEPAL muestra un aspecto que no puede obviarse en esta discusión. Esta fase del modelo de acumulación capitalista es aún mucho más excluyente que la anterior y el lugar que ocupan las economías periféricas no permite suponer una integración en condiciones favorables. La única manera es una acción estatal dirigida a tratar de cambiar la estructura productiva, promoviendo nuevas fases de especialización. El tema del acceso a la tecnología y la creación de innovación son vitales para generar un modelo de desarrollo con puestos de trabajos dignos para todos

los trabajadores. La democratización del acceso al conocimiento se convierte en un elemento clave para superar las lógicas de exclusión del actual modelo de acumulación (Pérez Sáinz, 2000, 2007).

La fase actual del modelo de acumulación capitalista pone en entredicho el pacto social que sustenta el Estado Social de Derecho. Se trata de un modelo que niega ciudadanía a amplios sectores de la población. Por tanto, el empleo informal no puede dejar de analizarse como expresión de los límites del contrato social, basado en la protección del trabajo asalariado. El primer límite es la magnitud del autoempleo. Pero, los menores grados de protección para los asalariados muestra como se derrumba ese contrato social y no se avanza hacia la construcción de una propuesta que permita sustituirlo (Saavedra y Tommas, 2007).

En síntesis, definir informalidad no es una tarea fácil. Hay pocos consensos sobre las características del sector. Pero uno de esos consensos es sobre las condiciones de trabajo. Si bien es cierto que informalidad no es sinónimo de malas condiciones de trabajo no hay duda que los malos puestos de trabajo son mayoritarios en esas actividades. Diversos estudios reportan que en esos empleos se concentran trabajadores con ingresos inferiores al salario mínimo y jornadas de trabajo de 40 o más horas semanales (Cartaya, 2008; Richter, 2007, Tokman, 2006).

Las malas condiciones de trabajo no son un fenómeno privativo del sector informal, lo que obliga a integrar enfoques para entender la realidad del empleo en Latinoamérica. De ahí que más allá de la discusión sobre las razones que explican el fenómeno, podría sostenerse que existe consenso por lo menos en una cara de la informalidad, la cual refiere a diversos grados de incumplimiento de derechos laborales y que ello se expande incluso hacia los mercados primarios, internos, profesionales, pues estos están siendo afectados por diversas prácticas empresariales que desconocen o en el mejor de los casos desmejoran viejas conquistas sindicales.

Los grados de cumplimiento de la legalidad laboral son diversos y tampoco puede efectuarse una progresión lineal entre mayor incumplimiento e informalidad, pues algunas prácticas de fraude a la ley de las grandes empresas desconocen la condición de asalariados y disfrazan la prestación del servicio bajo figuras mercantiles o civiles. Por tanto, la

informalidad abarca un haz de situaciones muy amplias. En el tema de las condiciones de trabajo, la informalidad se traduce en grados diversos de acatamiento de la legalidad laboral.

La metodología de medición adoptada en 1993 por los institutos nacionales de estadísticas latinoamericanos permite identificar los segmentos más precarios de trabajadores asalariados en las microempresas y también al interior de esa variada categoría ocupacional que es el trabajador por cuenta propia no profesional, pues las Encuestas de Hogares por Muestreo recaban información sobre sus condiciones de trabajo. En estas unidades de producción se concentran los trabajadores con bajos salarios, jornadas de trabajo altas y sin seguridad en el empleo, siendo parte importante del mercado de trabajo venezolano y sin duda pertenecen al mercado secundario. Ello no significa que en ellos se agota la informalidad, pues como se ha insistido puede haber buenas condiciones de trabajo en empresas de hasta cinco trabajadores y también trabajadores por cuenta propia con buenos ingresos, aunque sin posibilidades de disfrutar de las prestaciones de la seguridad social, tales como pagos por desempleo, pensiones y jubilaciones. Ellos serían afectados por la exclusión de los beneficios no salariales de la relación de trabajo (Carr y Chen, 2004).

Por tanto, para hablar de condiciones de trabajo es necesario construir un diagrama que refleje la presencia del sector formal e informal en los diversos segmentos, tomando en cuenta que la segmentación y segregación ocupacional por sexo atraviesa la formalidad e informalidad o más bien que la informalidad no se puede reducir a los segmentos secundarios o externos o no profesionales del mercado laboral latinoamericano y venezolano en particular.



El diagrama tiene la finalidad de mostrar las interrelaciones entre los diversos segmentos del mercado de trabajo y la formalidad e informalidad sin pretender asumir una absoluta funcionalidad de todas las actividades informales con la fase actual del modelo de acumulación.

Los puntos de entradas o más bien dicho las interconexiones entre los diversos subgrupos presentan algunos importantes cierres. No todo se conecta. De ahí que las actividades de supervivencia se sitúen en el límite, pues no se puede negar que algunas pueden formar parte de cadenas de subcontratación, como lo demuestra un estudio sobre los recoge latas en Uruguay o cumplir funciones de amortiguar el conflicto social al otorgar un mínimo de ingresos (Portes y Halles, 2004). Pero, también es factible asumir que la industria del aluminio puede ser "inducida" a cambiar su relación con las personas que le llevan los envases de aluminios a las puertas de las empresas procesadoras. Ello implicaría, entre otras cosas, una mayor fiscalización de la administración del trabajo y la imposición de multa por violaciones de condiciones de seguridad ocupacionales elementales.

Sin embargo, otras actividades de supervivencia no son posibles de articular a una cadena de subcontratación y se realizan en condiciones tan precarias que ni siquiera cumplen su función de amortiguar el conflicto social. En estas actividades es difícil pensar en los puntos de interconexión.

Las relaciones de causalidad entre informalidad, cumplimiento de la legislación del trabajo y empleo protegido no es lineal. Pero sin duda existe. Los aumentos en la inobservancia de la legislación laboral, ya sean totales o parciales, reduce el segmento del mercado de trabajo con buenas condiciones de trabajo y dentro del empleo protegido, la segregación ocupacional por sexo muestra uno de sus eslabones más débiles.

Las malas condiciones de trabajo hablan de los límites del contrato social. La relación con la responsabilidad social surge con claridad al asociar condiciones de trabajo, pobreza y tributación.

Las fuertes diferencias en ingresos, que hacen a América Latina la región más desigual del Mundo en este reglón, provienen de las malas políticas de tributación y por ende de la imposibilidad de redistribuir adecuadamente.

El coeficiente Gini medio es de aproximadamente 0,50 en América Latina y alrededor de 0,31 en Europa. La situación cambia radicalmente si se observa el coeficiente Gini relativo a la distribución de los ingresos de mercado (es decir los ingresos antes de los impuestos y las transferencias): mientras en América Latina es de 0,52 solo dos puntos porcentuales por encima de los ingresos disponibles, en los países europeos es de 0,46, es decir muy superior a los ingresos disponibles. Las mejoras en la tributación han sido aducidas como una de las causas del reducido sector informal chileno y del éxito en la disminución de la pobreza (Saavedra y Tommas, 2007).

Las malas condiciones de trabajo afectan no sólo las posibilidades de desarrollo económico sino la convivencia democrática. Sin esos derechos básicos no es posible hablar de ciudadanos. De ahí que la conformación del mercado de trabajo refiera al tipo de sociedad que existe en la región.

5. Las paradojas de la relación de trabajo

Las modificaciones en la forma de organizar el trabajo han producido diversos efectos sobre el concepto trabajo, la conformación del empleo y la cobertura de la legislación laboral, tal como se ha demostrado en los puntos anteriores de este capítulo. Estos cambios han llevado a sostener algunas afirmaciones muy difundidas que requieren ser situadas en su real magnitud

para entender esa nueva realidad y el verdadero sentido de los profundos cambios acaecidos y en curso.

5.1. La incorporación masiva de las mujeres al empleo

Las mujeres se han incorporado masivamente al trabajo remunerado en las últimas tres décadas del siglo XX suele ser una afirmación común en los estudios sobre la evolución del empleo y en los medios de comunicación.

La palabra incorporar significa agregar algo que no estaba. Así, el Diccionario de la Real Académica Española señala que una de las acepciones del término es "presentarse en el lugar en que se debe empezar a trabajar o prestar servicios". La idea básica que se trasmite con incorporación es que se inicia una actividad en la cual antes no se estaba. Por tanto, se requiere precisar que se debe entender con la frase "incorporación masiva", pues las mujeres han participado en el empleo remunerado desde los inicios de la industrialización. Es bueno recordar que las primeras leyes laborales regularon esa presencia, siendo la tendencia a limitar su participación, pero ello no significó que las mujeres abandonaran el empleo remunerado. También no hay que olvidar que en los países europeos en la primera mitad del siglo XX existieron oscilaciones importantes en su participación laboral, ya sea asociadas a las confrontaciones bélicas o a las crisis económicas. En América Latina, se reporta su presencia en los albores de la industrialización, así como su traslado desde unas ramas de actividades hacia otras (Arango, 2006; Fernández, 2006; Godio, 1985; Lobato, 2006; Hutchison, 2006). La temprana terciarización de las economías latinoamericanas es otra razón más para relativizar la incorporación masiva reciente (Tokman, 2006).

En varios países europeos se presencia un crecimiento sostenido de las tasas de actividad femenina desde la década de los setenta (Maruani, 2002; Carrasquer, 2009). En América Latina, el crecimiento de la participación laboral femenina se inicia en esa década pero los aumentos más notorios ocurren en los noventa (Abramo y Valenzuela 2006).

En Venezuela durante la década de los ochenta la tasa de actividad de las mujeres se mantuvo estable, ubicándose en aproximadamente un 30%. En 1980, la tasa se situó en 29,8% y en 1988 en 31,9%. El crecimiento más pronunciado se da en los dos años siguientes, pues la participación aumentó en 5 puntos, mayor participación que coincide con la

aplicación del primer programa de ajuste estructural, basado en las recomendaciones de los organismos multilaterales. Desde, ese momento la tasa de actividad ha seguido aumentado con descensos parciales, situándose en el 2008 en 50% (OCEI-INE, varios años).

La idea de una incorporación masiva de las mujeres que está transformando la relación de empleo se fundamenta justamente en el crecimiento sostenido de la participación laboral femenina que ahora tiene la característica de presentar una mayor permanencia y continuidad durante todo el ciclo laboral, pues han disminuido los retiros para dedicarse a la crianza de los hijos e hijas durante los primeros años de vida de éstos (Borderías y Carrasco, 1994; Maruani y otras, 2004).

El crecimiento sostenido de la participación laboral femenina tiene razones diferentes en Europa y América Latina, pues se relaciona con el comportamiento de las mujeres de dos estratos sociales. En Europa, el aumento de la tasa de actividad femenina se asocia con una mayor presencia de mujeres de clase media y alta. Se sostiene que las mujeres obreras siempre han efectuado trabajo remunerado, ya sea como trabajadoras a domicilio, servicio doméstico o en actividades económicas tradicionalmente empleadoras de mano de obra femenina, como lo era la industria textil, sanidad, educación e incluso algunas áreas de telecomunicaciones, como la telefónica (Borderías y Carrasco, 1994; Borderías, 1993). Por tanto, el crecimiento sostenido de las tasas de actividad estaría reflejando la mayor presencia de mujeres de clases medias y altas (Benería, 2005; Carrasquer, 2009; Maruani, 2002).

En América Latina, el crecimiento de la participación laboral femenina se atribuye a las mujeres pobres. Son éstas las que han aumentado su presencia abierta y estable en el empleo remunerado, sobre todo a partir de la década de los noventa, justamente en momentos de aplicación de políticas de ajuste estructural y de flexibilidad laboral. Esa mayor presencia en el trabajo remunerado se asocia con el deterioro del empleo masculino y el aumento de la pobreza en la región (Abramo y Valenzuela, 2006).

La disminución de la brecha de la participación laboral entre las mujeres pobres y las de los otros estratos sociales sería entonces una de las explicaciones de la feminización del crecimiento de la tasa de actividad laboral en la región latinoamericana.

En 1990, la tasa de participación de las mujeres con bajos ingresos correspondían a un 28.7%, mientras aquellas de ingresos medios era de 40.4% y la de ingresos altos, 50.7%. Pero esa diferencia se reduce significativamente en el espacio de una década: en 2000, esas cifras alcanzan, respectivamente a 39.3%, 47.7% y 54.6%. En Venezuela, la tasa de participación de las mujeres pobres aumentó en 14 puntos porcentuales entre 1990 y el 2000 (Abramo y Valenzuela, 2006).

La menor participación laboral también se presenta entre los hombres de ingresos bajos frente a sus pares de ingresos medios y altos, aunque la brecha interna no es tan pronunciada. En el año 2000, en el colectivo masculino, la brecha se situaba aproximadamente en 5 puntos con los estratos de ingresos medios y en 6 puntos con los de ingresos altos. En cambio, la brecha entre las mujeres era de 8 puntos con las de ingresos medios y de 15 puntos con el estrato de ingresos más altos (Abramo y Valenzuela, 2006). Nuevamente parecen ser más marcadas las diferencias dentro del colectivo laboral femenino.

Varias razones se han dado para explicar la baja participación laboral de las mujeres pobres siendo el subregistro una explicación que pierde validez a partir de finales de la década de los setenta.

El subregistro era una hipótesis que podría explicar las limitaciones para captar las diversas formas de inserción laboral hasta los años setenta del siglo XX. Pero a partir de las Encuestas de Hogares por Muestreo y sobre todo de la medición del empleo informal se ha tendido a captar con bastante precisión las diversas formas de trabajo remunerado, incluso algunas de las actividades de sobrevivencia. Sin embargo, al igual de lo señalado para la Encuesta de Población Activa (EPA), las definiciones de empleo y actividad se asocian al empleo masculino (Carrasco y otros, 2001). Ello puede llevar que algunas actividades de sobrevivencia realizadas por las mujeres no sean contabilizadas, pero la estabilidad de la tasa de actividad en la década de los ochenta y el crecimiento en los noventa no permite sostener que hubiese un subregistro de algunos tipos de empleo femenino. Por tanto, esa hipótesis ha perdido cierta validez.

El crecimiento de la participación laboral femenina se acentúa en la década de los noventa, lo que no puede dejar de relacionarse ese aumento con las políticas neoliberales que se aplicaron en esa década y la

disminución de los servicios y subsidios estatales. Todos los datos de la década reportan una disminución importante del salario real, reducción del empleo industrial y aumento de la informalidad (Richter, 2007).

La menor participación laboral de las mujeres de bajos ingresos puede relacionarse con factores sociales y culturales, en particular con sus tasas de natalidad más elevadas, con sus menores posibilidades de contar con servicios de apoyo al trabajo doméstico familiar y un ambiente valorativo menos favorable al trabajo remunerado de la mujer (Abramo y Valenzuela, 2006). Pero además no debe subvalorarse un cambio importante en la participación laboral femenina: se ha pasado de una presencia más inestable con períodos importantes de salida a una participación similar a la masculina más permanente en el tiempo, es decir, la maternidad ya no interrumpe como antes el ciclo laboral. En tal sentido, la idea de una incorporación masiva de las mujeres al empleo podría estar expresando un mayor acercamiento al comportamiento de la tasa de actividad masculina, que aumenta a partir de los 25 años y permanece a un alto nivel hasta el retiro.

En síntesis, el crecimiento sostenido de la participación laboral refiere a la situación de dos estratos sociales con un peso considerable en las estructuras de clase en sus respectivos países. En Europa, las clases medias son un segmento considerable de la población y en América Latina, las clases bajas son mayoritarias. En Venezuela, la clase baja y marginal concentran entre el 50% a 53% de la población (Reyna y Richter, 2008)³³.

En América Latina, la participación femenina tiende a estar más influenciada por la tasa de ocupación, pues al crearse nuevas oportunidades de empleo, muchas mujeres inactivas se incorporan al mercado laboral. Por otro lado, la disminución de las tasas de ocupación (que en general corresponde a la disminución del nivel de actividad económica) tiende también a disminuir el ritmo de aumento de la tasa de participación femenina y aumentar su tasa de inactividad. Dicha relación no es lineal,

³³ La encuestadora de opinión pública Keller y Asociados utiliza una estratificación social compuesta de 5 estratos sociales. Popular baja (18%), Popular alta (34%), Media baja (27%), Media-media (13%) y Media alta (8%). Los dos primeros estratos equivalen a lo que en el lenguaje usual se denomina clase marginal y baja. Esta estratificación es similar en todas las encuestadoras, ya sea de opinión pública o de consumo.

pues el crecimiento económico no ha generado un aumento significativo del empleo (Abramo y Valenzuela, 2006).

En Venezuela, desde la mitad de la década del 2000, las transferencias directas mediante diversos programas sociales denominados, las *Misiones Sociales*, ha influenciado la tasa de participación laboral, disminuyendo tanto la masculina como femenina, lo que es una manifestación más de la importancia de las políticas estatales para explicar la evolución del empleo.

5.2. La pérdida de centralidad de la relación salarial normal

Desde finales de los setenta, se ha producido un aumento de formas de trabajo distintas al contrato de trabajo por tiempo indefinido, con jornada de trabajo diaria y semanal fija, salario estable y único empleador. Este hecho ha llevado a afirmar el fin de los años dorados del pleno empleo estable, que como se sabe fue mayoritariamente masculino (Pahl, 1991).

Las formas de contratación atípicas refieren a modalidades de contratos de trabajo temporales, a cambios en la distribución de la jornada de trabajo y a pagos salariales vinculados a la productividad o por resultados. Pero también a contrataciones bajo modalidades distintas a la relación de trabajo, ya sea mediante contratos civiles o mercantiles que convierten al trabajador en autónomo, de manera real o fraudulenta. Es decir se presenta una diversidad creciente que expresa una nueva morfología de la segmentación laboral y la segregación ocupacional por sexo, como se ha referido en los puntos anteriores.

La principal conclusión a la que se arriba es que dichos cambios provocan una inestabilidad en el empleo, lo que se reflejaría en una pérdida para la mayoría de los trabajadores de la contratación clásica del modelo anterior. En otras palabras, el trabajo a tiempo indeterminado para un único empleador sería minoritario y se augura una vida laboral flexible, con cambios frecuentes de funciones dentro de un mismo trabajo o el paso entre diversos trabajos de corta duración u otras actividades y períodos de inactividad. Esta nueva realidad obligaría a una formación continua a lo largo del ciclo laboral. En otras palabras, los cambios obligan a que cada persona se ocupe permanentemente de su *empleabilidad*, asumiendo que el empleo de larga duración en una misma empresa es cosa del pasado (Auer y Cazes, 2000).

Estos cambios sin duda han ocurrido, pero ¿son de la magnitud que se postula? ¿La relación de trabajo de larga duración es realmente parte de un pasado que no volverá? ¿Afecta por igual a todos los trabajadores la supuesta pérdida de centralidad del empleo estable? La respuesta a estas interrogantes requiere situar adecuadamente las transformaciones que han ocurrido.

Los cambios en la organización del trabajo han tenido más impacto en la producción fabril y concretamente en la gran cadena de montaje que en la permanencia de los trabajadores en una misma empresa. La disminución de la producción en cadena es un hecho indiscutible en la actualidad. Pero esa forma de organizar el trabajo tampoco tuvo la difusión y amplitud que se le ha otorgado. Un estudio sobre su magnitud en España, incluso en la época estelar, reporta que fue reducida:

“la representatividad del trabajo en cadena sobre el conjunto de la población activa y, específicamente, de los obreros manuales ha sido exigua durante toda la década de los setenta (...) y en la composición social de la comparativamente escasa mano de obra sujeta a cadena existe un peso fundamental de mano de obra femenina” (García y otros, 2006: 62).

La disminución tanto de esta forma de organizar el trabajo, como de las grandes concentraciones de trabajadores en un mismo espacio han sustentado las interpretaciones de esas transformaciones como la expresión del fin del trabajo estable con único empleador.

Los procesos de precarización del empleo sin duda son reales. La generación de la mayoría de los puestos en el sector servicios ha significado que parte del trabajo industrial se está contabilizando en este sector, lo que ha reforzado la creencia de que el empleo industrial desaparece (Recio, 2007; Tokman, 2006). Además, la fuerza de las contrataciones temporales en el sector servicios termina por convencer que la base de un modelo de protección social se derrumba.

La apertura de la legislación laboral a diversas formas de contratación temporal ha contribuido a reforzar la creencia del fin del contrato de trabajo estable. Desde la década de los ochenta las limitaciones a la contratación laboral por tiempo o para una obra o servicio determinado han disminuido y se han creado nuevas formas de contratos de trabajo con poco acceso a la estabilidad, ya sea bajo la figura de las empresas de

empleo temporal o la posibilidad de despedir con indemnizaciones más reducidas. De ahí que la idea de que la mayoría de los trabajadores han perdido su estabilidad tenga sustentos reales importantes.

Los datos disponibles sobre duración de la relación de trabajo en Europa y América Latina sugieren matizar la idea de absoluta temporalidad, elemento central, del concepto de trabajo precario.

Cuadro N° 4
Antigüedad media en la empresa, medida en años

País	1992	2007
Alemania	10,7	11.1
Austria	ND	10.9
Bélgica	11,0	12.2
Bulgaria	ND	8.3
Chipre	ND	10.5
Dinamarca	8,8	8.3
Eslovaquia	ND	9.7
Eslovenia	ND	13.1
España	9,9	9.5
Estonia	ND	7.5
Finlandia	10,7*	10.5
Francia	10,4	11.7
Grecia	13,5	13.2
Hungría	ND	9.8
Irlanda	11,1	9.4
Italia	11,9	12.3
Lituania	ND	8.7
Letonia	ND	7.9
Luxemburgo	10,1	11.4
Malta	ND	11.0
Países Bajos	8,9	11.3
Polonia	ND	11.1
Portugal	11,1	12.8
Reino Unido	8,1	8.8
Republica Checa	ND	10.0
Rumania	ND	11.0
Suecia	10,6*	10.7
UE	10,2	10.8

* Datos correspondientes a 1995

Fuente: Auer y Chatani (en prensa) y Auer y Cazes (2000).

La tabla permite evaluar las tendencias en las dos últimas décadas, presentándose leves mejoras en Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Países

Bajos y Portugal. En el 2007, la duración promedio de la relación de trabajo se ubicó en 10, 8 años en la Unión Europea de los 27 no siendo significativamente diferente a la de 1990. En ese lapso en todos los países la duración de la relación de trabajo promedio ha superado los 7 años.

La duración de la relación de trabajo no niega la posibilidad de que el trabajador haya sido sometido a diversas modalidades de contratación, pues el trabajador puede haber sido cambiado de destino dentro de la empresa o contratado bajo modalidades de trabajo temporal, pero ello no ha significado que se rompa el vínculo laboral (Auer y Cazes, 2000). En otras palabras puede haber rotación y celebración de diversos tipos de contratos de trabajo sin interrupción de la relación de trabajo. Pero además al ubicarse el promedio en 10 años, las modalidades de contratación temporal disminuyen su eficacia, sobre todo por la posibilidad de atacarlas con éxito en el ámbito judicial. De ahí que se puede sostener que la larga duración de la antigüedad refiere a relaciones de trabajo estables y consolidadas.

Por tanto, la precariedad laboral en Europa parece haber transitado un camino distinto a la temporalidad y probablemente se haya expresado más en cambios dentro de la propia relación de trabajo, incluso en las figuras utilizadas para la contratación, que en rotaciones entre distintos empleadores. De ahí que los cambios de horarios de trabajo, de funciones, los pagos salariales diferenciales y la disminución o pérdida de algunos beneficios o prestaciones pueden explicar más la rebaja en las condiciones de trabajo que la contratación temporal, aunque para el caso español no es descartable su uso más allá de los supuestos legales que autorizan la contratación temporal, obligando a los trabajadores a celebrar sucesivos contratos temporales con el mismo empleador³⁴.

La temporalidad no deja de ser una realidad para casi el 20% de los trabajadores europeos. Dos datos que podrían ayudar a construir un cuadro más completo de la situación del empleo en cada país son difíciles de analizar. Ellos refieren a la magnitud de los extremos, es decir, la cantidad de trabajadores en contratación laboral inferior a un año y los que gozan de relaciones de trabajo de más de 10 años. Una primera lectura sería que en

³⁴ Pérez Amorós alerta sobre las posibles "... prácticas fraudulentas favorecidas en la multiplicidad y a la vez ambigüedad conceptual de dichos contratos" (2005:74).

la medida que las contrataciones inferiores a un año son minoritarias y cerca de la mitad se concentra en más de 10 años, las condiciones de trabajo deberían ser aceptables para la gran mayoría de los trabajadores. El caso de Grecia y Dinamarca muestra que tal lectura no es posible. En Grecia, el 9% de los trabajadores tenían relaciones de menos de un año en comparación con el 49% que se situaba en el otro extremo. En Dinamarca los dos extremos eran similares: 24% en menos de un año y 30% en más de 10 años. Acá hay que tomar en cuenta las políticas de flexiseguridad aplicadas en este último país y las diversas prestaciones de su modelo social. Por tanto, la duración de la relación de empleo no es un indicador fiable de las condiciones de trabajo imperantes. Solo sugiere que la temporalidad no ha sido la forma principal de adaptarse a los cambios en el modelo de acumulación. La alta estabilidad en la relación de empleo en Grecia, Italia, Portugal indica que estabilidad y calidad del empleo pueden transitar caminos diversos.

Cuadro N° 5
Distribución de los trabajadores por tramos de antigüedad, en porcentajes

País	1991		2007	
	Menos de un año	10 años o más	Menos de un año	10 años o más
Alemania	12,8	41,2	15.44	41.75
Austria	ND	ND	14.97	40.75
Bélgica	11,6*	43,6*	12.42	45.43
Bulgaria	ND	ND	16.86	29.43
Chipre	ND	ND	16.00	38.90
Dinamarca	25,1*	29,1*	24.13	29.99
Eslovaquia	ND	ND	11.62	37.94
Eslovenia	ND	ND	9.45	48.34
España	23,9	39,7	21.90	34.71
Finlandia	11,9	34,2	20.66	38.19
Francia	15,7	41,9	16.08	44.40
Grecia	12,6*	39,9*	9.12	49.46
Hungría	ND	ND	11.58	37.27
Irlanda	17,8*	33,1*	18.45	30.41
Italia	8,5*	45,6*	11.23	45.91
Letonia	ND	ND	19.98	28.11
Lituana	ND	ND	14.15	32.48
Luxemburgo	11,4*	37,8*	9.69	44.79
Malta	ND	ND	12.53	44.36
Países Bajos	24,0	26,2	23.73	33.71
Polonia	ND	ND	14.94	42.40
Portugal	13,4*	41,6*	11.84	44.92
Republica Checa	ND	ND	11.06	39.74
Reino Unido	18,6	28,9	17.72	30.09
Rumania	ND	ND	12.35	37.84
Suecia	14,8*	39,7*	19.40	38.50

* Datos correspondientes a 1995

Fuente: Auer y Chatani (en prensa) y Auer y Cazes (2000).

La situación de España muestra una duración promedio de la relación de trabajo inferior al resto de los países mediterráneos y la segunda tasa más alta de empleo con menos de un año de duración en el período analizado. Ello puede ser una manifestación más de las características de la generación de empleo en el país. Con todo, la contratación por menos de un año ha decrecido desde 1995, momento que se situó en 35,5%. La fuerte expansión entre 1991 y 1995, pues en ese lapso creció en 11 puntos

porcentuales, puede ayudar a entender el impacto que produjo, lo que sumado a su alta tasa de desempleo, se refuerza la percepción de una alta inestabilidad. En el 2009, España tenía la segunda tasa de desempleo más alta de la UE, solo superada levemente por Letonia (Eurostat, 2009). Por ello, el desempleo parece ser un indicador mejor de las transformaciones en la estabilidad en el empleo pues habla de las salidas obligadas del mercado del trabajo (Auer y Cazes, 2000).

Las diferencias por sexo en la duración de la relación de trabajo se situaban entre 1 y 4 puntos en 1998, siendo la tendencia hacia un aumento en la antigüedad en el empleo, incluso en el empleo a tiempo parcial. Un dato interesante es la mayor desviación estándar dentro del colectivo femenino (1,9) frente al masculino (1,7), lo que muestra otra cara de la mayor diferenciación internas en las condiciones de trabajo de las mujeres (Auer y Cazes, 2000).

La inestabilidad en el empleo y las continuas rotaciones entre diversos empleadores se han utilizado como uno de los argumentos más recurrentes para predicar la insostenibilidad del modelo de protección laboral, basado en la relación de trabajo clásica. Los datos presentados refutarían tal argumentación, pues casi un tercio de trabajadores europeos tienen antigüedades superiores a 10 años, cifra que supera el 40% en 10 países. El caso de Grecia es digno de resaltar pues casi el 50% de sus trabajadores tienen 10 años o más de antigüedad y en empleo de corta duración ocupaba menos del 10% de los trabajadores en el 2007, habiendo descendido en tres puntos porcentuales desde 1995.

El deterioro en las condiciones de trabajo es una realidad y los empleadores han recuperado importantes potestades en el uso y disposición de la fuerza de trabajo. Si las condiciones de empleo desmejoran obviamente se afecta el modelo de protección laboral, pero por razones diferentes a la duración de la relación de trabajo. De ahí que la sostenibilidad del modelo de protección laboral parece vincularse más a la estructura salarial, que tiende a concentrarse en sus eslabones más bajos, a problemas de fiscalidad, pues se utilizan de manera fraudulenta los contratos temporales, parte de los ingresos no se declaran a la seguridad social y se eluden los pagos por rentas altas, que a la supuesta desaparición de la relación de trabajo de larga duración. La disminución de la base de

cotización no necesariamente se ha efectuado con la desaparición de la relación de trabajo estable.

En América Latina no se poseen datos tan precisos sobre la duración de la relación de trabajo. Pero también es necesario situar dos afirmaciones corrientes en los estudios sobre la evolución del empleo. Un empleo mayoritariamente independiente y un trabajo asalariado inestable.

Las tasas de asalariados de América Latina son inferiores a las europeas. A inicios de la actual década, el 85% de la población activa de los países de la Unión Europea era asalariada. En América Latina la cifra se ubicaba en un 60% (Richter, 2007). En el 2008, los asalariados representaban el 65% de la fuerza de trabajo, lo que en vez de disminuir se ha presentado una tendencia a su crecimiento (OIT, Panorama Laboral, 2009).

El trabajo asalariado sigue siendo mayoritario en la región latinoamericana y en empleo por cuenta propia no supera el tercio de la fuerza de trabajo. Por ello, también es necesario situar en su real magnitud la pérdida de fuerza de los asalariados y el aumento del autoempleo, fenómenos que también podrían en entredicho la factibilidad de generar protección laboral con base en el trabajo asalariado.

La pérdida de peso de los trabajadores asalariados dentro de la fuerza de trabajo es una realidad, pues antes de los procesos de reformas estructurales de las décadas de los ochenta y noventa, el empleo asalariado era cercano al 70%. Pero aún con esa masiva destrucción de empleo asalariado no perdió su condición de mayoritaria forma de inserción laboral (Tokman, 2006).

La duración de la relación de trabajo en la región se sitúa en 7,6 años (Tokman, 2006). En Venezuela no existen mediciones oficiales sobre la duración de la relación de trabajo. Los únicos datos disponibles situaron la antigüedad en 5 años en el sector privado y 10 años en el sector público en 1997³⁵.

En América Latina, la contratación temporal ha sido mayor que en Europa. El 38% de los ocupados tenía relaciones de trabajo con menos de 2

³⁵ Información suministrada por León Arismendi, miembro de la Comisión Tripartita que efectuó los cambios en los pagos por término de la relación de trabajo en 1997.

años. Brasil y México, dos países con niveles comparativamente altos de industrialización en la región, presentaban unas tasas de rotación laboral de 30 y 33% respectivamente. Esos porcentajes significan que en esos dos países "...en un año dado, se crean y destruyen en promedio uno de cada tres empleos" (Tokman, 2006:21). Al igual que en Europa el desempleo es el dato que da más luces sobre la estabilidad, pues la tendencia en América Latina es despedir a los nuevos por el costo que implica los despidos de los más antiguos. En Venezuela, solo las grandes empresas ofrecían incentivos importantes para el retiro voluntario de los trabajadores de alta antigüedad (Iranzo y Richter, 1999).

Las malas condiciones de trabajo de los asalariados tampoco parecen relacionarse directamente con la duración de la relación de trabajo. Las formalidades del contrato de trabajo tienen mucho más peso en algunos países, sobre todo los que exigen escrituración del contrato de trabajo. En esos países, los trabajadores contratados bajo la figura del contrato verbal tienen mayores posibilidades de que se les desconozcan sus derechos laborales.

A inicios de la década del 2000, los trabajadores sin contrato de trabajo escrito representaban el 46,8% de la ocupación total de la región latinoamericana y solo el 14,9% de ellos cotizaba a la seguridad social. Los trabajadores con contrato de trabajo escrito se encontraban en una situación completamente diferente. Ellos constituían "... el 53,2% de los asalariados y tenían una probabilidad de cotizar de 79,5%. A su vez, el 78,7% de los asalariados urbanos con contrato de trabajo escrito estaban contratados a tiempo indefinido y el 85,7% entre ellos, cotizaba a la seguridad social" (Tokman, 2006:42).

El trabajador asalariado con una relación de trabajo de mediana a larga duración sigue siendo mayoritario, aunque su peso en la fuerza de trabajo y sus condiciones de trabajo sean muy diferentes a las de sus pares europeos. Al trabajador latinoamericano le afecta más las contrataciones laborales fraudulentas y las posibilidades de utilizar la vía judicial son mucho menores. Una investigación de inicios de la década del dos mil encontró muy pocas demandas por fraude en la contratación laboral en el análisis de los juicios en los tribunales del trabajo en Caracas (Reyna de Roche y otras, 2002).

La destrucción de puestos de trabajos asalariados ha sido un fenómeno real en América Latina y el aumento de las formas precarias de contratación afecta a importantes segmentos de trabajadores. Pero lo que se quiere poner de manifiesto es que esas modalidades aún no desplazan totalmente a la relación de trabajo por tiempo indeterminado. Las desmejoras han ocurrido también dentro de la contratación estable.

En síntesis, la disminución del peso de la relación de trabajo considerada típica o normal es un hecho incuestionable. Pero que ello se deba a una alta rotación entre diversos empleos no parece ser una hipótesis comprobable en la región latinoamericana y menos en la europea. De nuevo, la pérdida o disminución de derechos laborales parece depender más de factores diferentes a la duración de la relación de trabajo. En el caso latinoamericano juega un rol muy relevante la escrituración del contrato. Por tanto, la fiscalización de las autoridades del trabajo debe ser tomada en cuenta a la hora de evaluar la precarización del empleo en la región. En España, el uso más allá de lo permitido de los contratos temporales, renovándose sucesivamente con el mismo empleador, muestra las debilidades de los controles de la administración del trabajo.

La relación salarial normal no parece destinada a desaparecer dentro del empleo asalariado y éste sigue ocupando a la mayoría de la fuerza de trabajo. Por tanto, las críticas que se efectúan a la construcción de la protección laboral cobran más sentido si se realizan desde los recurrentes y no nuevos problemas de fiscalidad, en particular las huidas o pagos menores a la seguridad social. Fiscalidad y aplicación de las regulaciones laborales pone de nuevo el acento en el contrato social.

Desde esta perspectiva la relación de trabajo ha sufrido modificaciones en su conformación interna. Es decir existe más movilidad entre diversas funciones dentro de la empresa, se obliga a los trabajadores a celebrar sucesivos contratos de trabajo temporales, la jornada de trabajo es irregular, el salario tiene mayores componentes aleatorios y se han perdido una serie de beneficios sociales. Ello no niega la transformación sino que la sitúa en un contexto diferente y permite entender por qué la relación salarial normal aún sigue siendo central en los ordenamientos jurídicos laborales.

La estabilidad en el empleo permite reflexionar también sobre las construcciones sociales. Estabilidad se asocia con seguridad del empleo, pero parece que en la vida cotidiana no caminan tan estrechamente ligadas. Las personas pueden tener una relación de trabajo de larga duración pero sentir una alta inseguridad sobre su devenir, pues todas las informaciones que le rodean le reportan recortes de plantillas, aumento de las cifras globales de desempleo y muchas rotaciones entre diversas funciones. Todo ello hace que se instale un ambiente de inseguridad en medio de una alta antigüedad (Auer y Cazes, 2000).

5.3. El declive del modelo hombre principal proveedor

El sostenido crecimiento de la participación laboral femenina ha puesto en entredicho la sobrevivencia del modelo de bienestar social, basado en la plena incorporación de los hombres al trabajo remunerado y las mujeres a cargo del trabajo reproductivo. Se aduce que las parejas de doble ingresos aumentan, que la maternidad disminuye cada vez más el retiro de las mujeres del empleo remunerado durante la crianza de sus hijos e hijas y que los avances educativos dentro de las mujeres, quienes han mejorado significativamente su formación, las hace más reacias a quedarse en la casa. Estos hechos son casi incuestionables, pero ello no necesariamente ha significado una ruptura con el modelo de hombre cabeza de familia.

El modelo del hombre cabeza de familia se basa en unas relaciones sociales que no se han trastocado en lo fundamental. Ese modelo otorgó ciudadanía plena a los hombres y limitada para las mujeres y ello aún no se modifica sustancialmente, justamente por las diferencias en las formas de empleo entre los sexos.

La transformación más radical dentro del modelo de bienestar social es que hoy exige la plena disposición para el empleo asalariado a ambos sexos, pues los derechos siguen vinculados a la situación del empleo asalariado.

La tendencia ha sido a una mayor equiparación entre los sexos del efecto del empleo asalariado. Inicialmente, el modelo de bienestar social otorgaba derechos a las mujeres en su condición de dependientes del hombre proveedor. En el caso inverso, la pareja masculina de la trabajadora recibía menos prestaciones. Pero además, ese modelo de bienestar social se

consolidó conviviendo con los regímenes especiales de trabajo femenino, que limitaban el acceso al empleo a las mujeres.

Esta situación se ha superado en la mayoría de los países europeos. España ha removido la mayoría de las normas discriminatorias y ha avanzado en la consagración de derechos sexuales y reproductivos. En América Latina, la mayoría de los países han eliminado los regímenes especiales de trabajo femenino, pero se conservan tratos discriminatorios en materia de la seguridad social, ya sea porque se establecen requisitos diferentes para la pareja masculina para acceder a diversas prestaciones y también por las edades menores para las mujeres para la jubilación, lo que puede terminar incidiendo en el monto de ésta (Pautassi y otras, 2004).

Se puede sostener que han existido importantes avances en la remoción de los obstáculos legales que impedían la plena participación de las mujeres en el trabajo asalariado, siendo ello vital para la ciudadanía femenina. Pero si la ciudadanía sigue dependiendo de la relación de trabajo, ello es un paso necesario pero insuficiente. Así la equiparación plena choca con las diversas responsabilidades que tienen hombres y mujeres en la familia.

Las posibilidades de autonomía personal siguen siendo diferentes entre hombres y mujeres justamente por sus responsabilidades familiares, pues la división sexual del trabajo produce diferencias importantes en las características de la inserción laboral. En términos sencillos, si la ciudadanía requiere trabajo a tiempo completo y ciclo laboral continuado, las mujeres tienen mayores dificultades en encajar en ese modelo. Las formas de trabajo alternativas al tiempo completo generan menos derechos laborales y por tanto mayor dependencia de las mujeres con respecto a los hombres.

La promoción del trabajo a tiempo parcial ha sido visualizada como un paso previo para la pérdida de importantes derechos laborales. La presencia mayoritaria de las mujeres en esa modalidad de empleo refiere a esa pérdida de derechos y por tanto a una ciudadanía aún limitada (Maruani, 2007).

Así, la ciudadanía femenina vital para romper con el modelo del hombre principal sustento del hogar y mujer ama de casa tropieza con inserciones laborales a tiempo parcial, con ingresos salariales inferiores y con una carga total de trabajo que deja poco espacio y tiempo para

comenzar a construir en lo cotidiano el desmontaje de la preponderancia masculina. Ello implica romper con arraigadas pautas culturales, para lo que se requiere tiempo y disposición.

La vigencia simbólica del modelo del varón principal proveedor conserva fuerza en el reparto del trabajo doméstico familiar. Encuestas sobre opiniones y actitudes frente al reparto del trabajo en el hogar y sobre el uso del tiempo así lo confirman (Burchell y otros, 2007; Crompton y otras 2005; Martínez y Voorend, 2008).

El cambio cultural es reciente y se dificulta si la autonomía de las mujeres sigue siendo relativa, a pesar de los avances en la consagración de la igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida social. Por tanto, mientras la ciudadanía femenina sea incompleta la vigencia del modelo hombre principal proveedor y mujer ama de casa se mantendrá más allá de lo simbólico. Tiene una base real de sustentación: la plena disposición para el empleo remunerado que ahora se exige a ambos sexos.

La situación en América Latina es mucho más compleja. Por un lado, el modelo del hombre principal proveedor siempre ha tenido una cobertura limitada, no solo por la informalidad sino también por los bajos salarios. En Venezuela, se adiciona la inestabilidad de la figura masculina, sobre todo en las familias populares, las cuales tienden a estructurarse en torno a la madre, quien cumple a la vez las funciones reproductivas y productivas para su núcleo familiar (Hurtado, 2003, 1998; Moreno Olmedo, 2007; 1993).

Las prácticas de fraude e incumplimiento de la legislación laboral restringen aún más las posibilidades de generar protección laboral a través del trabajo asalariado y si a eso se le suma un trabajo autónomo que no genera ni siquiera derechos para la seguridad social el cuadro final se hace mucho más heterogéneo.

El rol social asignado a las mujeres dificulta aún más romper con el predominio masculino sustentado por ese modelo de bienestar social. Las familias de origen popular estructuradas en torno a la madre no implican el cuestionamiento de la división sexual del trabajo, al contrario lo refuerzan, pues son las mujeres, madres, hijas, tías, amigas, quienes se organizan para compartir ambos trabajos (Moreno Olmedo, 2007; Hurtado, 1998).

Este tipo de estructura familiar ha reforzado la identificación total de las mujeres con su rol de madre.

En América Latina, la mujer es ante todo madre y por ende las posibilidades de visualizarla como persona integral son limitadas. Así, el divorcio libre, los derechos sexuales y reproductivos, la remoción total de los regímenes especiales de trabajo femenino son temas pendientes en la agenda legislativa latinoamericana (Pautassi y otras, 2004; Ackerman, 2000). Este punto se desarrollara con profundidad en la construcción de la ciudadanía femenina en Venezuela.

En síntesis, la transformación del modelo de protección social basado en el trabajo asalariado masculino a tiempo completo requiere algo más que el aumento sostenido de la participación laboral femenina. Por tanto, la obtención de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo se expande a los supuestos que construyen la protección laboral, esto es la disponibilidad plena para el trabajo remunerado sin tomar para nada en cuenta que el otro trabajo es insustituible y requiere otro tipo de disponibilidad que además refiere a otra noción de bienestar.

5.4. El menor acceso a la protección de las trabajadoras

Las desventajas de las mujeres en el empleo remunerado son múltiples. Como se reseñó en la sección cuarta de este capítulo tienden a concentrarse en los puestos de trabajo con menor acceso a la protección laboral y sufren de diversas discriminaciones en sus condiciones de trabajo. Las mujeres reciben salarios inferiores a los hombres y las posibles discontinuidades en el ciclo laboral por las responsabilidades familiares afectan su acceso a las prestaciones de la seguridad social, en particular, pagos por desempleo, las jubilaciones y pensiones de invalidez. En general se tiende a sostener que las mujeres gozan de menor acceso a la protección social (Abramo, 2006, Tokman, 2006). Sin negar esas realidades es necesario situarlas adecuadamente para comprender las diversas facetas que asume la discriminación en el empleo por razones de sexo.

En América Latina, los datos disponibles reportan una mayor participación femenina en el empleo informal, lo que les otorga una presencia importante en los segmentos con peores condiciones de empleo. Se evidencia una presencia mayor en los eslabones más débiles de las

cadena de subcontratación (Abramo, 2006). Además son casi el 100% del servicio doméstico asalariado.

Un elemento importante para evaluar la protección de los trabajadores es su acceso a la seguridad social. En la región latinoamericana, en los hechos, la seguridad social protege solo a los asalariados, pues la inscripción de trabajadores autónomos es voluntaria, siendo muy reducida su afiliación. De ahí que la información más fidedigna refiere a los asalariados, cuya inscripción es obligatoria. Por tanto, el 100% debería cotizar y ello no ocurre.

La información disponible muestra una diferencia importante entre hombres y mujeres en el acceso a la seguridad social. Las mujeres superan a los hombres en todas categorías ocupaciones, tanto en el sector formal como informal en la inscripción en los sistemas de seguridad social. Dicha tendencia se presenta desde 1995, revirtiendo la brecha existente a inicios de los noventa que situaba a las mujeres con menor cobertura. En 1990, el 66,6% de los trabajadores tenían algún sistema de protección social en salud y pensiones, distribuyéndose en un 68,4% para los hombres y un 65,1% para las mujeres. La cobertura de la seguridad social disminuyó en 10 puntos en la década de los noventa y se ha recuperado en la actual, pero revirtiendo en favor de las mujeres (Abramo y Valenzuela, 2006; Tokman 2006).

Cuadro N° 6
Población Ocupada Urbana con Protección en Salud y Pensiones
(Porcentajes)

	Total	Trabajadores Asalariados*	Trabajadores Independientes**
1995 Salud y/o pensiones			
TOTAL	55,0	71,8	24,5
Hombres	55,7	68,4	25,0
Mujeres	53,7	78,2	23,6
2008			
Total	60,8	76,0	28,5
Hombres	60,5	73,5	26,6
Mujeres	61,2	80,1	31,1

* No incluye el servicio doméstico asalariado

**Incluye familiares no remunerados y servicio doméstico por día

Fuente: OIT, Panorama Laboral 2008 y 2009

La tendencia muestra que aumenta la diferencia entre hombres y mujeres pero contra lo que pudiese pensarse no es una brecha por género

tradicional, en el sentido de que las mujeres estarían en peor condiciones que los hombres. En 1995, los hombres superaban en 2 puntos a las mujeres en el acceso a la seguridad social, aunque ya en el empleo asalariado la brecha favorable a las mujeres se situaba en 10 puntos porcentuales. En el 2008, la diferencia es levemente favorable a las mujeres en la cobertura de todos los trabajadores, pero se ha acortado entre los asalariados. Incluso supera en cobertura a los hombres en el empleo independiente, lo que relativiza la explicación de una mayor cobertura de la seguridad social por la alta presencia femenina en el empleo público.

Las diferencias dentro de los asalariados muestran que el empleo público otorga más cobertura a ambos sexos, pero se sigue presentando una leve diferencia a favor de una mayor protección a las mujeres, tanto en el sector público como privado y dentro de éste incluso en las microempresas. Solo, en el servicio doméstico se presenta una mayor inscripción masculina, justamente en la categoría ocupacional por excelencia femenina. En el caso venezolano la mayor afiliación masculina ha sido explicada por una estrategia de algunos trabajadores autónomos, sobre todo del sector transporte, de inscribirse como servicio doméstico para obtener alguna protección sin tener que utilizar el régimen propio, catalogado de riesgo intermedio, por lo que se exigen cotizaciones más altas³⁶.

³⁶ Información obtenida en entrevista con el Director Regional del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales del Estado Zulia, Venezuela.

Cuadro N° 7
Asalariados con Protección en Salud y/o Pensiones
(Porcentajes)

América Latina	Total	Público	Privados		Servicio Doméstico
			Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	
1995					
Total	71,8	88,6	32,9	81,4	27,3
Hombres	68,4	86,6	29,3	80,5	39,6
Mujeres	78,2	90,5	43,1	83,3	26,6
2008					
Total	76,0	93,7	40,5	82,7	34,9
Hombres	73,5	92,8	36,3	82,3	42,5
Mujeres	80,1	94,4	48,5	83,4	35,5

Fuente: OIT, Panorama Laboral 2008 y 2009

Los datos presentados muestran que los grados de cumplimiento de la legalidad laboral sí se relacionan con el tamaño de la unidad de producción, por lo que mirar la segregación ocupacional por sexo en esas microunidades de producción ayuda a formarse un panorama más completo de la diversidad de las condiciones de trabajo. Pero no en el sentido sospechado de que las mujeres estarían en peores condiciones que sus pares masculinos.

La mayor afiliación de las mujeres a la seguridad social otorga cierta especificidad a los problemas de protección laboral que afecta al colectivo femenino, pues obliga a adentrarse en profundidad en esos datos. Por un lado, la alta diferencia en las microempresas apunta a que la segregación ocupacional por sexo ha producido un efecto diferente en este aspecto y ha permitido a las mujeres acceder a una parte de la protección laboral que gozan menos sus pares varones. En Brasil, México y Uruguay, el 74.5%, el 71% y el 57.5% respectivamente de los empleados de oficina de las pequeñas empresas eran mujeres (Gálvez, 2006). La mayor presencia de las mujeres en el área administrativa de estas pequeñas unidades de producción hace que su relación de empleo sea más estable y por ende gocen de mayor reconocimiento de sus derechos laborales. Un buen ejemplo de ello, es la industria de la construcción que contrata a sus

obreros bajo la modalidad de contrato para una obra determinada o como autónomos, dependiendo los aumentos o disminuciones de la nómina de personal de los ciclos de auge o estancamiento de dicho sector. Pero el cargo de la secretaria permanece incluso en períodos de recorte de personal.

La mayor inscripción tropieza con las diferencias salariales, las jornadas de trabajo semanales inferiores a la de los hombres y las discontinuidades en el ciclo laboral por razones de maternidad o cuidado de familiares dependientes, pues aunque éstas tienden a disminuir, siguen afectando mayoritariamente al colectivo femenino. De ahí que la mayor afiliación a la seguridad social va acompañada con prestaciones más reducidas.

Una fuente de mayor protección al final del ciclo laboral que no ha sido aún evaluada es la diferencia por sexo en el acceso a las prestaciones de la seguridad social. Las mujeres pueden terminar recibiendo una mayor protección, por su condición de trabajadoras y a la vez de pareja del hombre. Esto no ocurre con los varones quienes tienen condiciones más restrictivas para acceder a esos beneficios en su condición de pareja. Por tanto, el panorama sigue siendo complejo, obligando a reconstruir las diversas facetas de una inserción laboral que no puede ser fácilmente encasillable íntegramente en el reglón de trabajo con poca protección social. Hay unas áreas que tienen mayor desprotección y otras como la seguridad social que dentro de un cuadro general de relativo acceso a ese derecho, las mujeres se encuentran en una situación un poco más favorable que los hombres.

La necesaria fotografía de la situación laboral femenina implica resituar algunas afirmaciones basadas en ciertos elementos de la realidad, que han construido una visión parcial del fenómeno trabajo femenino en tiempos de globalización y flexibilización laboral. El colectivo femenino ha sido afectado por esos fenómenos, pues el aumento sostenido de su participación hizo más visible la realidad de un empleo que siempre se distanció de la relación salarial normal. Esa distancia no significa que no puedan tener una presencia importante en ese tipo de empleo, sobre todo por su alta participación en el empleo público. Pero por otro lado, las mujeres también se ubican en los segmentos más precarios, lo que obliga a

mirar con mayor detenimiento sus brechas internas que las existentes entre los sexos.

La participación laboral femenina enfrenta retos difíciles de superar. A las discriminaciones clásicas en el empleo se adiciona que el modelo de bienestar social fue construido sobre supuestos pensados en la inserción laboral masculina. Por tanto el aumento sostenido de la participación laboral femenina comienza a generar otros tipos de obstáculos para que el trabajo asalariado cumpla su función de distribución de bienestar social. A esos obstáculos se dedicara el siguiente punto.

6. El concepto ampliado de bienestar social: La gestión de lo emocional y la noción de tiempo de trabajo

La noción de bienestar social se tiende a asociar con otro concepto más amplio: calidad de vida. En cierto sentido, el bienestar social sería un componente de la calidad vida. La diferenciación es importante, pues la construcción de una noción de bienestar social ligada a prestaciones estatales y acceso a bienes y servicios provistos por el mercado puede alejarse de lo que las personas entiendan por calidad de vida, sobre todo por el alto valor que en algunas sociedades se tiende a otorgar a las relaciones personales para definir una buena vida.

En una sociedad *discrónica* como la venezolana, la noción de calidad de vida incluye fuertes referencias al disfrute de las relaciones interpersonales y a un tiempo que desde una visión moderna podría calificarse de "inútil o perdido"³⁷.

La idea de bienestar social ha sido central en la construcción de los Estados de Bienestar o del modelo del Estado Social de Derecho. Se trata de un tránsito importante en las funciones del Estado, cuyas obligaciones en salud, educación, vivienda y trabajo se convierten en su sello distintivo (Brewer Carias, 1996; Combellas, 1990; Díaz, 1981). Por su parte, en este tipo de Estado, los ciudadanos también tienen obligaciones para garantizar el bienestar social. Así, la noción de responsabilidad social adquiere un contenido específico, que traspasa las obligaciones fiscales para situarse en

³⁷ Estar en la puerta de la casa o sentarse en la calle a ver *pasar el tiempo* o a la gente sigue siendo una actividad común en los barrios populares de Venezuela, aunque ha disminuido por los problemas de inseguridad. La inseguridad hace que esa parte de la calidad de vida se esté perdiendo, pero no deja de ser asociada con una idea del uso del tiempo.

un conjunto de obligaciones de dar y hacer que redunden en la mejora en las condiciones de vida de todas las personas.

La idea de una ciudadanía responsable sitúa la construcción del bienestar social en el entramado de derechos y responsabilidades compartidas entre el Estado y la sociedad, lo que otorga especificidad al Estado Social de Derecho.

El modelo de bienestar social vigente, ya sea en su versión Estado de Bienestar o Estado Social de Derecho, marcó un camino para su disfrute: el trabajo asalariado a tiempo completo con salario estable y suficiente, tanto para mantener el núcleo familiar, como para que las contribuciones pudiesen dar sostenibilidad al sistema de seguridad social.

La gestión estatal del bienestar social requirió la construcción de toda una institucionalidad. Institucionalidad que se expresa en los requisitos legales para acceder a los derechos laborales o a las prestaciones derivadas de la seguridad social. Parte de esa institucionalidad es la creación de toda una jurisdicción social para hacer valer esos derechos y de una serie de instituciones estatales encargadas de prestar servicios para los trabajadores y sus familias. Dentro de ese esquema, las organizaciones de empleadores y trabajadores cumplen un rol en el diseño y fiscalización de dicha institucionalidad. Por tanto, las gestiones pueden extenderse hacia esas organizaciones.

La gestión de parte de ese bienestar social se entregó a una burocracia estatal y con ello se creó una nueva necesidad: debe gestionarse la relación entre esa institucionalidad y la persona que requiera el servicio. Ello significa un tiempo, unas habilidades y una persona que las realice.

Pero el sello distintivo de ese modelo fue la estrecha vinculación entre trabajo asalariado y ciudadanía. Desde el trabajo asalariado se afianzó la ciudadanía que luego se expandió hacia el disfrute de derechos sociales y después a los culturales. Es el *hombre libre* que disfruta de los diversos beneficios que obtiene de su trabajo. En este modelo social, el trabajador masculino tiene mayores posibilidades de disfrutar los derechos previstos y de los bienes y servicios que puede comprar en el mercado. Así, en esta concepción, después de trabajar queda un tiempo disponible para el disfrute individual o colectivo del bienestar que se ha construido con el trabajo

remunerado de todos o de casi todos, pues la otra parte del bienestar social se asume algo natural que otorga la esfera privada.

Esta noción de bienestar social se basa en una concepción de uso del tiempo y de los recursos que se expresa claramente en las regulaciones laborales. Así, una parte del bienestar social se asocia con el uso del tiempo libre para reponerse del desgaste físico y emocional que implica el trabajo remunerado. Por ello, la interrupción diaria de la jornada de trabajo, los descansos semanales, las vacaciones remuneradas y los pagos adicionales por fiestas de fin año son parte importante de ese bienestar. En Venezuela hasta la recreación se consagra como un derecho social también vinculado a la seguridad social.

La noción de bienestar social refiere a la vida en el espacio público, siendo una manifestación más de la separación entre la esfera pública y privada, ámbitos que se asumían como independientes y autónomos. Por tanto, la noción de bienestar social basada en prestaciones estatales y bienes y servicios provistos por el mercado adolece por lo menos de dos omisiones importantes. Por un lado, obvia el aporte del trabajo doméstico-familiar al bienestar social y por otro relega a un espacio privado y secundario las relaciones interpersonales, la emocionalidad y el apoyo psicológico que los seres humanos requerimos para poder vivir en sociedad.

El bienestar social requiere la gestión de la vida cotidiana laboral y extra laboral. Antonella Picchio (2001) formula un concepto ampliado de condiciones de vida que permita integrar las actividades productivas y de reproducción social en la obtención del bienestar social. Por ello propone un enfoque multidimensional del bienestar social que no puede ser reducido a rentas y consumo. Aparece con claridad entonces el trabajo de la reproducción social en la obtención del bienestar social. Pero además, un elemento importante del trabajo de la reproducción social debe ser valorado también en la gestión cotidiana de la vida laboral: el manejo de las relaciones interpersonales. De ahí que lo emocional para explicar una faceta del bienestar social adquiere una dimensión ampliada y cada vez más relevante por el crecimiento sostenido de los servicios en las economías capitalistas, ya sea avanzadas o menos desarrolladas. En los servicios, la calidad del producto incorpora la buena o mala interacción personal. Es

bueno recordar que en la producción inmaterial el trabajo se convierte en una triada que incorpora al cliente o usuario (De la Garza, 2006).

El trabajo de la reproducción social abarca varias dimensiones, pues no se agota en las labores de cuidado de niños y ancianos y en la gestión de los bienes y servicios del hogar. Es un trabajo que incluye la gestión de la relación entre el hogar y el conjunto de servicios ofertados por el Estado y las instituciones públicas, la socialización en sentido amplio de todos los miembros de la familia, el mantenimiento de las relaciones sociales del grupo familiar y el apoyo psicológico a los miembros de la familia (Picchio, 2001, Carrasquer y otros, 1998).

Por tanto, las diversas actividades que se desarrollan en el espacio del trabajo doméstico-familiar son un componente esencial del bienestar social, pero que han permanecido invisibles. El modelo normativo asume que los derechos y prestaciones se obtienen simplemente por cumplir el requisito legal. No se prevé ni un tiempo ni unas habilidades especiales para lograr movilizar el aparato institucional y hacer efectivo el disfrute del derecho o la prestación. Parte de ese trabajo de gestión para hacer efectivo el derecho recae en los que efectúan el trabajo doméstico-familiar. Pero el modelo normativo obvia esas habilidades y su tiempo, con lo que se crea un obstáculo más para el disfrute de los derechos y prestaciones previstas. Cuántos derechos se pierden porque no se tuvo tiempo para reclamarlos o no se sabía cómo lograr poner en movimiento el aparato institucional, ya sea público o privado.

Desde una visión pluridimensional del bienestar social se hace evidente que se requiere de dos tiempos para su obtención, los cuales son difíciles de integrar. Por un lado un tiempo para generar riqueza: ninguna prestación social o bienes y servicios son sostenibles en el tiempo sin una base sólida de ingresos. Esa parte del bienestar se adquiere con el fruto de un tipo de trabajo: el salario o la remuneración.

Los sistemas de bienestar social basan sus prestaciones en contribuciones directas e indirectas del salario. De ahí que dedicar el mayor tiempo a producir riqueza es una forma de contribuir al efecto cascada que produce el salario para que el trabajador y su grupo familiar accedan a la protección social.

Pero bienestar social requiere a la vez que alguien se ocupe de la vida cotidiana para que el trabajo remunerado y el propio bienestar puedan funcionar. Todos necesitamos ser cuidados y cuidarnos. Ello requiere de otro tiempo y de ciertas habilidades.

Los dos tiempos necesarios para generar bienestar social son de diversa naturaleza y difíciles de conciliar. El tiempo de trabajo remunerado es diacrónico, pues se parte de la idea que la vida cotidiana se puede fraccionar. Así, el tiempo de trabajo se proyecta linealmente en un lapso determinado. La jornada de trabajo puede variar y cambiar su ubicación diaria, semanal y mensual. Pero se diseña pensando que cuando se está en el trabajo remunerado lo demás deja de ser relevante. En otros momentos, antes o después, se atenderán las otras cosas de la vida.

El tiempo del cuidado es sincrónico (Torns, 2007). Siempre está presente, pues no concierne solo al cuidado físico de las personas sino que se expande a la gestión de lo emocional. De ahí que hablar de bienestar social implica no solo ubicar los diversos componentes del trabajo de cuidado sino que al expandirse abarca el espacio privado y público.

La gestión de lo emocional relegada a un espacio subalterno en la noción de bienestar social adquiere notoriedad en una economía de servicios, como se expresó anteriormente. Un buen servicio redundará en la satisfacción personal del trabajador y del cliente o usuario. Ello también es parte del bienestar social. Pero esas habilidades de gestión de lo emocional, vitales para el funcionamiento del empleo remunerado, son valoradas como habilidades ocupacionales desde una perspectiva diferente a la que se rescata para esta tesis doctoral.

La escuela de las Relaciones Humanas dio gran importancia a la importancia de la amistad, la solidaridad y la empatía en la productividad de los trabajadores. Se trataba de conjugar las metas de la producción con la satisfacción de los trabajadores implicados. En palabras más sencillas de motivarlos para atenuar la dura realidad del hombre máquina del fordismo-taylorismo.

La motivación y la implicación son propuestas centrales de los enfoques sobre la gestión de los recursos humanos (Chiavenato, 2001). Se reconoce que valorar la emocionalidad y la diversidad cultural permite aprovechar todas las habilidades humanas para el adecuado funcionamiento

de la empresa (Delgado de Smith, 2007). Desde esta perspectiva en poner esas habilidades a funcionar para la producción.

Desde los estudios de las redes sociales también se ha hecho énfasis, en el peso de relaciones interpersonales y las preferencias personales en el funcionamiento cotidiano de las organizaciones (Lozares, 1996; Verd y otros, 2000).

La gestión de lo emocional en el empleo y calidad de vida comienzan a aparecer con frecuencia en la propuestas gerenciales sobre administración de personal. Desde el ejercicio de la libertad individual, el reconocimiento de la individualidad hasta la ciudadanía en la fábrica son reivindicadas para el mejorar el ambiente de la producción y motivar más al trabajador. Se propone *humanizar* la gestión de recursos humanos (Delgado de Smith, 2007).

Las habilidades para la gestión de lo emocional en el trabajo requieren un proceso de aprendizaje y los enfoques reseñados, sin negar eso, parecen asumir que es algo casi inherente al ser humano que hay que desarrollar para mejorar la convivencia en el trabajo y por ende hacer más eficiente y productiva a la empresa. En el concepto de inteligencia emocional subyace cierta valoración de una habilidad natural que algunas personas tienen dificultades para desarrollar y que en otras surgen con facilidad. Esa habilidad puede ser aprovechada por la empresa para mejorar el ambiente de trabajo y con ello la productividad (Delgado de Smith, 2007).

Pero más allá de los objetivos que se le otorgan a la gestión de lo emocional y la concepción de atributo *innato* del ser humano se requiere de un tiempo, tanto su aprendizaje o desarrollo, como para ejercerla.

Esa gestión cotidiana del bienestar social en el ámbito laboral no aparece en el concepto de tiempo de trabajo que se ha construido para la generación de riqueza y tampoco en los criterios para premiar la dedicación al trabajo remunerado. Se supone que un buen ambiente de trabajo es importante para la producción, pero se mide y premia el aporte individual o colectivo en el aumento de la producción, independiente de las características de personalidad del trabajador o trabajadora. Por tanto, es otro hueco importante en el modelo normativo de protección social.

El modelo social de bienestar social presenta entonces deficiencias de diversa naturaleza. Por ello, no es solo que la mayor presencia de las mujeres en el trabajo remunerado reformule las posibilidades de disfrutar el bienestar social otorgado por el trabajo de la reproducción social o que la disminución de las prestaciones estatales recarguen las funciones del ámbito doméstico para su obtención (Picchio, 2001). El problema es un poco más complejo pues si el bienestar social tiene como finalidad el desarrollo de la persona se requiere reformular su contenido para incorporar y valorar el trabajo de gestión cotidiana de lo emocional.

Otro hueco que contiene la noción de bienestar social es su estrecha vinculación con la seguridad social. Por un lado, esas prestaciones requieren aportes considerables, su disfrute no es inmediato y está sometido al cumplimiento de ciertos requisitos. Por otro lado, la universalización de la educación y salud otorga esos derechos sin necesidad de contribuciones salariales. Estos dos elementos deben ser valorados para entender la lejanía que el modelo de protección laboral y social, basado en el trabajo asalariado, presenta para importantes sectores de trabajadores en América Latina. Acá es relevante destacar las posibles relaciones entre acceso a los derechos y prestaciones, tipo de trabajo, tiempo y libertad individual.

La disponibilidad plena para el trabajo asalariado significa una pérdida de libertad³⁸. No es solo el tiempo de la persona sino que su vida pasa a ser controlada por el empleador, pues cualquier actividad que implique interrumpir la prestación del servicio durante el tiempo hábil para el trabajo, ya sea por unas horas o unos días, requiere autorización. Ello debe ser así, pues la planificación de cualquier trabajo lo requiere y es parte de las atribuciones de mando del empleador, que pueden ser negociadas para atemperar la subordinación y efectuar la coordinación de manera más consensuada. De ahí que se contemplan permisos para atender asuntos personales o familiares, ya sea a través de la legislación laboral o de la negociación colectiva. Pero, incluso en esos supuestos se necesita la autorización y los supuestos de su concesión están regulados con detalle.

³⁸ El contrato de trabajo implica que "...el trabajador, en cuanto propietario sólo de su fuerza de trabajo inmediata no puede sino enajenar su única posesión libre, y así, en una hermosa paradoja, mediante su consentimiento voluntario, entrega su libertad y se somete a otro..." (Baylos, 1991:20)

En Venezuela, las principales prestaciones sociales estatales vinculadas al bienestar social que dependen del trabajo asalariado son las jubilaciones, pensiones por accidentes o enfermedades ocupacionales, vacaciones remuneradas, licencias por maternidad, permisos de paternidad y acceso a préstamos para vivienda. Todas ellas suponen el transcurso del tiempo, el ahorro forzoso y otros requisitos que varían por tipo de prestación, servicio o derecho. Incluso en caso de vacaciones se requiere de un dinero adicional al pago efectuado por el empleador. Ello hace que para muchos trabajadores el esfuerzo para obtener esos beneficios no se vea compensado por la real posibilidad de su disfrute o que las prestaciones a las que puedan acceder sean muy insuficientes. Esto último se hace patente, en los montos de las jubilaciones a las cuales acceden los asalariados, después de una larga vida laboral.

En Venezuela, las reales posibilidades para los trabajadores de bajos ingresos de acceder a préstamos hipotecarios, financiados con los aportes salariales, son muy reducidas. Además, los servicios de salud del Seguro Social no se diferencian sustancialmente en calidad de los servicios públicos universales. A ello se le adiciona que las jubilaciones solo recientemente se han equiparado al salario mínimo mensual y las pensiones por invalidez se cancelan con el 66,6% del salario de referencia, que en los hechos, termina siendo menos de la mitad del salario que recibía el trabajador. Todos estos hechos hacen que el bienestar social asociado a esas prestaciones y derechos laborales pierda sentido para los trabajadores de bajos ingresos.

De ahí que la noción de bienestar social tampoco parece ser atractiva para los trabajadores asalariados de bajos ingresos, ya que no ven compensados sus esfuerzos con un acceso real a las prestaciones que supuestamente garantiza el trabajo asalariado. Ello va quebrando el sistema desde adentro, produciendo una lejanía con ese modelo de protección laboral, incluso para los propios asalariados. También, esa realidad desincentiva la *asalarización* de los trabajadores autónomos reforzándose la asociación entre trabajo asalariado, pérdida de libertad y poca retribución por el sacrificio.

La situación de los trabajadores autónomos para acceder a las prestaciones de la seguridad social es aún más compleja, pues tienen que asumir el total de las contribuciones para obtener unos beneficios que en el

mejor de los casos se disfrutaran en un futuro lejano y cuyo contenido económico es insuficiente. Ahorro voluntario no parecer ser la vía más idónea para acceder a jubilaciones, pensiones y préstamos de vivienda. En particular para una población que tiene dificultades para proyectarse en el tiempo y pensar en un futuro lejano, cuando tiene que solucionar la sobrevivencia del presente.

Desde esa perspectiva, la sostenibilidad del sistema de protección laboral pasa por mejorar su diseño y sus bases de financiación, pero no es el único problema ha enfrentar. En Venezuela, la estructura salarial centrada en torno al salario mínimo lleva a que los beneficios reales del trabajo asalariado sean limitados para la mayoría de los asalariados. El salario no alcanza para cubrir las necesidades básicas. Ello hace que los pagos por vacaciones, bonificación de fin de año, licencias por enfermedades o maternidad, permiso de paternidad, jubilaciones y pensiones sean reducidos.

Pero además el modelo de protección laboral comienza a presentar una *disfuncionalidad* especial: la mayor presencia de las mujeres como asalariadas. Dicha categoría ocupacional sigue siendo mayoritariamente masculina, por el mayor peso de los hombres dentro de la fuerza de trabajo. Sin embargo, cuando se analizan la distribución por sexo en las categorías ocupacionales, se constata que las mujeres ocupadas se emplean más como asalariadas.

Cuadro N° 8
Asalariados en la fuerza de trabajo ocupada por sexo y tamaño de la empresa, 2008

	Fuerza de trabajo ocupada	Asalariados		
		Total	Asalariados formales	Asalariados informales
Total	11458420	6871683 (60%)	5516586 (48%)	1355097 (12%)
Hombres	7026989	4137486 (59%)	3245300 (46%)	892186 (13%)
Mujeres	4431431	2734197 (62%)	2271286 (51%)	462911 (10%)

Fuente: INE, 2008

El cuadro precedente muestra que el 60% de la fuerza de trabajo ocupada era asalariada, porcentaje que se reduce a un 48%, si se toma solo como referencia el empleo asalariado formal. Del total de las mujeres ocupadas, el 62% lo hacía como asalariadas en comparación con el 59% del total de los hombres ocupados. Dicha diferencia se acrecentaba en el sector formal, situándose en 5 puntos porcentuales. Ello hace que un modelo protección laboral basado en la plena disponibilidad para el trabajo asalariado aumente sus contradicciones internas en torno al tiempo de trabajo.

En síntesis, el modelo de bienestar social que se expresa en las regulaciones del trabajo y de la seguridad social se resquebraja no solo porque no tomó en cuenta el trabajo para la reproducción social y el tiempo necesario para efectuarlo. Son sus prestaciones y beneficios los que también requieren ser redefinidos.

Pero para los fines de este estudio, uno de los problemas claves es la concepción de bienestar social ligada solo a las prestaciones sociales otorgadas por el Estado y a los bienes y servicios obtenidos en el mercado. Obviar la importancia de las otras fuentes del bienestar social parece ser

una deuda importante en la búsqueda de la calidad de vida para todas las personas, objetivo final del bienestar social.

La sostenibilidad del sistema de protección laboral pasa por repensar la disponibilidad plena para el empleo remunerado, pues no se puede seguir afirmando que la ampliación de la ciudadanía depende solo de un mayor acceso a prestaciones y derechos. Pasa por redefinir que entendemos por condiciones mínimas y aceptables de vida.

La centralidad de la producción afecta áreas vitales de esas condiciones de vida, pues sin duda la calidad de vida requiere de un medio ambiente adecuado y ello hace tiempo que ha entrado en contradicción con el modelo de acumulación capitalista. Así, desde diversos ángulos aparece la necesidad de redefinir el bienestar social.

A Modo de Cierre

Trabajos, empleos, mujeres, tiempos y bienestar social en época de globalización y flexibilidad laboral, con su cara de precariedad laboral, refieren a las transformaciones que están ocurriendo en diversos ámbitos de la vida social. En otras palabras, las relaciones de poder entre las clases y los sexos están en proceso de redefinición.

En este capítulo se ha intentado poner de manifiesto cómo las crisis conceptuales que atraviesan varias disciplinas expresan el proceso de readaptación a los cambios que están ocurriendo en el modelo de acumulación capitalista. Esos cambios cuestionan las formas tradicionales de pensar la relación entre trabajo, tiempo y bienestar social.

El modelo de bienestar social se basó en unos supuestos que nunca fueron la forma de trabajar de importantes sectores de trabajadores. La remembranza de una época dorada del pleno empleo es eso: una construcción ideal de un momento histórico que en el mejor de los casos fue disfrutado por un grupo de trabajadores fundamentalmente masculinos, amplio o reducido, dependiendo de los grados y tipos de industrialización. Pero dos asuntos son relevantes de destacar. Por un lado, no todos los trabajadores lo disfrutaron y por el otro, la finalidad de integración social se asume ya alcanzada o ha dejado de ocupar un lugar central. No debe olvidarse que la protección laboral fue la oferta para que la clase trabajadora valorara las ventajas del capitalismo. Por ello se estableció una vía de canalización del conflicto social a través de una redistribución parcial

de la riqueza hacia ella. Fue la respuesta a la *cuestión social* y la manera que se otorgó acceso a la ciudadanía. El trabajo convertía a las personas en ciudadanos con plenos derechos a participar en las decisiones sobre lo público, entre ellas, la redistribución del poder y la riqueza.

La creciente participación laboral de las mujeres ha cuestionado la mayoría de los supuestos con los cuales se construyó la relación entre ciudadanía y trabajo. Sin duda, el trabajo ha sido y sigue siendo la principal fuente de ciudadanía. Pero qué trabajo.

Las respuestas a esa interrogante muestran las caras de las transformaciones, las rupturas conceptuales que han provocado esas transformaciones y las búsquedas de nuevos referentes fundacionales del pacto social. Pero el otro pacto social también requiere ser redefinido.

La palabra cambio define bien la situación actual. Cambios en la forma de producir, cambios en la organización del trabajo, cambios en la legislación laboral y de la seguridad social, cambios en los roles sociales asignados a los hombres y las mujeres. Todos esos cambios refieren al otro cambio: la modificación de la relación de poder entre capital y trabajo. Pero también interpela a otra relación de poder, menos visible pero no por ello menos trascendental para explicar esos cambios: la desigualdad entre hombres y mujeres que se expresa en todos los ámbitos de la vida social y por tanto en el mundo del trabajo remunerado.

Los cambios ocurridos obligan a situar la discusión sobre las características de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado en un contexto signado por un menor poder del trabajo asalariado frente al capital y también por una cada vez mayor demanda de una redefinición de las relaciones sociales entre los sexos. Ello resquebraja los cimientos de un modelo de protección laboral, que se construyó como respuesta a las propuestas de abolir el sistema capitalista o a las nefastas experiencias fascistas y nazi, los *demonios internos* que creó el propio sistema capitalista.

La respuesta fue un modelo de protección laboral y social pensando en un esquema de una acción estatal, de los trabajadores y de los empleadores centrada en la producción mercantil. Pero además ese modelo definió unos criterios, hoy cuestionados, para repartir los beneficios. No se

debe olvidar que ese modelo otorgó un lugar a cada sexo en la consecución del bienestar social.

Los cuestionamientos al sistema de protección laboral por una supuesta pérdida de centralidad del tipo de trabajo que lo sustenta, lo que lo haría insostenible en el tiempo, no cuestionan la plena disponibilidad para el trabajo remunerado, sino que plantean redefinir sus efectos. De ahí que no sea aventurado sostener que las apologías sobre la supuesta desaparición del empleo estable escondan otra discusión que no se atreven a dar tan abiertamente. Se trata de disminuir las responsabilidades del capital en el sostenimiento del sistema social, pues los peligros internos y externos de socavamiento del sistema capitalista se visualizan superados. El externo, su caída ha mostrado que la sustitución no otorgó a los trabajadores la centralidad que se suponía y fueron sometidos a formas de explotación similares a las capitalistas. En las experiencias reales del socialismo, la apropiación de la riqueza por parte de la burocracia estatal y del partido político fue acompañada con una pérdida significativa de la libertad. El interno, el fascismo o los populismos en América Latina, cumplen muy bien su rol de moderar las peticiones de cambios y comprometer en cambios graduales y moderados a las fuerzas que dicen representar a los trabajadores. Así, ahora los sindicatos son llamados a ayudar a administrar la crisis económica, pero no ha decidir sobre la distribución de responsabilidad en ella.

Los cambios en la organización del trabajo y una mayor presencia continua de las mujeres en el trabajo remunerado han puesto en evidencia que la sostenibilidad del sistema de bienestar social depende de diversos factores. Acá comienza a evidenciarse que los cambios refieren a la ruptura del contrato social. En la actual fase del modelo de acumulación no todos los trabajadores tienen derecho a participar en la distribución de la riqueza. Así, las diversas condiciones de trabajo y la conformación de los segmentos con diverso grado de protección laboral van a reflejar los grados de la inclusión o la magnitud de la exclusión de dicho contrato social.

La división sexual del trabajo muestra otra faceta de los límites del contrato social. Las mujeres son afectadas de diversa manera por las responsabilidades familiares. También el derecho al cuidado tiene fronteras y la igualdad no es una propuesta que llegue a todas. Para que unas sean

más iguales otras deben permanecer desiguales: el servicio doméstico nos habla de esa realidad. Así, las fronteras van combinando criterios para decidir quién ingresa, quién se queda a medio camino y quién está afuera.

En esta nueva redefinición del contrato social, el modelo de protección social, basado en el trabajo asalariado es sometido a revisión. Pero la reevaluación varía si lo que se plantea es incluir a todos o simplemente redefinir cómo y quién accede a sus beneficios.

La inclusión de todas las personas pone en cuestión todos sus cimientos, en cambio ampliar el acceso a sus beneficios no cuestiona el rol central del trabajo asalariado para acceder a un tipo de bienestar. La tensión no resuelta entre las dos opciones se ha expresado en la discusión teórica y en las medidas jurídicas tomadas. Repensar para proponer un modelo inclusivo de calidad de vida requiere modificar la visión normativa de la protección laboral.

El Estado Social de Derecho fue la respuesta para lograr la integración del trabajo. Sus reformulaciones actuales plantean tanto la incorporación de los intereses de otros sectores sociales como los intentos de mantener dentro del modelo a sus iniciales aliados. Por ello se profundiza la protección del trabajo en el más amplio sentido posible. Pero a la vez, el desarrollo de las medidas legislativas disminuyendo derechos del trabajo o restringiendo servicios sociales habla de la exclusión de parte importante de anteriores beneficiarios del sistema de protección laboral que se suman a los que nunca encontraron un lugar dentro del mismo.

De ahí que para entender cómo se están dando esas redefiniciones al interior del modelo normativo es imprescindible evaluar las actuales características del Estado Social de Derecho, situando esa evaluación en el contexto histórico que dio lugar a su surgimiento: la fuerza del cuestionamiento a la preponderancia del capital y la vigencia del contrato social entre los sexos. Es evaluando, la concreción de ambos contratos que se puede ver con claridad qué trabajo, cuál tiempo y qué bienestar social sigue siendo central en el modelo normativo. Desde ahí pueden entenderse los límites que presenta el modelo normativo para otorgar ciudadanía plena a las mujeres y calidad de vida para todos. Desde esa perspectiva puede analizarse si la persona es un fin en sí mismo o un simple medio para conseguir otro. A ello se dedica el próximo capítulo.

Capítulo III: El Trabajo en el Estado Social de Derecho

Zanco Panco (versión en castellano de Humpty Dumpty) afirma: "Cuando yo uso una palabra (...) quiere decir lo que yo quiero que diga.

La cuestión – objeto Alicia es si se puede hacer que las palabras signifiquen tantas cosas diferentes.

La cuestión –zanjó Zanco Panco- es saber quién es el que manda"

(Alicia a través del espejo de Lewis Carrol)

1. Presentación

La protección laboral se funda en los derechos del trabajo consagrados. Por tanto, las modificaciones en los derechos transforman el modelo de protección laboral.

Los derechos y las obligaciones de un modelo de protección laboral definen el tipo de Estado. Así, las transformaciones en el modelo de protección laboral van de la mano de las modificaciones en la estructura estatal. En el capitalismo esas transformaciones refieren al tránsito desde el Estado Liberal burgués al Estado Social de Derecho.

En este capítulo se evalúa cómo se ha construido la protección laboral en el Estado Social de Derecho. Este modelo de Estado se pone como meta alcanzar la justicia social. Su sello distintivo son los derechos sociales. Derechos con los que se pretende obtener la igualdad real.

El Estado Social de Derecho ha significado una profundización del proceso de universalización de los derechos, iniciado en el Estado Liberal, y por tanto una ampliación de la ciudadanía. Se le identifica como el Estado de la ciudadanía social. Esta ciudadanía está estrechamente vinculada con los derechos del trabajo asalariado (Abromovich y Courtis, 2006; Marshal [1950], 1988).

En la actual configuración occidental de los derechos humanos ser humano y persona son sinónimos. Se parte de la premisa que la persona es

un fin en sí mismo y que toda persona es un ciudadano. Pero las mujeres tienden a ser definidas en clave a su filiación. Ellas son medios para fines (Nussbaun, 2002).

Universalidad, solidaridad, justicia social y ciudadanía van configurando el modelo de protección laboral. Cabe entonces preguntarse qué significa cada una de esas palabras. Este capítulo muestra cómo se construyó un contenido de clase y de género en torno a esos conceptos.

En la primera sección se cuestiona la supuesta construcción de los derechos y las obligaciones como categorías jurídicas universales, abstractas y neutras. Acá se pone en evidencia que la ciudadanía asexuada y sin clase social encubre discriminaciones e impide la universalización de la protección laboral. Abrir las categorías jurídicas a la diferencia ha sido un proceso lento y lleno de tensiones. Por tanto, se reivindica que la universalización de la protección laboral pasa por dar contenido clasista y de género a los derechos y las obligaciones.

En la segunda sección se justifica la elección del Estado Social de Derecho frente al Estado de Bienestar. Ambos conceptos refieren al sello social que adquiere el Estado capitalista después de la Segunda Guerra Mundial, pero no son sinónimos. Cada concepto hace énfasis en diversos aspectos de esa transformación, utilizando por tanto distintos indicadores para analizar las transformaciones y los sellos del bienestar social. Para evaluar un modelo normativo de protección laboral, es decir, los derechos y obligaciones, se hace más pertinente utilizar un concepto nacido en el mundo de los Derechos.

La tercera sección se dedica al concepto Estado Social de Derecho. El pacto entre capital y trabajo que sostiene esta configuración estatal se expande más allá de la regulación de las relaciones de trabajo. Este modelo estatal estructura una forma de convivencia social que trata de integrar política y económica al trabajo remunerado. Por ello se resalta que la solidaridad y justicia social no cuestionan las reglas básicas del modelo de acumulación capitalista. Ese pacto social tiene un sello de sexo y expresa también el contrato social entre los sexos, aunque no se asume de manera explícita. En este punto se pone de manifiesto las diferencias entre el contrato social que justifica la regulación de la vida pública y la *asociación*

natural o la *institución social* que sustenta la regulación de la familia (MacKinnon, 1989; Pateman, 1995).

La cuarta sección se destina a identificar las características más resaltantes de los derechos consagrados en el Estado Social de Derecho. La *cuestión social* y la *cuestión de la mujer* se entrelazan en las diversas regulaciones. Se muestra que la tensión entre capital y trabajo no es la única que atraviesa la configuración de este modelo estatal. El pacto fundacional negó el conflicto de género. El modelo del Estado Social de Derecho se ha abierto a los intereses de otros sectores sociales pero sigue relegando a un plano secundario ese conflicto.

La quinta sección interpela la ciudadanía. La ciudadanía se funda en un contrato social. Ese contrato es la fuente de los derechos y obligaciones. La ampliación de la ciudadanía ha creado nuevos derechos y obligaciones. La búsqueda del bienestar social ocupa hoy un lugar central en este modelo de Estado. Pero aún se reconoce poco el aporte del trabajo doméstico-familiar y se sigue considerando que el cuidado es una responsabilidad fundamentalmente privada.

La idea de contrato social que sustenta la ciudadanía choca con la concepción organicista de la familia. Por tanto, la ciudadanía intenta conjugar derechos y obligaciones para un espacio público atravesado por relaciones contractuales y derechos y obligaciones para la familia, visualizada como *célula fundamental* o *asociación natural* o *institución* de la sociedad.

Ciudadanía y protección laboral sitúa la discusión en la universalización de los derechos laborales. En esta sección se pone de manifiesto los límites de las propuestas de la *desmercantilización* de las personas y la *desfamiliarización* de la sociedad para la ciudadanía femenina. En términos jurídicos, esas propuestas se conocen como la *universalización de los derechos*. Aquí se resalta que la ciudadanía no se agota en la calidad de los derechos y un diseño que incorpore a todos en su disfrute sino que su disfrute implica enfrentar barreras estructurales que tornan inaccesibles esos derechos para importantes sectores sociales.

La sexta sección analiza la concreción histórica de los Estados Sociales de Derecho. Se evalúan las similitudes y diferencias en las consagraciones constitucionales europeas, con énfasis en la española, y las

latinoamericanas. El lugar que ocupa la libertad sindical explica las fortalezas del modelo social europeo y las debilidades del modelo de protección laboral latinoamericano. La regulación de la familia muestra las dificultades para asumir el conflicto entre los sexos.

Las reflexiones finales giran en torno a los efectos de seguir asumiendo que la esfera pública y la privada son independientes. La ciudadanía se universaliza en el espacio público pero avanza poco hacia la redistribución del trabajo doméstico-familiar. Por tanto sigue siendo una ciudadanía incompleta. Es una ciudadanía en deuda con la mitad del género humano.

2. La universalidad y neutralidad de las categorías jurídicas: Una ciudadanía asexuada y desclasada

Las categorías jurídicas son construidas con una supuesta vocación de universalidad, abstracción y neutralidad. Este ideal es propio del Estado moderno que nace con la Revolución Francesa. Por ello, esas características de las normas jurídicas tienen como objetivo limitar el poder arbitrario y evitar las discriminaciones. Es bueno recordar que el tipo de Estado que nace con la Revolución Francesa se asienta en el principio de la igualdad ante la ley de todos los seres humanos, aunque dicho principio ha convivido sin grandes problemas con tratos jurídicos discriminatorios. Pero, en teoría, la categoría jurídica se asume como la representación neutra del fenómeno que se pretende regular.

Desde la Revolución Francesa tomó fuerza la idea de que el vínculo social se fundamenta en un pacto social. La Modernidad se construyó bajo la idea de un contrato social que regula el ejercicio del poder, otorgando derechos e imponiendo obligaciones a las personas. En pocas palabras ese pacto social se tradujo en unas determinadas reglas para el ejercicio de poder político y definió un tipo de relación tanto entre los miembros de la sociedad entre sí como de ellos frente al Estado. Dichos derechos y obligaciones se concretaron en la noción de ciudadano. Ella va expresar la igualdad, la fraternidad y la solidaridad, valores que se concretizan en derechos y obligaciones universales.

Ese pacto social definió el gobierno de la ciudad. Se asume la diversidad y los intereses opuestos entre los grupos sociales y se canalizan

mediante recíprocas concesiones. La idea de democracia pasa a ser central para regular la convivencia social.

La noción de un pacto social fundacional se sustenta en una asociación entre individuos que constituye la sociedad. La construcción teórica del contrato social se asienta en el paradigma de la libertad de los hombres que mediante un acuerdo transforman su libertad natural en una libertad regulada.

El contrato social transforma a los hombres libres del estado de naturaleza en ciudadanos que regulan su convivencia. Pero ese pacto tiene un elemento clave que se ha omitido:

“La dominación de los varones sobre las mujeres y el derecho de los varones a disfrutar de un igual acceso sexual a las mujeres es uno de los puntos en la firma del pacto original. El contrato social es una historia de libertad, el contrato sexual es una historia de sujeción. El contrato original constituye, a la vez, la libertad y la dominación.” (Pateman, 1995:11).

El carácter de relación consensual no se aplica a la constitución de la pareja. El hombre y la mujer al hacer pareja forman una unión, es decir, un organismo y por tanto no constituyen una asociación, basada en libre consentimiento, pues las mujeres no eran libres en el estado de naturaleza (Pateman, 1995).

Esa unión formada por dos seres humanos a los que se reconoce diferentes no produce antagonismo. Por ello, el gobierno de la familia se funda entonces en relaciones jerárquicas, con una conducción individual y funciones sociales diferentes para sus integrantes, aunque todas dirigidas al mismo fin. Dado que el hombre es su representante ante la ciudad es imperativo que sea quien gobierne en su interior (Fraisse, 2003). Así se construye una ciudadanía para lo público y se mantiene la subordinación (vasallaje) para la vida familiar. La escisión hace difícil que los *vasallos* de la familia puedan ser ciudadanos de lo público.

La ciudadanía es una noción de alto prestigio que define el rol social de las personas en la sociedad, siendo el vehículo privilegiado para el disfrute de los derechos y el cumplimiento de los deberes. Ciudadano es sinónimo de persona y por tanto un fin en sí mismo. Ser un fin define la relación con el Estado y con las demás personas: todos los seres humanos son personas *iguales* que regulan su convivencia social. La relación se sitúa

en el plano del intercambio. Pero esa noción de intercambio no se aplica a la familia. Por tanto, en la circulación entre el espacio público y privado se produce una tensión que dificulta no solo la igualdad sino que además la noción de universalidad se escinde (Fraisse, 2003).

La primera versión de ese pacto social fue el Estado Liberal cuyo sello fue la ciudadanía civil y una limitada ciudadanía política. Este tipo de Estado y los tipos de ciudadanía que lo identificaron expresaban claramente que lo universal, abstracto y neutro tenía nombre y apellido: hombre blanco y propietario en Europa y hombre mestizo y propietario en América Latina. De ahí que la transformación del Estado y los avances en la ciudadanía fueron pasos hacia una mayor universalización en la configuración de los derechos, inicialmente para incorporar a otros hombres que habían sido excluidos del pacto fundacional y posteriormente para darle algún tipo de cabida más general a la otra mitad del género humano que no lograba encajar bien en esas nociones de universalidad y neutralidad.

Las mujeres siempre han tenido muchas dificultades para ser incluidas en las categorías jurídicas universales y abstractas, pues la idea de persona individual ha sido ajena a ellas, ya que se ha tendido a definir las en clave a su filiación: madres, hijas, esposas, hermanas.

La familia no nace de un intercambio y ello hace que los derechos creados para regular el pacto social le sean ajenos (Fraisse, 2003). Por tanto, si el concepto de ciudadanía concreta ese pacto social y se construye asumiendo que las personas son un fin en sí mismo es casi *natural* que las mujeres se desdibujen en su interior. De ahí que el proceso de apertura de la universalidad, abstracción y neutralidad de las categorías jurídicas hacia ellas ha sido una relación en constante tensión, donde la omisión y el recelo han sido el sello identificador del proceso de otorgar derechos a la mitad de la humanidad (Fraisse, 2003; Sánchez, 2005). En cambio, los deberes y las responsabilidades siempre han sido más fáciles de asignar a las mujeres³⁹. Otros sectores sociales, como las minorías étnicas, las personas sin relación estable con el trabajo remunerado o las personas con preferencias sexuales homosexuales, también han tenido dificultades para encajar en la universalidad, abstracción y neutralidad de la ciudadanía. Pero sin duda el

³⁹ En el Estado Liberal, las mujeres mayores de edad y solteras pagaban impuestos (Sánchez, 2005).

mayor reto de la ciudadanía refiere a las mujeres por el simple hecho que las ausencias, omisiones o tratamiento desigual refieren a la mitad del género humano.

La ciudadanía ha sufrido importantes transformaciones desde la segunda mitad del siglo XX, en un proceso que puede definirse como la búsqueda de una mayor *universalidad* y *efectividad*, lo que ha significado menos *neutralidad*.

Ciudadanía y protección laboral refiere a esa evolución en la configuración del Estado moderno, lo que torna aún más compleja la relación entre igualdad, universalidad y neutralidad. Por ello se requiere adentrarse en las características de un modelo normativo de protección laboral, que fue construido sobre un tipo de trabajo, una noción del tiempo y una visión del bienestar social. Con esa traída se construye la protección laboral en el Estado Social de Derecho.

El carácter universal, abstracto y neutro de las categorías jurídicas puede enmascarar unas relaciones de poder y con ello legitimar las discriminaciones (Mackinnon, 1995). Una acotación es importante: no se pretende negar la importancia de la universalidad de los derechos y el papel de la neutralidad en su construcción. Ambos procesos son logros importantes y claves de la Modernidad. Desde esta tesis doctoral se reivindican, pero se resalta que la universalidad no ha sido completa y la neutralidad ha enmascarado la desigualdad. De ahí que es necesario conocer cómo se han construido esos conceptos para avanzar en la lucha por la igualdad. La transformación pasa por desenmascarar las relaciones de poder que fundan la igualdad y la universalidad.

La neutralidad es la base de la igualdad de oportunidades y de trato, pero para lograr cimentarla debe reconocerse que la sexualidad, la clase social y la etnia no pueden obviarse en la construcción normativa. En este sentido, en esta tesis doctoral se asume que la igualdad y la diferencia pueden y deben darse la mano en la universalidad. Ello hace que la neutralidad pueda cumplir su función de garantizar la no discriminación y por tanto promover la igualdad (Fraisie, 2003).

En este capítulo se evalúa justamente la construcción de un modelo de Estado, que se autodefine *Social*. En las consagraciones constitucionales normalmente el *Social* va acompañado con de *Derecho*, *Democrático* y de

Justicia, definiciones que remarcan el carácter de pacto social global que se expande a todos los ámbitos de la vida social. Este tipo de Estado expresa una etapa de las relaciones entre capital y trabajo, pero también de las relaciones sociales entre los sexos. Su vocación social es su sello distintivo y el camino elegido para su concreción ha sido justamente la idea de la universalización de los derechos sociales. Dentro de los derechos sociales, los laborales han sido el centro de irradiación de protección para el trabajador y su núcleo familiar. Es justamente esa visión de la familia como apéndice que recibe bienestar, pero que no lo genera muestra una faceta del sello de ese modelo de bienestar social, evidencia que no es neutral y ello dificulta la universalidad.

La idea central de este modelo de bienestar social fue asumir que la protección del trabajo asalariado aseguraba la integración social y viabilizaba la construcción de sistemas políticos democráticos. Por tanto, evaluar la universalización de la ciudadanía en los derechos del trabajo permite analizar las contradicciones que surgen de asumir que el trabajo asalariado que se regula es neutro. Así, desde el Derecho, *el trabajador* es una categoría jurídica universal que cobija a cualquier tipo de trabajador, lo que permite a todos los trabajadores acceder al bienestar social.

La configuración del Estado Social de Derecho se inicia en las primeras décadas del siglo XX, pero se consolida después de la Segunda Guerra Mundial. Su consagración ha tenido profundas implicancias políticas, económicas y sociales, pues al establecer nuevos derechos y obligaciones ha obligado a repensar la estructura interna de las normas jurídicas así como las funciones del Estado. En particular ha significado una substancial transformación del Estado, pues la provisión de diversos servicios públicos y la supervisión de las actividades económicas de los particulares han provocado un crecimiento y desarrollo constante de toda una estructura burocrática, produciendo una ampliación considerable de la esfera de actuación del Estado. Desde mediados de la década de los ochenta del siglo pasado la transformación del Estado ha afectado también el rol del poder judicial, pues el uso de los tribunales se está convirtiendo en un espacio privilegiado en la lucha por hacer efectivos los derechos sociales, cuyo disfrute no se circunscribe solo a la prestación de servicios públicos de carácter universal, sino que abarca también las responsabilidades

ciudadanas (Abramovich, 2008; Combellas, 1990; Guarnieri y Pederzoli, 1999). Parte de esas redefiniciones han abarcado el rol del Estado en la democratización de la familia. De ahí que las luchas por los derechos se han entrecruzado y se han tomado opciones, cuando han entrado en contradicción. La regulación jurídica no necesariamente ha promovido que todas las relaciones sociales se hagan más igualitarias y no todos los conflictos se canalizan con reglas democráticas.

La discusión sobre la consagración de un Estado Social de Derecho interesa a esta tesis doctoral por sus implicancias para el disfrute de la ciudadanía de las mujeres, cuya incorporación plena a la noción de sujeto de derecho es reciente y aún incompleta. En tal sentido, la situación jurídica de las mujeres sigue siendo una de las tantas deudas del Estado Social de Derecho en su actual configuración, pues aún perviven discriminaciones legales, siendo las más significativas las contenidas en los códigos penales, fundamentalmente por su efecto simbólico. Pero además la noción de igualdad de oportunidades y de trato sigue circunscrita al ámbito del trabajo remunerado, con énfasis en el asalariado, manteniéndose la desigualdad en el ámbito de trabajo doméstico-familiar. Ello obviamente afecta la posibilidad de hacerla efectiva, pues se requiere asumir la integralidad de la vida personal para el disfrute de los derechos consagrados (Pautassi, 2007). Por tanto, el solo hecho de circunscribir la búsqueda de la igualdad de trato y de oportunidades al espacio público muestra su limitada universalidad.

Desde el inicio de la consagración jurídica de los Estados Sociales de Derecho ha existido una fuerte polémica sobre su contenido y sus implicancias para diversos ámbitos de la vida social al punto que se ha construido un concepto de ciudadanía, la social, como la expresión más acabada de la nueva relación entre Estado y ciudadanos y a la vez entre los ciudadanos entres sí (Marshall, [1950] 1998).

La polémica sobre el Estado Social de Derecho refleja la vieja discusión sobre las responsabilidades del Estado y de los ciudadanos en la obtención del bienestar social. Los cuestionamientos son de variada índole, pero un elemento en común es la redefinición del pacto entre el capital y el trabajo, eje fundacional del Estado Social de Derecho, aunque también han estado presentes demandas para modificar la relación de poder entre los

sexos. Por tanto, las posibles contradicciones entre una alta presencia estatal en vida social y ejercicio de las libertades cívicas, las supuestas dificultades para considerar los derechos sociales como verdaderos derechos exigibles, la pertinencia o no de la diferenciación entre la ciudadanía civil, política y social y la dificultad para asumir nociones contractuales para regular la familia son expresiones de esos conflictos. En el fondo lo que se discute es *hasta dónde deben* llegar las responsabilidades sociales para garantizar un mínimo de vida digna para todos y todas.

La redefinición del Estado Social de Derecho varía profundamente si la propuesta surge de los nuevos actores sociales o de las distintas fracciones de clases que representan al capital. Es importante rescatar que no todos los sectores del capital plantean una disminución de los servicios y de las protecciones del Estado Social de Derecho y que las luchas de los nuevos actores sociales, como los movimientos indígenas, étnicos, de niños y adolescentes, de protección del medio ambiente, de mujeres, de diversidad sexual por citar los más conocidos, tienen como finalidad ampliar la acción estatal a fin de lograr una mayor universalización de los derechos sociales y también para hacerlos efectivos, es decir, que puedan ser realmente disfrutados por sus beneficiarios.

Modificar el lugar que se les asignó a las mujeres en el pacto fundacional del Estado Social de Derecho ha sido parte de las luchas del movimiento feminista desde la consagración de este tipo de Estado⁴⁰. Ese pacto selló la evolución del modelo de protección laboral, otorgando a las mujeres un lugar secundario, incluso cuando efectuaban trabajo remunerado. De ahí que las reformas legales que promueven la igualdad de oportunidades y de trato han ocupado un lugar relevante en la agenda del feminismo (Beltrán y otras, 2005)⁴¹.

La ampliación de los derechos sociales transformó el Estado Social de Derecho, pues la obtención de la igualdad ha requerido aceptar la diferencia y tomar medidas para promover a los colectivos que tienen

⁴⁰ Las luchas feministas también se dieron en el marco del Estado Liberal (Fraisie, 2003; Sánchez, 2005).

⁴¹ El feminismo de la diferencia apela al reconocimiento de la heterogeneidad, criticando las nociones de universalidad y los esfuerzos por la promoción de la igualdad. Pero las propuestas sobre el reconocimiento de la diversidad, resaltando una especificidad natural femenina, se han formulado más en un ámbito psicosocial que jurídico (Álvarez, 2005).

dificultades para encajar en las definiciones normativas y por tanto acceder a los derechos. De ahí la posibilidad de favorecer, es decir discriminar, pasó a convertirse en una herramienta privilegiada para obtener la igualdad material. Surgen los conceptos de *discriminación* o *acción positiva*⁴² que se incorporan a los ordenamientos jurídicos transformando la noción de igualdad: se debe discriminar para pasar de la igualdad formal a la material.

La idea de otorgar mayores garantías a un grupo social determinado se inicia con el Derecho del Trabajo en el Estado Liberal. La construcción de todo un ordenamiento protector que limitaba el poder del empleador, situándolo incluso en desventaja frente al trabajador fue aceptada y se consolidó en los albores del Estado Social de Derecho. De igual manera se crearon una serie de prerrogativas para los campesinos e inquilinos, quienes recibían apoyo estatal para negociar en un plano de mayor igualdad con los propietarios, ya sea de la tierra o de la vivienda. Dichas protecciones se fueron consolidando y terminaron por ser aceptadas. Los cuestionamientos han resurgido cuando dichas medidas han a tomarse en dos terrenos concretos de la discriminación: el origen étnico y el sexo.

La tensión en ampliar la ciudadanía aparece tanto en la regulación del conflicto obrero patronal como en el de género⁴³. Por un lado, la promoción o los límites a la libertad sindical muestra las diferencias de poder en la relación entre capital y trabajo. Acá, la arena del conflicto político se desarrolla entre la universalización de los derechos y la clase social. Por otro, la consagración del salario familiar, la protección de la maternidad con omisión de la paternidad, la visión de la familia como *asociación natural* de la sociedad expresan la concepción del rol de las mujeres en la sociedad. Es la tensión entre universalización de los derechos y género.

La dificultad de aceptar la existencia de un posible conflicto entre los sexos se evidencia en la fuerza de la regulación de la vida familiar como núcleo fundacional de la sociedad cohesionada por relaciones armónicas

⁴² Acción positiva o afirmativa son medidas destinadas a *favorecer* a determinadas personas o grupos para reducir las desigualdades que se consideran injustas, en cambio la discriminación positiva o la inversa son una especie de medidas de acción positiva, cuya finalidad es *privilegiar* a determinados grupos que pueden ser minoritarios o que son tratados como si fuesen una minoría (Beltrán, 2005:232).

⁴³ Escapa a este estudio las tensiones que se generan en los ordenamientos jurídicos cuando tratan de incorporar los derechos de las poblaciones indígenas o de grupos étnicos.

entre sus miembros. Acá la visión normativa se aleja del contrato social. Pero incluso, cuando se regula la familia como una institución social la idea de autonomía de la voluntad pasa a un segundo plano. Por ello, el vínculo matrimonial no puede disolverse por mutuo consentimiento, pues privan las funciones que la institución cumple para la vida social (Fraisse, 2003). Esta regulación de la familia atraviesa todas las constituciones sociales hispanoamericanas, las cuales estructuran fundamentalmente protecciones para dos de sus miembros: la madre y los hijos e hijas. Al tercero se le garantiza un derecho al trabajo.

En la consagración de los derechos sociales el énfasis se ha puesto en establecer las responsabilidades estatales en la provisión de servicios sociales, dejando en un margen secundario las responsabilidades de los ciudadanos en la obtención de bienestar social. Ello se explica justamente por la transformación que sufrió el Estado, desde el Liberal, cuyo sello fue la no actuación estatal, resumida en la famosa frase "*laissez faire, laissez passer*" para referirse a la mínima intervención del Estado en la vida social⁴⁴ hacia el Estado Social centrado en una activa participación estatal en la vida social.

El supuesto desde el cual se parte es que en el Estado Liberal se privilegiaba la libertad y en el Estado Social de Derecho la responsabilidad, la cual abarca la de los ciudadanos. Ello implica volver la mirada hacia la otra cara de los derechos: los deberes.

La evolución del Estado Social de Derecho no puede desvincularse de la responsabilidad ciudadana en la construcción de una sociedad con mayor justicia social. Esta responsabilidad ciudadana se convierte en el Estado Social de Derecho en un deber jurídico. Así, lo establecen varias constituciones hispanoamericanas⁴⁵.

⁴⁴ El Estado Liberal desarrolló políticas de promoción de las actividades económicas. Por tanto no fue un Estado abstencionista en materia económica sino en lo social (Chang, 2004).

⁴⁵ En la Constitución venezolana de 1999 la responsabilidad social y la corresponsabilidad ciudadana son principios rectores del orden jurídico. Ello se concretiza en la obligación de *toda persona de cumplir sus responsabilidades sociales y participar solidariamente en la vida política, civil y comunitaria del país* (Art. 133). En Colombia, *el ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución implica responsabilidades* (art 95). Ecuador enumera una larga lista de obligaciones ciudadanas, entre ellas: *Practicar la justicia y solidaridad en el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de bienes y servicios* (art 97, numeral 11).

La responsabilidad social se diluye en el derecho al cuidado. En este derecho la responsabilidad estatal es subsidiaria, siendo el principal obligado el núcleo familiar, lo que se traduce en los hechos en una responsabilidad femenina. El derecho al cuidado está ausente en la mayoría de los textos constitucionales latinoamericanos⁴⁶. De ahí que si el derecho al cuidado se consagra como un derecho social secundario y no como un derecho autónomo se tropieza con otro obstáculo para la universalización de la ciudadanía.

Cuidarse y cuidar a los demás pasa así a ocupar un lugar relevante en la discusión sobre la evolución de la ciudadanía. No se trata solo de universalizar servicios públicos de atención a los dependientes sino también rescatar la obligación social de atender a los que no pueden hacerlo por sí mismos y sobre todo recordar que el cuidarse también es una obligación personal. Ello da otro cariz a la ciudadanía responsable.

En esta tesis doctoral las propuestas para universalizar la ciudadanía se cuestionan desde varios frentes. Más allá de la visión evolucionista de las diversas etapas de la ciudadanía, que no resiste ninguna confrontación histórica, se evalúan tres propuestas que desde diversos ángulos y enfoques promueven la universalización de los derechos y por tanto una redefinición de la ciudadanía, pues en las tres se intenta desvincularla del lugar en el trabajo remunerado.

La *desmercantilización*, la *desfamiliarización* y el *enfoque de los derechos* son examinadas a la luz de sus potencialidades o debilidades para transformar las relaciones sociales entre los sexos, requisito indispensable para avanzar significativamente en la igualdad de oportunidades y de trato.

La *desmercantilización* de las personas se centra en la transformación del mercado de trabajo, desvinculando el acceso al bienestar social del trabajo asalariado. No se propugna la erradicación total del trabajo como mercancía, pues el énfasis se pone en la libertad que posean las personas para elegir el tipo de contratación laboral:

“El concepto refiere más bien al grado en el que los individuos y la familia pueden mantener un nivel de vida socialmente aceptable

España, el artículo 9, 3 establece el principio de responsabilidad y en artículo 31,1 la obligación ciudadana de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos.

⁴⁶ En la Constitución de Ecuador de 2008 se prevé el derecho al cuidado con expresa referencia a la corresponsabilidad y a la necesaria adaptación de la noción de tiempo de trabajo a las necesidades del cuidado (Art.333).

independientemente de su participación en el mercado. En la historia de la política social, los conflictos han girado principalmente en torno a qué grado de inmunidad de mercado sería permisible; es decir, *los recursos, la extensión y la calidad de los derechos sociales*. Cuando el trabajo se aproxima a la libre elección más que a la necesidad, la desmercantilización puede llegar a la desproletarización." (Esping-Andersen, 1993:60, cursivas mías).

La propuesta se centra en la relación entre recursos disponibles, calidad y cobertura de los derechos. El supuesto de esta propuesta es que todos los seres humanos son sujetos de derechos universales y por tanto de lo que se trataría es mejorar su diseño y destinar recursos suficientes para asegurar el disfrute por todas las personas. Hay varias omisiones en ese enfoque que deben resaltarse.

La *desmercantilización* tiene dificultades para aplicarse a todos los trabajadores pues "solo tiene relevancia para aquellos individuos que se hayan plena e irreversiblemente insertados en una relación asalariada (Esping-Adersen, 2000:65). Por tanto, si el disfrute de los derechos requiere la condición previa de asalariados para avanzar hacia un estadio superior de universalización sin dependencia exclusiva del vínculo laboral se reduce considerablemente las bondades de la propuesta, sobre todo para las mujeres y para todos los trabajadores que no logran acceder al trabajo asalariado. En el caso latinoamericano, la exclusión afecta a casi un tercio de los trabajadores que se desempeñan como trabajadores autónomos no profesionales.

La posibilidad de aplicar la propuesta de la *desmercantilización* a las mujeres ha sido objeto de diversas críticas (Gardiner, 2000; Lewis, 1997; Orloff, 1996; O' Connor, 1996; Pautassi, 2004). Esping Andersen reconoce que el concepto de mercantilización es inoperante para ellas "... a menos que los estados de bienestar, para empezar, primero les ayuden a mercantilizarse" (2000:64). Este autor asume que se presenta dos tipos de problemas. Las mujeres se encontrarían en una situación de "premercantilización", en el caso de que su bienestar social derive del hecho de estar en una familia o gozarían de una mercantilización incompleta por la doble carga del empleo remunerado y las responsabilidades familiares.

La propuesta de Esping-Andersen no valora suficientemente el bienestar cotidiano que surge desde la familia. Por tanto, si el acceso al bienestar social requiere la *mercantilización* de las mujeres y de ese proceso

depende la mayor autonomía e independencia femenina se debe proceder a *desfamiliarización* de las obligaciones relativas al bienestar, esto es:

“... políticas que reducen la dependencia individual de la familia, que maximizan la disponibilidad de los recursos económicos por parte del individuo independientemente de las reciprocidades familiares o conyugales (Esping-Andersen, 2000: 66).

La promoción de la individualidad atraviesa ambas propuestas, pero se enfatiza que las mujeres requerían apoyo superior para lograr plena autonomía y por tanto lograr hacer efectiva la vía del empleo asalariado para acceder a la ciudadanía:

“...la *desfamiliarización* indicaría el grado en que la política social o los mercados, otorgan autonomía a las mujeres para poder mercantilizarse o para establecer núcleos familiares independientes (Pautassi, 2007:13).

La *desmercantilización* y la *desfamiliarización* han sido los criterios utilizados para evaluar la universalidad de los derechos sociales, construyéndose diversas tipologías de los Estados o regímenes de bienestar social (Adelantado y otros, 2000; Draibe y Riesco, 2006; Esping-Andersen, 1993, 2000). Ambos criterios refieren a distintas formas de medir los *grados* en que los Estados garantizan los derechos, en particular los derechos sociales. Así, se constata que el grado de *desmercantilización* es mayor que la *desfamiliarización* en la mayoría de los países de la Europa continental. Se resalta que “... los estados de bienestar nórdicos son los únicos en los que la política social está diseñada explícitamente para maximizar la independencia económica de las mujeres” (Esping-Andersen, 2000:66). Pero, en este análisis se subvalora el aporte del trabajo en el hogar, pues esta forma de promover la *desfamiliarización* parte de un supuesto poco realista: la posibilidad de trasladar al mercado o servicios estatales la totalidad del cuidado cotidiano. Otro supuesto es que la plena autonomía masculina se ha logrado con su lugar en el trabajo asalariado, omitiendo el aporte del trabajo doméstico-familiar efectuado por otras.

La *desfamiliarización* propugna una ayuda estatal para que las mujeres puedan efectuar trabajo remunerado en condiciones de igualdad con los hombres sin propuestas concretas para redistribuir el trabajo en el hogar. Ello tiene la desventaja de dejarlas atrapadas en los *suelos pegajosos* del trabajo no remunerado. Si la división sexual del trabajo se mantiene se reduce en los hechos las posibilidades de su autonomía,

elemento clave para convertirse en las personas que requiere la ciudadanía. Al parecer se asume que esa redistribución del trabajo doméstico-familiar corresponde a los espacios de negociación interna de cada familia. Familia que en la ley no surge de un contrato.

El enfoque de los derechos, que también plantea la *universalización* de los derechos sociales, es la versión jurídica de la *desmercantilización* y la *desfamiliarización*, pues se sostiene que los derechos sociales se adquieren por el solo hecho de pertenecer al género humano:

“La idea de que todo ser humano, por el simple hecho de serlo, tiene derecho, tales como el derecho a una determinada calidad de vida, el derecho a gozar de ciertos bienes sociales, independientemente de que sea o no trabajador. Es decir derechos tales como el derecho a un estándar de vida adecuada, el derecho a la alimentación, el derecho a la salud, el derecho a la vivienda, derecho a la educación no deben depender de la condición de trabajador asalariado de su titular, y deben desarrollarse aún fuera de la relación de trabajo” (Abromovich y Curtis, 2006:45).

El *enfoque de los derechos* se conecta con el enfoque de las capacidades desarrollado por Amartya Sen, quien propone una evaluación del bienestar social basado en el desarrollo de las capacidades humanas, más que en la distribución de los ingresos o criterios utilitarios. Este enfoque ha hecho hincapié en considerar a cada persona como un fin en sí y no una herramienta para fines de otros. El hecho que las mujeres hayan sido tratadas como apoyo para otros fines más que como fines en sí mismo es una de las razones que dificulta su acceso al bienestar social y a la vez explica porque tienen mayores dificultades para disfrutar de la ciudadanía (Nussbaum, 2000).

El enfoque de los derechos toma el aporte de las capacidades humanas y lo sitúa en el diseño de los derechos sociales, los cuales pasan a ser herramientas para lograr el desarrollo humano, otorgando un mínimo de calidad de vida para todos los seres humanos.

Desmercantilización, desfamiliarización y universalización de los derechos asocian ciudadanía con una transformación radical de la relación entre trabajo remunerado y derechos. En tal sentido, son propuestas centradas en la esfera de la producción mercantil, asumiéndose que esas transformaciones producirán efectos en la esfera de la reproducción social. Por tanto, la noción de ciudadanía se universaliza en el espacio público. De

ahí que siga siendo parcial y limitada, pues las luchas se centran en modificar un pacto social, que definió una frontera: sus reglas solo se aplican a las relaciones basadas en intercambios entre personas diferentes que se asocian.

Los grados de universalización de los derechos sociales, sello distintivo del Estado Social de Derecho, son menores en América Latina en comparación con la situación europea. La universalización de la salud y la educación presentan no solo problemas de cobertura sino que la calidad de los servicios es deficiente. El básico derecho a la alimentación no era disfrutado por el 12% de los latinoamericanos en el 2007, quienes se encontraban en condiciones de pobreza extrema, es decir, sus ingresos no alcanzaban para cubrir la canasta alimentaria (CEPAL, Panorama Social 2008).

Por tanto, la discusión sobre las características de un modelo normativo de protección laboral debe ubicarse en un contexto social donde los *derechos* son aún inaccesibles para un porcentaje importante de la población. Ello lleva a situar la discusión sobre la ciudadanía en un modelo normativo que sigue siendo inaccesible para parte de los sectores populares. Acá vuelve a quedar de manifiesto que la neutralidad de las normas jurídicas enmascara desigualdades.

3. Los rostros de la propuesta social: Estado Social de Derecho y Estado de Bienestar

La opción de analizar la evolución del Estado Social de Derecho en vez del Estado de Bienestar se fundamenta no solo en la tradición jurídica que une los países latinoamericanos con la Europa continental, sino fundamentalmente en el hecho de que lo que se busca indagar es las características del modelo jurídico que sustenta las políticas sociales.

La justificación de las políticas sociales son los derechos que van consagrándose. Por tanto, el diseño normativo permite evaluar las visiones y contradicciones sobre el *deber ser* que se van generando al tratar de universalizar los derechos. Ello obviamente incide en el diseño y la calidad de las políticas sociales.

El deber ser expresa las valoraciones sobre los roles asignados a cada sexo y cómo se construye la triada entre un tipo de trabajo, una estructura

familiar y el Estado en la generación de bienestar social. Este estudio muestra esas valoraciones y esas interrelaciones en las normas del trabajo.

La distinción entre Estado Social de Derecho y Estado de Bienestar ha sido abordada por la literatura jurídica tratando de situar la discusión en una especie de relación de género a especie, pues las políticas de bienestar social que identifican los diversos regímenes de bienestar social serían una parte del Estado Social de Derecho, pero que no agotan las funciones de este tipo de Estado (Combellas, 1990; Díaz, 1981).

La discusión ha puesto énfasis en el origen de cada concepto. El Estado de Bienestar es un concepto de tradición anglosajona (Welfare State) a diferencia del Estado Social de Derecho que surge en la tradición jurídica continental, específicamente proviene de la tradición jurídica alemana⁴⁷.

El origen del Estado de Bienestar está fuertemente determinado por las diversas crisis del capitalismo (crisis del 29 en USA y la Segunda Guerra Mundial) y su desarrollo se ha efectuado fundamentalmente mediante políticas públicas dirigidas a intervenir en la economía, aumentando la presencia del sector público, pero sobre todo, creando sistemas nacionales de protección social para los ciudadanos. Se consolida después de la Segunda Guerra Mundial y son una realidad en los países desarrollados, en particular en Europa (Martínez de Pisón, 1998). En cambio, los Estados Sociales de Derecho son una continuación de los Estados Liberales burgueses, pues asumen los derechos individuales de éstos, la mayoría de sus principios sobre la organización del poder público, pero crean nuevos derechos, otorgando nuevas funciones del Estado, lo que permite sostener que esa "*continuación*" produce un cambio cualitativo. Para García Pelayo (1985) el Estado Social⁴⁸ vendría a ser una especie de adaptación a los requerimientos de la etapa industrial y post industrial del capitalismo. Así, la política social deja de estar dirigida a los segmentos más pobres de la clase trabajadora para convertirse en una política social universal, que incorpora como destinatario importante a la clase media. Es un intento dentro del

⁴⁷ La expresión Estado Social de Derecho es utilizada por primera vez en 1929 por el jurista alemán Herman Heller (Combellas, 1990).

⁴⁸ García Pelayo utiliza el concepto de Estado Social como sinónimo de Estado Social de Derecho, pues distingue entre "...dos modalidades de Estado de Derecho: la liberal y la social" (1985:54).

capitalismo de estructurar la sociedad sobre nuevos principios con la finalidad de garantizar la sobrevivencia del sistema.

Ese contexto de transformación gradual del capitalismo le otorga un contenido específico a la solidaridad y la justicia social, pues no se cuestiona la propiedad privada de los medios de producción y tampoco la división sexual del trabajo. Es el pacto entre desiguales que se transforma, pero solo el pacto. La pareja no es analizada como expresión de un pacto social y por tanto se niega la posibilidad de relaciones antagónicas en su seno (MacKinnon, 1995).

Los Estados de Bienestar se han desarrollado bajo sistemas jurídicos diversos, como queda claramente establecido en la tipología de Gösta Esping Andersen (1993) sobre los regímenes de bienestar social. Hay Estado de Bienestar en Inglaterra que no tiene consagrado un Estado Social de Derecho y se incluye dentro de los regímenes de bienestar social liberales a los Estados Unidos de Norteamérica, cuyo sistema protección social no es fácil de catalogar de universal. Tampoco es necesaria la existencia de un Estado democrático para el desarrollo de políticas de bienestar.

García Pelayo (1985:14), sostiene que el Estado Social es un concepto más amplio y rico que el de Bienestar, pues este último "...refiere capitalmente a una dimensión de la política estatal, es decir, las finalidades de bienestar social, es un concepto mensurable en función de la distribución de las cifras del presupuesto destinadas a los servicios sociales y de otros índices, y los problemas que plantea, tales como sus costos, sus posibles contradicciones y su capacidad de reproducción, pueden también ser medidos cuantitativamente". En cambio, el Estado Social implicaría una acción estatal que corrija de manera sustancial los desequilibrios que produce el capitalismo, pero dentro del capitalismo, lo que de manera gradual transformaría la estratificación social y ello conduciría hacia un socialismo democrático (Combellas, 1982).

La idea de que el Estado Social de Derecho refiere a una etapa superior al Welfare State, ha sido sostenida en Venezuela por Ricardo Combellas. Este autor, de filiación social cristiana, considera que el Estado de Bienestar es una primera etapa de la historia del Estado Social, "aquella que se constituye todavía bajo esquema capitalistas, (...en cambio el...)

Estado Social de Derecho, segunda etapa en la cual se lograría la conciliación de socialismo y democracia, una vez superada la etapa capitalista del Welfare State” (Combellas, 1982: 83). En España, Elías Díaz (1981) considera que el Estado Social de Derecho corresponde a la fase neocapitalista de la sociedad industrial y el verdadero socialista sería el Estado Democrático de Derecho.

La valoración efectuada por los juristas sobre los efectos democratizadores de las etapas evolutivas del Estado Social son apuestas a la transformación social radical desde adentro, sin abolir la propiedad privada de los medios de producción, manteniendo la centralidad del empleo en la generación de bienestar social y obviando la división sexual del trabajo.

Una posible razón a la asimilación entre Estado de Bienestar y Estado Social de Derecho puede deberse al lugar que ocupa el trabajo asalariado en ambos conceptos. En la tipología de Esping Andersen (1993) se hace énfasis en el rol que jugó la desmercantilización del trabajo en la construcción de los diversos regímenes de bienestar social.

El Estado Social de Derecho otorga al trabajo asalariado un lugar central para la distribución de bienestar social. El Derecho del Trabajo es un elemento intrínseco al Estado Social de Derecho (Pérez Amorós, 2005). Es desde el trabajo asalariado que se ha avanzado en la universalización de los derechos sociales (Abramovich y Curtis, 2006; Maestro Buelga, 2002).

Otro elemento en común entre Estado Social de Derecho y el Estado de Bienestar es el rol que juegan los partidos políticos y las organizaciones intermedias. Para García Pelayo (1985), el Estado de Bienestar es el Estado de los partidos políticos. Los actores o sujetos reales del poder son los partidos políticos y las organizaciones intermedias, ya que las decisiones estatales están fuertemente influenciadas por grupos de intereses organizados. Por su parte, el Estado Social de Derecho promueve las organizaciones intermedias y otorga a los partidos políticos un rol central en la conducción del Estado.

La tradición histórica, como se expresó anteriormente, puede ser uno de los elementos claves en la diferenciación, pues el Estado Social de Derecho es el sucesor del Estado Liberal Democrático, asumiendo la construcción jurídica de éste, en particular la división de poderes y la

consagración de los derechos individuales. Normalmente, se define al Estado Social de Derecho por el tránsito desde los derechos individuales hacia los sociales (Martínez de Pisón, 1996).

La opción por el Estado Social de Derecho, como ya se dijo, se debe a que es un concepto que refiere a la consagración de derechos y esta tesis doctoral se centrará en la construcción del modelo de protección laboral, mostrando las tensiones que se han presentado en la universalización de los derechos laborales hacia todos los trabajadores y cómo esa universalización se ve afectada por la división sexual del trabajo. Se resalta que lo que se quiere mostrar es cómo la neutralidad y universalidad de las normas jurídicas ha enmascarado la desigualdad. En cambio, los estudios sobre el Estado de Bienestar tienden a analizar el gasto público y las diversas políticas sociales, otorgando al orden jurídico un lugar secundario (Adelantado y otros, 2000; Esping-Andersen, 1993, 2000; Moreno Minguez, 2007).

Las políticas sociales son las medidas estatales para hacer efectivos esos derechos. Ellas no se explicarían sin tener presente la configuración del modelo normativo de protección del trabajo asalariado. Por tal razón, el Estado Social de Derecho se muestra más adecuado para adentrarse en el mundo de los derechos y en las características de un modelo jurídico de protección laboral.

El Estado Social de Derecho por ser un concepto jurídico ha permitido obtener un mayor consenso en sus notas identificadoras, en cambio las tipologías construidas sobre los diversos regímenes de bienestar social presentan una variedad tan amplia que muchas veces terminan desdibujando la propuesta⁴⁹. Incluso en los análisis sobre la conformación y evolución del Estado de Bienestar Desarrollista Latinoamericano se construye una tipología que incluye a Cuba, cuyo modelo de relaciones de producción se aleja bastante del pacto entre capital y trabajo que funda el Estado de Bienestar (Draibe y Riesco, 2006).

⁴⁹ Algunas propuestas han puesto énfasis en la familia y en la comunidad en la generación de bienestar social, lo que permitiría incorporar otros tipos de Estado de Bienestar a la propuesta inicial de Esping-Andersen, construyéndose una tipología que incluiría un nuevo tipo de Estado de Bienestar basado en regímenes informales de seguridad social (Gough y otros, 2004). Pero este nuevo tipo de Estado de Bienestar abarca realidades tan disímiles como la africana y la latinoamericana.

El Estado Social de Derecho en los inicios del siglo XXI refiere a los intentos de universalizar la protección social, tratando de incorporar al pacto social a nuevos actores sociales. Ese proceso de universalización creciente se observa con cierta claridad en las tres últimas constituciones venezolanas del siglo XX, en particular en la de 1999 que configura al Estado venezolano como Social, de Derecho y de Justicia.

Antes de adentrarse en la configuración de los Estados Sociales de Derecho y los avances en la ciudadanía se vuelve a insistir que la universalización enfrenta retos en dos dimensiones: diseño y cumplimiento. En el caso de las mujeres, el diseño normativo obvia la relación social entre los sexos lo que le adicional otro elemento a la evaluación del cumplimiento de la legislación laboral.

4. La noción de Estado Social de Derecho: La centralidad de la Solidaridad y de la Justicia Social

El concepto de Estado Social de Derecho es un concepto jurídico totalizador, pues el pacto entre capital y trabajo abarca todas las funciones del Estado⁵⁰. Ese pacto social encauzó la *cuestión social* para lograr la integración económica y política del trabajo asalariado al sistema capitalista (Maestro Buelga, 2002).

La *cuestión de la mujer* sigue siendo una deuda pendiente. En algunos Estados Sociales de Derecho se ha establecido el divorcio más o menos libre, los derechos sexuales y reproductivos, se han eliminado los delitos de honor en los códigos penales y las limitaciones al acceso al empleo. No todos los Estados Social de Derecho han avanzado de manera similar en la igualdad de oportunidades y de trato. Así, la promoción de la igualdad material ha convivido con la desigualdad jurídica de las mujeres.

La familia sigue siendo un espacio ajeno a las relaciones contractuales y se destaca la figura femenina justamente por su sitio en ella. Son comunes, las definiciones jurídicas de la familia con énfasis en la protección de las madres, hijos e hijas y, por otro lado, la obligación paterna de su manutención.

⁵⁰ La transformación del Estado ha sido un elemento clave en la definición del Estado Social Derecho. García Pelayo se centra justamente en el hecho de que las funciones estatales se expanden a todos los ámbitos de la vida social. De ahí que señala que el "Estado Social refiere a los aspectos totales de una configuración estatal típica de nuestra época" (1985:14).

El Estado Social de Derecho configura diversos y variados derechos y obligaciones de las personas, ya sea en el espacio privado o público. Por tanto, es difícil construir una definición que abarque todos sus elementos identificadores. Pero, sin duda, la búsqueda de la justicia social y de la solidaridad son dos principios que conforman el núcleo central que identifica este modelo de organización social.

La búsqueda de la igualdad material atraviesa toda la acción del Estado. El Estado Liberal consagró la igualdad formal sin preocuparse por los efectos de la desigualdad económica sobre la posibilidad de disfrutar los derechos. Pero en el Estado Social de Derecho se toman medidas para enfrentar la desigualdad:

“Rasgo común de la regulación jurídica de los ámbitos configurados a partir del modelo de Derecho social -como trabajo, seguridad social, salud, educación, vivienda o medio ambiente- es la utilización del poder del Estado, con el propósito de equilibrar situaciones de desigualdad material- sea a partir del intento de garantizar estándares de vida mínimos, mejores oportunidades a grupos sociales postergados, compensar las diferencias de poder en las relaciones entre particulares o excluir un bien del libre mercado-. De ahí que el valor que generalmente se resalta cuando se habla de derechos sociales es la igualdad material.” (Abramovich y Curtis, 2006:17).

La igualdad como virtud surge en la Modernidad, pues hasta ese momento se justificaban como naturales las grandes diferencias por estamentos sociales. Por ello, al condenarse la desigualdad, la distancia entre igualdad formal y real se hace evidente, siendo objeto de profundas críticas. Fue justamente, la profunda desigualdad social lo que obligó a reforzar la intervención del Estado⁵¹ dirigiéndola ahora hacia la creación de una serie de servicios sociales para atender las necesidades de salud, vivienda, educación, protección social, entre otras, de sus ciudadanos. Esa desigualdad justificó el nacimiento de los derechos sociales.

La literatura sobre el Estado Social de Derecho no es uniforme en definir los elementos claves de este modelo de Estado, pues el análisis en cada país está determinado por la consagración constitucional respectiva. Pero existen ciertos rasgos comunes. Por ello, los párrafos siguientes se dedicarán a los elementos más importantes que identifican el Estado Social

⁵¹ Ha-Joon Chang (2004) documenta con gran profundidad la acción de los Estados europeos en la protección de sus nacientes industrias en los inicios de la revolución industrial, lo que reafirma que la idea del Estado Liberal abstencionista fue más propaganda ideológica que realidad.

de Derecho, rescatando nuevamente la centralidad de la justicia social y la solidaridad en este modelo de organización de las relaciones sociales. Vale la pena insistir que esos principios atraviesan la acción del Estado en todos los ámbitos de la vida social y a la vez marcan las responsabilidades ciudadanas.

La solidaridad y la justicia social se construyeron para las relaciones entre clases sociales y por tanto deja fuera a las mujeres como género. Esos principios refieren fundamentalmente a la regulación del conflicto entre capital y trabajo asalariado, que como se ha dicho en reiteradas oportunidades, es un pacto social reconoce la primacía del capital a cambio de la protección del trabajador ante los infortunios y vicisitudes acaecidos en la vida laboral. Esa solidaridad y justicia social no fue pensada para aplicarse a la división sexual del trabajo, pues la noción de pacto social era ajena a las relaciones familiares, donde el *otro trabajo* tiene lugar. De ahí que ambos principios tienen un claro contenido de clase social y al omitir el conflicto entre los sexos adquieren un sello de género.

5. La clase social y el género en las notas identificadoras del Estado Social de Derecho

La existencia de un Estado Social de Derecho requiere que se den varios presupuestos para poder catalogar una conformación estatal como tal. Dentro de una serie de características se resaltarán las que expresan su carácter de pacto global entre capital y trabajo, que contiene además una regulación del conflicto entre los sexos.

La existencia de una Constitución que consagre el Estado Social de Derecho es imprescindible. En algunas constituciones se establece de manera expresa el Estado Social de Derecho y en otras se deduce de los principios, de los derechos y de las obligaciones que contempla. Así, tanto en la Constitución de México de 1917 como en la Constitución de Weimar de 1919 se deduce de las responsabilidades estatales establecidas, de los derechos sociales consagrados, aunque en el caso alemán se ha aducido que la generalidad de los derechos sociales imposibilitó su real vigencia, lo que influyó en el desprestigio de esa Constitución y en la caída posterior del régimen (Carmona, 2000). En cambio, la Constitución mexicana de 1917 estableció más claramente los derechos laborales y también una reforma agraria que posibilitó avanzar en la instauración posterior de un régimen

más amplio de protección social. De hecho, esa Constitución, con varias reformas que han profundizado su carácter social, sigue siendo la carta fundamental de ese país, cumpliendo un rol importante en la articulación del sistema neocorporativo de relaciones de trabajo mexicano (Zapata, 1993).

La constitucionalización de los derechos sociales es otra característica que identifica al Estado Social de Derecho. Esa constitucionalización ha generado una intensa polémica sobre las características de esta nueva estructura jurídica del Estado y sus efectos para todos los ámbitos de la vida social. Ejemplo de esa discusión fue la famosa reunión de juristas alemanes efectuada en 1953, cuyos debates marcaron parte de la discusión posterior sobre las relaciones entre la anterior forma estatal, el Estado Liberal, y esta nueva estructura, en particular sus efectos sobre los derechos individuales, resaltándose las posibles fricciones entre derechos individuales y sociales. La discusión ha seguido girando en torno a las relaciones entre igualdad y libertad, muchas veces asumiendo que son antagónicas, es decir, los avances en una se hacen a costa de sacrificios en la otra⁵².

La polémica sobre la igualdad y la libertad no se ha planteado cómo pueden ejercerse con la sumisión de las mujeres en el ámbito familiar. La democratización de las relaciones de pareja ha sido ajena a una discusión que solo visualiza las fricciones entre igualdad y libertad en la esfera pública.

El objetivo de los derechos sociales en el Estado Social de Derecho es que las personas tengan una vida digna. Se parte de que la desigualdad social justifica la acción estatal para equilibrar a los diversos grupos sociales. Es reciente se ha incorporado el derecho al cuidado en la noción de vida digna (Pautassi, 2007).

La definición del Estado Social como el Estado de la *Procura Existencial*⁵³ (García Pelayo, 1975; Díaz, 1981) o *Estado Providencia*

⁵² Una buena reseña de esa discusión puede verse en las obras de Abendroth y otros, 1986; Carmona, 2000; Díaz, 1981; García Pelayo, 1975, 1985; Maestro Buelga, 2002.

⁵³ Concepto de origen alemán, elaborado por Forsthoff en 1938, cuya finalidad era explicar las nuevas funciones de la administración pública en la moderna sociedad industrial. En este tipo de Estado la administración pública realiza múltiples

(Rosanvallon, 1995) enfatiza la centralidad de la actividad estatal en múltiples planos para hacer efectivos los derechos sociales.

La concreción de la *Procura Existencial* requiere que el Estado deba desarrollar una acción importante, ya sea de manera directa o indirecta en la regulación del mercado (Combellas, 1991). En Venezuela, esa intervención no se agota en la prestación de los servicios públicos sino que abarca la acción de todos los órganos del Estado, en particular del poder judicial, de la Fiscalía General de la República y de la Defensoría del Pueblo⁵⁴.

Las prestaciones estatales tienen como finalidad otorgar a las personas seguridad contra los avatares de la vida en sentido amplio. Esta nueva función estatal permitió incluso crear un nuevo concepto de seguridad, pues hoy al lado de la seguridad jurídica, referida a la protección de las libertades y derechos individuales, se asienta la seguridad social, centrada en otorgar bienestar social en la vida cotidiana de las personas. Así, el Estado Social de Derecho debe impulsar la construcción de una sociedad de semejantes donde la igualdad se inscribiría más allá de la igualdad de renta.

El norte de la acción del Estado es lograr la independencia y autonomía de las personas y para ello es imprescindible resguardarlas de los avatares de la existencia (Castel, 2004). Por ello se le denomina también *Estado de Providencia*, pues debe asegurar a todas las personas frente a las eventualidades de la vida (Ronsavallon, 1995).

La búsqueda de la igualdad social cambia el sentido a los derechos sociales, pues algunos de ellos comenzaron a ser establecidos en los Estados Liberales, pero sin la finalidad de usar el poder del Estado para restablecer situaciones de desigualdad sino como mecanismo de alivio de la pobreza y a la vez como expresión de un mínimo de solidaridad interclase. Solo cuando se les conciben como derechos humanos fundamentales, utilizando el poder del Estado para lograr su real vigencia se puede hablar

actividades para asegurar una existencia digna para todos los ciudadanos (Carmona, 2000).

⁵⁴ En el diseño constitucional venezolano existen cinco poderes públicos. Junto con los tres tradicionales se consagró el poder electoral y el poder moral, este último está compuesto por la Fiscalía General de la República, titular de la acción penal, la Defensoría del Pueblo y la Contraloría General de la República.

de la consagración de derechos como expresión de la ciudadanía, despojándoles de su inicial sentido de alivio de la pobreza. Por ello, desde esta perspectiva el uso del poder del Estado no se agota en la provisión de los servicios públicos sino que se expande hacia el poder judicial, quien puede obligar a la administración pública, a la legislatura e incluso a los particulares hacer efectivos los derechos sociales.

La acción del Estado también abarca la familia. Si bien, la búsqueda de la igualdad material se ha centrado en el espacio público, las medidas de democratización de la familia deben ubicarse en un contexto global de apuntalamiento de la libertad y de la igualdad. Igualdad de derechos de las mujeres en la pareja y la visión de los niños y adolescentes como ciudadanos en proceso de formación forman parte de las medidas de la promoción de la igualdad material.

La preponderancia de los derechos humanos con énfasis en la obligación estatal de promoverlos es otro elemento clave para identificar un Estado Social de Derecho. La obligación estatal de promoverlos ha significado una reformulación de la acción del poder judicial.

Los derechos humanos son un buen ejemplo de la conjugación de los derechos individuales, ya sean civiles o políticos, con los derechos sociales. El derecho a la salud, a la educación, al trabajo, a la libertad sindical es tan derecho humano fundamental como el derecho a la libertad de expresión, al sufragio o la libertad de circulación.

Un derecho social que recién ingresa a la agenda de los derechos sociales es el cuidado, aunque aún no tiene vida autónoma y se deriva de otros derechos. El derecho del cuidado no aparece como tal en los pactos o tratados internacionales sobre derechos humanos.

Desde la Declaración de Filadelfia de 1944⁵⁵ se ha ido consolidando la visión de que no es posible disfrutar unos derechos si se carece de los otros. Esta concepción fue reafirmada por la "Declaración de Viena y el Programa de Acción" de la II Conferencia de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas efectuada en 1993:

"Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad

⁵⁵ La Declaración de Filadelfia establece que "todas las personas tienen derecho al bienestar en unas condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades."

internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso”⁵⁶.

Esta preponderancia de los derechos humanos significa, entre otras cosas, que los tribunales están en la obligación de garantizar su vigencia en la vida cotidiana de los ciudadanos. De ahí que el uso de los tribunales para atacar políticas públicas que contradicen o anulan los derechos sociales haya comenzado a ser visualizado como una herramienta para hacer valer el Estado Social de Derecho. La acción de las Cortes Constitucionales en la defensa de los derechos tiene su “máxima expresión en el denominado proceso de judicialización de la política, en otras palabras, la adquisición por parte de los jueces de la posición de árbitros definitivos del proceso político y guardianes de los postulados valorativos consagrados por la Constitución” (Combellas, 1990: 41). Es el caso de Colombia. En la década de los noventa, se aprobaron una serie de leyes laborales flexibilizadoras que la Corte Constitucional ha considerado contrarias al Estado Social de Derecho, consagrado en la Constitución de 1991. La Corte Constitucional ha sostenido que esa Constitución elige un modelo económico determinado. Esta opción constitucional le ha permitido desaplicar normas legales que violentaban derechos laborales, restableciendo los límites estatales a la posibilidad de pactar libremente las condiciones de trabajo (Fajardo y Guataquí, 2000).

Similar situación ha ocurrido en Argentina con la protección de los derechos laborales, colectivos y los intereses difusos, pues desde la década de los noventa los tribunales han comenzado a dictar una serie de sentencias que contradicen las políticas gubernamentales⁵⁷. En España, el Tribunal Constitucional ha sido considerado un “factor de cambio singularmente activo y relevante (...) en las permanentes reformas y adaptaciones experimentadas por el ordenamiento laboral y de la protección social (...determinando...) cambios del marco legal del mercado de trabajo...” (Casas Baamonde, 2003:1508).

⁵⁶ Numeral 5 de la Declaración y Programa de Acción. La versión digital puede consultarse en el portal de Naciones Unidas dedicado a los derechos humanos: [http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument](http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument)

⁵⁷ Las sentencias pueden consultarse en <http://www.csjn.gov.ar>

En Venezuela, desde finales de los ochenta del siglo pasado, los tribunales de justicia han sido usados para enfrentar prácticas estatales y patronales que menoscaban los derechos laborales. En los años ochenta, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa logró la derogación de un decreto presidencial que flexibilizaba el salario. Ese decreto convertía el aumento salarial en una bonificación sin efectos salariales. En los noventa se ha usado la acción de amparo⁵⁸ para la protección de diversos derechos laborales, atacando prácticas patronales y estatales de flexibilización laboral.

La ampliación del régimen de protección de la maternidad se efectuó por la acción de los tribunales y posteriormente por la consagración legal y constitucional⁵⁹.

La Constitución de 1999 profundizó la posibilidad de hacer valer los derechos sociales, pues reforzó el derecho de acceso a la justicia con la consagración de la acción de clase o colectiva⁶⁰. El Tribunal Supremo de Justicia ha aplicado en varias ocasiones esta herramienta procesal. De particular relevancia fue la sentencia que obligó al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales a entregar medicamentos en forma regular y periódica a todos los asegurados que viven con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y con el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA). La acción de amparo se interpuso a favor de todas las personas que se encontraban en esa situación y la decisión del tribunal acogió dicha petición⁶¹. En tal sentido, el uso de los tribunales para hacer valer los derechos sociales cuenta con herramientas procesales privilegiadas en el Estado Social de Derecho y Justicia venezolano y varios colectivos han comenzado a utilizar

⁵⁸ La acción de amparo es un procedimiento expedito para la protección de derechos constitucionales que puede usarse en los supuestos de daño irreparable y ausencia de procedimiento judicial regular para la protección.

⁵⁹ En los años noventa una sentencia del tribunal de carrera administrativa anuló el despido de una funcionaria de libre nombramiento y remoción aplicando la norma constitucional que protegía la maternidad. Esta sentencia modificó el ámbito de aplicación de la protección a la maternidad.

⁶⁰ Es una acción que permite solicitar que se aplique los efectos de la sentencia sobre ciertos derechos (por ejemplo el derecho al voto, la salud, educación) o intereses difusos (consumidores, medio ambiente) a todos los que se encuentran en la misma situación.

⁶¹ Sentencia N° 487 del TSJ de fecha 6 de abril de 2001. Los derechos protegidos en la sentencia son el derecho a la salud, a la vida, a los beneficios del avance de la ciencia y de la tecnología y a la seguridad social. La sentencia puede consultarse en www.tsj.gov.ve

la acción de clase para la protección de los más variados derechos individuales, sociales, colectivos y difusos. Es importante resaltar que han sido organizaciones sociales las que más han usado de esta importante herramienta procesal, lo que muestra que la estrecha relación entre grupo social organizado y disfrute derechos.

La preponderancia de los derechos humanos tiene importancia no solo en los límites que ello implica para la puesta en práctica de políticas económicas, laborales y sociales que menoscaben los derechos sociales sino que marca la pauta de acción en todas las áreas de intervención del Estado, en particular en un área tan sensible como es el Derecho Penal. En un Estado Social de Derecho la pena de muerte está prohibida, los niños y adolescentes infractores deben ser sometidos a procesos especiales con plena garantías del derecho a la defensa y su internación debe ser en centros especiales por tiempo previamente establecido⁶².

El sometimiento al imperio de la ley es otra nota de consenso en la literatura política y jurídica (Combellas, 1990; Carmona, 2000; Díaz, 1981; García Pelayo, 1985; Martínez de Pisón, 1999). Ello significa que la acción del Estado y de los ciudadanos debe ajustarse a los límites impuestos por las normas jurídicas, pudiendo dichas actuaciones ser revisada y controlada por los órganos judiciales. Este elemento ha sido destacado por la importancia de diferenciar el Estado de Derecho, ya sea en su versión liberal o social, de los regímenes totalitarios y autoritarios. En España, tanto García Pelayo (1985) como Elías Díaz (1981) han sido enfáticos en recalcar que un Estado Social es ante todo un Estado de Derecho:

“El Estado Social de Derecho, para merecer en rigor esta denominación, deberá responder a las exigencias que se han considerado propias de todo Estado de Derecho” (Díaz, 1981:87).

Otra característica sobre la cual existe un consenso en la literatura sobre las notas que identifican el Estado Social de Derecho refiere al sistema político: es imprescindible la existencia de un régimen democrático, basado en el respeto de las libertades públicas y con espacio para la expresión política de las minorías. Tanto el imperio de la ley como la existencia de un régimen político democrático han sido centrales en la construcción del Estado Social de Derecho, pues las experiencias fascistas y

⁶² Artículo 40 de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.

nazis mostraron la necesidad de reforzar las garantías y libertades individuales (Abendroth y otros 1986; Díaz, 1981; García Pelayo, 1975). Pero la amplitud del régimen democrático ha variado mucho en las experiencias históricas del Estado Social de Derecho. Así, la pervivencia de legislación penal con delitos políticos muy genéricos, como traición a la patria o irrespeto a símbolos patrios, ha convivido armónicamente con la idea de pluralidad y respeto a las minorías políticas.

La descentralización y la transferencia de competencias hacia las entidades estatales y locales es otro elemento que identifica al Estado Social de Derecho. Esta descentralización es política, económica y social y forma parte del proceso de profundización de la democratización de la sociedad. La política social descentralizada permite atender con más eficacia los problemas de las comunidades y en el caso del cuidado de los dependientes posibilita una mejor articulación de los recursos existentes en la localidad. La descentralización facilita abordar los problemas que enfrentan las mujeres trabajadoras en la cotidianidad, tomando en consideración la dinámica local. Así por ejemplo, varias comunidades autónomas españolas han dictado sus propias leyes para promover la igualdad entre hombres y mujeres y creados planes para tal finalidad (Lousada, 2007).

La protección del trabajo asalariado es sin duda la nota más distintiva del Estado Social de Derecho. La idea de derechos sociales nació ligada a la protección del trabajo asalariado y desde ahí se produjo la ampliación de la tutela hacia otras situaciones personales de desventaja social y económica:

“Los derechos sociales se identificaron prácticamente con los derechos del trabajador: el desarrollo del contenido de los derechos sociales fue escaso, ya que las políticas de redistribución de los ingresos que tomaban como eje de asignación la posición de trabajador asalariado demostraron ser económica y políticamente eficientes –mejorando, la calidad de vida de gran parte de la población, manteniendo la legitimidad del Estado Social y del modo de producción, y fungiendo de válvula de pacificación del conflicto social” (Abramovich y Courtis, 2006:38).

La protección constitucional del trabajo muestra las interrelaciones entre lo político y económico, pues se promueve su integración política, como sujeto del sistema político y a la vez la económica, como factor de la producción. Ambos elementos se entrelazan en la construcción del Estado

Social de Derecho, siendo inescindibles, pues la nueva fase del desarrollo del capitalismo requería de una estructura jurídica que facilite alcanzar los objetivos globales del sistema de producción. Por ello, García Pelayo (1985) hace énfasis en que el Estado Social estructura la sociedad y produce un cambio cualitativo en las responsabilidades estatales y ciudadanas.

La finalidad de integrar el trabajo le otorga un contenido particular a la noción de *Procura Existencial*, término acuñado para referirse a toda la actividad de la administración pública para hacer efectivo el disfrute de la ciudadanía (Combellas, 1990; Díaz, 1981; García Pelayo, 1985).

La *Procura Existencial* tiene como finalidad última lograr un pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano. Para ello, el Estado Social de Derecho debe garantizar el bienestar, lo que requiere vigorizar la función redistributiva, tanto en el ámbito económico como político:

“La extensión de la procura asistencial convirtiéndola en una función de redistribución global que despliega sus efectos, tanto en el ámbito público como en el mercado, la convierten de hecho en un proceso de integración económica del trabajo. Este es el significado propio a adjudicar al <<Estado distribuidor>> más allá de su articulación técnica a través del sistema fiscal (Maestro Buelga, 2002:146).

La función de redistribución de la riqueza puede desarrollarse con la prestación directa de los servicios públicos que garanticen la satisfacción de las necesidades que se consideran “básicas” en un momento determinado o por la regulación y fiscalización de la prestación de esos servicios por el mercado o por una acción conjunta con empresas privadas en la prestación y gestión de esos servicios sociales (Combellas, 1991). La protección del trabajo asalariado muestra claramente esas posibles combinaciones: desde las normas estatales de carácter mínimo hasta las provenientes de la negociación colectiva. Así, el Estado asegura un salario mínimo mensual y la negociación colectiva incrementa ese mínimo, incluso estableciendo salarios mínimos de enganche por actividad o categoría ocupacional superiores al establecido por el Estado. De igual manera los planes de vacaciones para los trabajadores y sus familias, de acceso a vivienda, de protección del ambiente pueden ser mejorados por la acción autónoma de empleadores y sindicatos.

La acción del Estado para garantizar el bienestar se efectúa principalmente interviniendo en el mercado de trabajo. Diversas

intervenciones en la relación de trabajo buscan la redistribución de la riqueza:

“Incluye en la actividad de bienestar mecanismos públicos y privados a los que dota de esa funcionalidad integradora. Junto a las prestaciones sociales y los sistemas de protección contruidos en torno a la Seguridad Social, se añaden el pleno empleo como traducción del derecho al trabajo, la garantía salarial en la prestación de trabajo. Además, cobran especial importancia mecanismos de regulación e intervención en el mercado que permitan la redistribución de la riqueza”. (Maestro Buelga, 2002: 145)

La protección del trabajo asalariado se transforma en un elemento constitutivo de las relaciones de trabajo, permitiendo encauzar el conflicto social. El carácter mayoritario del trabajo asalariado en las sociedades capitalistas avanzadas facilitó la salida institucional al conflicto social con base a la incorporación de los intereses de los trabajadores. El sindicalismo asumió la representación de los intereses globales de la clase trabajadora y sus familias. Por tal razón la concertación social ha sido la forma tradicional de la toma de decisiones en el Estado Social de Derecho, siendo el sindicalismo el sujeto político que representaba a diversos grupos sociales frente al capital y al propio Estado. Esta participación sindical ha sido un importante elemento en la definición de las responsabilidades estatales y ciudadanas en todos los ámbitos de la vida social. Es justamente este hecho de ser un pacto global lo que explica las regulaciones de la vida privada y la concepción desde la que surgieron. Así, la visión de la familia y las obligaciones que asume el Estado para su bienestar son solo una de las tantas manifestaciones del contrato social suscrito entre capital y trabajo asalariado, que como se ha sostenido en varias ocasiones, otorgó un lugar subalterno a los derechos de las mujeres. Por ello, ese pacto también refleja el otro contrato social que define las relaciones sociales entre los sexos (Beltrán, 2005).

El pacto entre capital y trabajo asalariado ha tomado vías diversas de concreción en cada Estado Social de Derecho. La fuerza del movimiento sindical ha marcado importantes diferencias. Así, los Estados que han consagrado la libertad sindical como eje de la protección del trabajo parten de una concepción más democrática del manejo del conflicto social en comparación con los que se han centrado en una acción más directa del Estado en la regulación del trabajo. España es un buen ejemplo de dicha

situación. La situación preconstitucional de transición hacia la democracia influyó en la consagración de los derechos laborales, pues el poder sindical se encontraba aún debilitado, al punto que no se llegó a resolver temas vitales como "la definición de los actores, el alcance de la libertad sindical, la liberación de la autonomía colectiva y el pleno reconocimiento del derecho de huelga" (Maestro Buelga, 2002:161). En cambio, en Italia y Alemania se consagraron de manera mucho más clara estos derechos y se construyó una regulación basada más en la autonomía de las partes. Sin duda en la opción de esos dos países influyó no solo la fuerza del movimiento sindical sino también las previas experiencias fascistas y nazis.

La forma en que se protege y promueve los derechos colectivos del trabajo es un buen indicador de las características del sistema democrático y de las reales posibilidades de poner el aparato estatal a reequilibrar las relaciones de poder. En los sistemas jurídicos que el sindicato tiene facultades de representación profesional y política, la negociación colectiva se transforma en un adecuado mecanismo no solo de distribución de la riqueza, sino también es una "...forma de distribución del poder entre los sujetos antagónicos que protagonizan el compromiso generador del Estado Social de Derecho. Ambas dimensiones de la negociación colectiva son inescindibles" (Maestro Buelga, 2002:191). La amplitud del derecho a huelga es otra arista para evaluar las reales posibilidades del sindicato de ejercer sus funciones de distribución de la riqueza y del poder. Por ello, las restricciones en su ejercicio pueden ser un buen indicador del déficit democrático de esa sociedad (Baylos, 2003; Iturraspe, 2000).

Un buen ejemplo de la importancia de la libertad sindical en la construcción del bienestar social son los Estados nórdicos. Justamente en esos estados se ha avanzado en el modelo social, porque tienen sindicatos fuertes y altas tasas de sindicación. No puede desvincularse los derechos de las mujeres en los países nórdicos de la acción sindical (Orloff, 1996).

La correlación de fuerzas entre capital y trabajo ha variado en estos últimos decenios. De ahí que parte de la crisis del Estado Social de Derecho puede estar encubriendo una petición de rediscutir el modelo de protección social, otorgándole un lugar mucho más subordinado a la protección del trabajo asalariado (Maestro Buelga, 2002).

La crisis también expresa las dificultades del Estado Social de Derecho de "...satisfacer dos funciones básicas y a menudo contradictorias: acumulación y legitimación. Esto significa que el Estado debe mantener o crear condiciones en las cuales sea posible la acumulación rentable de capital. Además el Estado debe tratar también de mantener o crear las condiciones necesarias a la armonía social" (Carmona, 2000:83). Desde esta perspectiva, la crisis refleja las contradicciones internas del sistema capitalista, las cuales terminan produciendo las recurrentes crisis económicas sociales y políticas.

La legitimidad del Estado Social de Derecho pasa por incorporar los intereses de sectores sociales diferentes al capital y trabajo asalariado, los cuales han reivindicado una presencia mayor en la toma de decisiones estatales, lo que obviamente también cuestiona la centralidad del trabajo asalariado en la regulación de la protección social.

La modificación de las relaciones sociales entre los sexos ha sido otra importante fuente en la redefinición del Estado Social de Derecho. Así, la incorporación de las mujeres como sujetos específicos de medidas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades ha provocado cambios en el modelo de protección laboral, generando varias tensiones en el diseño y acceso a los derechos laborales aún no resueltas. Esas tensiones serán el hilo conductor del capítulo V.

La seguridad social ha sido parte importante de la protección laboral en el Estado Social de Derecho. La seguridad social vendría a ser el "seguro" frente a infortunios, riesgos o situaciones temporales que podían afectar de manera similar a todas las personas en su ciclo de vida laboral y también es la vía de protección a los "dependientes" del trabajo asalariado. Esta concepción de situación temporal aleatoria es la que ha perdido vigencia por varias razones. En primer lugar, el desempleo de larga duración cuestiona la idea de temporalidad, pero además priva de una fuente importante de ingresos al sistema de seguridad social, pues trabajadores que cotizaban pasan a convertirse en beneficiarios de las prestaciones. En segundo lugar, los avances en la medicina permiten individualizar las probabilidades de enfermedades, lo que socava el principio aleatorio del riesgo en enfermedad, que sustenta la solidaridad en los sistemas de seguridad social. En tercer lugar, los cambios demográficos, el

aumento de las familias monoparentales y el envejecimiento poblacional sumado a los contratos de trabajo temporales o con bajos salarios también trastocan las bases del sistema de seguridad social (Rosanvallon, 1995; Castel, 2004).

La protección del trabajo en el Estado Social de Derecho ha tenido como eje fundamental un tipo de trabajo asalariado: masculino, en empresa privada, con contrato de trabajo por tiempo indeterminado, jornada de trabajo regular y salario fijo. Este tipo de trabajo fue la base de muchos de los derechos laborales consagrados, como las vacaciones, la participación en los beneficios de la empresa, los límites a la jornada de trabajo, el seguro por desempleo, las prestaciones por finalización del contrato de trabajo, las indemnizaciones por despidos injustificados, por citar algunos de los más conocidos y emblemáticos derechos del trabajador. Este tipo de trabajador se ve con claridad en las regulaciones constitucionales que se analizan en la última sección de este capítulo.

La protección de este tipo de trabajador muestra las dificultades para universalizar los derechos del trabajo. Tienen dificultades para encajar en ese modelo normativo los trabajadores sometidos a formas de contratación temporal, a tiempo parcial y los que no son asalariados. Además, como se señalaba en el capítulo anterior, este contrato de trabajo estable exige la plena disposición para la producción. Ello hace aún más difícil a las mujeres encajar en él, pues las responsabilidades familiares no pueden interrumpir la producción.

La centralidad en la protección del trabajo sufre así embates desde diversos frentes. Por un lado, la plena disposición para el trabajo remunerado no está produciendo los réditos esperados. Más allá del aumento de las formas precarias de contratación y la disminución de los beneficios laborales que afectan a todos los colectivos de trabajadores aparece una reivindicación para una calidad de vida que deje espacios suficientes para el desarrollo personal (Carrasco, 2009; Recio, 2002). El trabajo asalariado ha dejado de ser *el todo en la vida*, aunque conserva más centralidad de lo que algunas propuestas sobre el fin del trabajo le auguran.

El modelo de protección laboral ha intentado responder a estos retos buscando ampliar las modalidades de protección laboral. Pero las diversas formulas intentadas, ya sea por prestaciones estatales o las que combinan

el Estado y el mercado han mostrado límites para atender las diversas peticiones de múltiples actores sociales, en particular las que obligan a repensar el lugar asignado a las mujeres.

Por tanto, la centralidad en la protección del trabajo asalariado que dio un contenido de clase social a la solidaridad y la justicia social se ha mostrado insuficiente para incorporar las peticiones de otros actores sociales. Una ausencia importante en esas nociones de solidaridad y justicia social fue el reparto del trabajo en el hogar. Así, la función de redistribución de la justicia social no ha sido asociada al trabajo doméstico no remunerado. Pero la ausencia no solo fue para las mujeres sino también para las etnias, las personas con preferencias sexuales homosexuales y los trabajadores autónomos.

La protección de la familia fue insolidaria e injusta para las estructuras familiares que se alejaban de la familia nuclear heterosexual. El Estado Social de Derecho terminó por aceptar las familias monoparentales, pero recién comienza a abrirse hacia las familias homosexuales. Las minorías étnicas han tenido dificultades para recibir la solidaridad y la responsabilidad ciudadana no se ha sentido muy convocada frente a este grupo social. Pero poco a poco, el Estado Social de Derecho se ha ido abriendo a otorgar protección a la forma de vivir de las etnias, incluso reconociendo sus propios sistemas jurídicos en la medida que no contraríen los principios del ordenamiento jurídico de carácter nacional⁶³.

En síntesis, el Estado Social de Derecho refiere a un conjunto de funciones estatales en todas las áreas de la vida social, ya sea en los espacios públicos o privados. Pero abarca también las responsabilidades ciudadanas en la obtención del bienestar social. Sin duda una de sus notas transversales ha sido el intento de democratización de la sociedad, lo que inicialmente se pretendió lograr con la integración del trabajo asalariado. Por ello, la función de reequilibrio social de los sindicatos va más allá de su función redistribuidora de la riqueza para expandirse a la distribución del poder (Baylos, 2002; Maestro Buelga, 2002).

La piedra angular que sustenta el Estado Social de Derecho es la búsqueda de justicia social, aunque su función redistributiva no fue pensada

⁶³ Es el caso de Bolivia, Ecuador, México y Guatemala.

para el trabajo doméstico-familiar. Pero con los límites que implica su consagración solo para el ámbito público significa que la solidaridad deja de ser una aspiración para convertirse en un deber jurídico. Por ello la ciudadanía se transforma en una ciudadanía responsable: "quien tiene habilidades, capacidades y/u oportunidades está obligado con respecto a quien no tiene esas capacidades y oportunidades" (Añón, 2000:149).

Las responsabilidades sociales también abarcan a los menos afortunados. La responsabilidad ciudadana no es solo de los más ricos hacia los más pobres, sino que la verdadera ciudadanía implica asumir que los menos afortunados son personas con derechos y deberes.

La solidaridad como derecho y deber jurídico sitúa la discusión sobre el acceso a la protección social y laboral en un ámbito mayor que la integración del trabajo asalariado. Obliga a repensar el diseño de los derechos sociales para incorporar las necesidades de otros sectores sociales, redistribuyendo riquezas, cargas y trabajos. Los derechos del trabajo dejan de ser sinónimos de trabajador asalariado. Ello ha significado repensar el acceso a la ciudadanía por el lugar en la producción.

La ciudadanía y tipos de Estados capitalistas ha sido otra importante fuente de discusión que atraviesa la discusión sobre las dificultades existentes para disfrutar de los derechos en general y por tanto de la protección laboral en particular.

El enfoque de derechos graduales que se universalizan y se crean nuevos a medida que se transforma la estructura estatal ha dificultado asumir la integralidad de la persona humana. En otras palabras, la ciudadanía es una sola y su disfrute es integral. Esto se hace muy patente en la situación jurídica de las mujeres, pues tener unos derechos y carecer de otros impide incluso disfrutar plenamente los derechos que poseen.

El próximo punto se dedica a los esfuerzos por construir un concepto ampliado de ciudadanía que incorpore la diversidad. La visión de tipos de ciudadanía que pueden entrar en colisión entre sí no solo es una apuesta a elevar de rango algunos derechos individuales frente a los sociales sino que ha tenido efectos directos sobre la posibilidad de que las mujeres logren autonomía e independencia.

6. Ciudadanía y Estado Social de Derecho

La idea de vincular tipos de ciudadanía con tipos de Estados ha sido una de las propuestas más conocida de Marshall ([1950] 1998). La supuesta evolución histórica de los derechos de la ciudadanía relegó a un segundo plano la discusión sobre si realmente es posible dividir el disfrute de los derechos de manera tan tajante. Pero además, en esta tesis doctoral, se sostiene que la noción de ciudadanía solo tiene sentido dentro de un Estado de Social de Derecho, pues la ciudadanía establecida en los Estados Liberales era como mínimo incompleta, incluso para los sectores sociales que la impulsaron.

Una conocida definición de ciudadanía, que se atribuye a Hannah Arendt, la define como el "derecho a tener derechos"⁶⁴ (Lafer, 1994). La definición tiene la virtud de poner de manifiesto que la consagración de derechos no es suficiente para su disfrute efectivo, el cual depende de las condiciones sociopolíticas, independientemente de la cantidad y calidad de los derechos establecidos en los textos constitucionales y legales. Podría decirse que convertirse en ciudadano requiere de unas precondiciones que no son accesibles a todas las personas, incluso en una época que ser humano y persona son sinónimos, por lo menos a nivel jurídico.

Esta realidad fue advertida por T. H. Marshall en su famosa conferencia sobre ciudadanía social y clase social, efectuada en Cambridge el año 1949. De esta conferencia se conoce su construcción sobre las etapas históricas de la ciudadanía, pero poco se han difundido sus reflexiones en torno al acceso a la justicia. Marshall era absolutamente consciente de las dificultades que tenían los británicos de escasos recursos para disfrutar sus derechos civiles y políticos. De ahí que una buena parte de su propuesta se refirió a la necesidad de mejorar los servicios de asistencia jurídica gratuita para lograr que las personas puedan hacer valer sus derechos individuales, cuyo goce visualizaba como un requisito previo para lograr la ciudadanía

⁶⁴ La definición fue construida para explicar la situación de grupos nacionales o étnicos en los regímenes totalitarios. Arendt reflexionó sobre la pérdida de la nacionalidad de los judíos en los estados bajo dominio nazi, lo que facilitó su conversión en seres humanos desechables. La literatura latinoamericana sobre derechos humanos ha usado la expresión para referirse a la situación de otros grupos sociales también desechables, los pobres (Lafer, 1994). La aceptación de las ejecuciones extrajudiciales de los delincuentes podría ser una de las tantas manifestaciones de ese fenómeno.

social. Así para eliminar las barreras que impedían el ejercicio de los derechos sostuvo la necesidad de ampliar la cobertura del *National Assistance Board*⁶⁵, lo que haría más accesible para las personas de bajos ingresos el costo de los abogados privados, pues en su opinión era imposible que el Estado pudiese hacerse cargo de los costos de una justicia totalmente gratuita (Marshall, [1950] 1998). En la actualidad, muchos países latinoamericanos poseen amplios servicios públicos de asesoría jurídica gratuita, especializada por ramas jurídicas, en particular para reclamaciones referentes a derechos laborales, familiares, de inquilinos y en materia de reforma agraria. Esta es la situación de Venezuela, cuya justicia es gratuita, pues se han eliminado los diversos cobros internos que efectuaban los tribunales, pero además se ha ampliado la oferta estatal de asesoría jurídica, ya que existen abogados estatales para presentar reclamos o defender derechos en materia de Derecho del Trabajo, Derecho de Niños y Adolescentes, en Derecho Penal y una defensoría pública dedicada a la defensa de los derechos de la mujer. Aún así, los sectores de escasos recursos no logran acceder a la justicia, pues en una investigación sobre peticiones en materia de derecho del trabajo y derecho de familia se constató que las personas que ganaban ingresos inferiores al salario mínimo mensual y que trabajan en la informalidad no presentaban reclamos ante ningún órgano del sistema de administración de justicia venezolano (Reyna de Roche y otras, 2002).

Los obstáculos para hacer valer los derechos no han sido suficientemente considerados en las propuestas para hacer efectiva la ciudadanía social. La universalización de los derechos sociales ha transitado más el camino de la calidad en su diseño que propuestas para afrontar los problemas de implementación, es decir, que las personas puedan disfrutar de los mismos.

El concepto de *desmercantilización* de las personas, cuyo centro es desvincular el acceso a los derechos sociales de la situación de la persona en el mercado de trabajo, refiere principalmente al diseño de los derechos y a los recursos destinados para las políticas sociales, relegando a un segundo plano los problemas de su ejecución, en particular la posible lejanía de esos

⁶⁵ Sistema estatal de asistencia jurídica destinado a los sectores de escasos recursos, para cuyo uso se requería la comprobación de ingresos.

derechos para sectores sociales en proceso de integración, cómo son los migrantes, o las minorías étnicas o más simple las personas con lazos inestables con el empleo (Esping-Andersen, 1993, 2000).

El tema tampoco aparece claramente en las propuestas de *desfamiliarización* de la sociedad, pues también tienden a centrarse más en el diseño de los derechos y de la calidad de las políticas sociales destinadas al cuidado que en las posibles barreras para su acceso efectivo, aunque sí se hacen importantes referencias a los problemas del disfrute real de la ciudadanía. Pero el eje de la reflexión ha sido la limitada autonomía de las mujeres por sus responsabilidades domésticas y menos en las lejanías culturales que el modelo de bienestar social presenta para los migrantes, las etnias y los trabajadores precarios (Beltrán y otras, 2005; Gardiner, 2000; Lewis, 1997; O'Connor, 1996; Laufer, 2004).

La reflexión sobre las diferencias entre asistencia social y seguridad social ha situado la discusión en la relación entre ciudadanía, clase social y género mostrando las carencias del sistema de bienestar social, pero se tiende a asumir que estos servicios asistenciales son utilizados por todos sus beneficiarios, es decir, que son pocas las barreras de entradas (Beltrán, 2005; Lewis, 1997b; Fraser y Gordon, 1992; Orloff, 1996; Pautassi, 2000).

Desde el *enfoque de los derechos* y su propuesta de *universalización* de los derechos sociales se ha reflexionado sobre las dificultades para hacerlos valer, destacando el rol político del poder judicial (Abramovich, 2008), pero sin adentrarse en las precondiciones que deben darse para que una petición llegue a manos de un juez.

Desde que Marshall vinculó tipos de derechos con etapas de la ciudadanía, en particular la asociación entre derechos sociales y ciudadanía social, se ha desarrollado un intenso debate sobre las dificultades existentes para hacer accesibles y universales algunos derechos sociales considerados *básicos*, tales como el derecho a la educación, a la salud y a la vivienda y algunos muy elementales recién comienzan a aparecer en la agenda pública: el derecho a la alimentación y el derecho al cuidado⁶⁶. No deja de ser llamativo que dos derechos básicos no hayan sido los primeros en

⁶⁶ Ambos están consagrados en la Constitución de Ecuador de 2008. El derecho a la alimentación se preveía en la Constitución Argentina de 1949. En Venezuela se deduce del derecho de la obligación estatal de garantizar la seguridad alimentaria, pero no es un derecho autónomo.

consagrarse en los textos constitucionales y en los tratados internacionales de derechos humanos. Ello reafirma que los derechos aparecen cuando quienes los carecen comienzan a organizarse y hacer sentir sus necesidades.

La propuesta de asociar diversos tipos de ciudadanía con derechos civiles, políticos y sociales parte de una supuesta evolución lineal en la consagración de derechos en el capitalismo. Otra forma de analizar esa aparente evolución es denominar *derechos de primera generación* a los derechos civiles, *derechos de segunda generación* a los políticos y a los sociales y económicos *derechos de tercera generación* (Martínez de Pisón, 1999). Actualmente se habla de una posible nueva generación de derechos con los derechos colectivos e intereses difusos, cuyos ejemplos más conocidos son el derecho del consumidor, el derecho a la paz, a la autodeterminación de los pueblos, al desarrollo, a la conservación del planeta, con énfasis en la obligación estatal de asegurar un medio ambiente sano y sin contaminación (Lafer, 1994; Martínez Pisón, 1999).

La idea de tipos de ciudadanía que expresan derechos diferentes puede hoy considerarse superada por varias razones. La más conocida crítica es que la supuesta evolución histórica de los derechos no resiste ninguna confrontación con las experiencias reales. Así, por ejemplo, en algunos países la ciudadanía civil y política fueron procesos paralelos. Tampoco todas las personas accedieron a los mismos derechos. La población negra en Estados Unidos de Norteamérica disfrutó limitadamente de sus derechos civiles y políticos hasta mediados del siglo XX. Por su parte, las mujeres adquirieron tardíamente la ciudadanía política y en algunos países estuvieron sometidas a potestad marital hasta bien consolidado el Estado Social de Derecho, por lo cual su ciudadanía civil fue incompleta, incluso cuando ya habían adquirido la política. En Venezuela, el derecho al sufragio lo ejercieron por primera vez en 1945, pero estuvieron sometidas a potestad marital hasta 1982. Pero además la visión evolucionista de los derechos tiene la desventaja que fragmenta a la persona, ya que se dificulta asumir la integralidad de la vida humana.

La concepción evolucionista de los derechos parte del supuesto de que es posible disfrutar unos derechos en ausencia de otros, los cuales se visualizan de menor jerarquía. Así, la supuesta diferencia entre los diversos

tipos de derechos ha sido utilizada para defender el carácter de *verdaderos derechos* de los derechos individuales y relegar a un plano instrumental a los derechos sociales (Martínez de Pisón, 1999). Se trata de una propuesta política destinada a reforzar la subsidiaridad de la acción estatal en la regulación de la vida social. Además reduce las responsabilidades ciudadanas en la obtención del bienestar de todas las personas.

El cuidado de los dependientes es un buen ejemplo de los efectos de dividir los derechos, pues se visualiza este derecho social como secundario, asumiéndose que esta obligación es fundamentalmente una responsabilidad de la familia. Por tanto la acción estatal y ciudadana es subsidiaria y complementaria (Pautassi, 2007).

La actual configuración jurídica de los derechos humanos permite sostener su carácter universal, inescindibles e interdependientes, por lo que las etapas o generaciones de derechos pierde aún más sentido. Uno de los consensos alcanzados en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993 fue considerar que "Los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato de todos los seres humanos; su promoción y protección es responsabilidad primordial de los gobiernos (...y que...) la comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso"⁶⁷. Esa visión de los derechos humanos se consagra en la Constitución venezolana de 1999, otorgándoles el carácter de irrenunciables, indivisibles e interdependientes⁶⁸.

La declaración constitucional venezolana pone de relieve que los diversos pactos y tratados internacionales sobre derechos humanos conforman un solo todo, cuya aplicación por separado es imposible, aunque históricamente su consagración se iniciase por los derechos civiles y políticos. Pero, además, es importante recordar que fue la burguesía que

⁶⁷ Numeral 1 y 5 de la Declaración y Programa de Acción de Viena. Conferencia Mundial de los Derechos Humanos de Naciones Unidas en [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument)

⁶⁸ En su artículo 19 establece que "El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen."

buscaba poder político quien impulsó la consagración de los derechos que consideraba indispensables para obtener lo que carecía, pues el bienestar económico y cierto reconocimiento social ya lo habían conseguido. En esos momentos, las otras clases sociales subordinadas carecían de todos los derechos y fue cuando comenzaron a organizarse que pudieron plantear la protección de sus intereses⁶⁹. Es por esa razón que la consagración de derechos debe analizarse dentro de un proceso de luchas políticas y sociales, pues cada etapa de la ciudadanía estuvo vinculada a las luchas de un sector social por obtener el reconocimiento de sus intereses y lograr la participación en los espacios de toma de decisión.

Los derechos sociales son parte de las luchas de los sindicatos y del movimiento obrero para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias (Bottomore, 1998). Se construyeron resaltando unas inequidades en el reparto de la riqueza y el poder pero obviando otros conflictos al asumir una posible solución de continuidad armónica entre el trabajo asalariado y familia. Aún así reflejan las luchas de las organizaciones obreras por modificar el pacto social.

Los derechos colectivos y los intereses difusos han sido la bandera de lucha de diversas organizaciones sociales, ya sea de protección del medio ambiente, de los derechos de las personas homosexuales y transexuales, de los pueblos indígenas y también de los sindicatos y de las organizaciones de mujeres.

Las mujeres han estado presentes en todas las luchas por universalizar los derechos. Desde la famosa *Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía* de Olympe de Gouges en 1789 se ha tenido conciencia de las dificultades que tienen las mujeres para encajar en los supuestos normativos. Son ya varios siglos de lucha y aún no se logra abrir la ciudadanía para ellas, pues la noción sigue centrada en la vida en el espacio público. Se ha avanzado en la democratización de la pareja y de la vida familiar, en el tema de la violencia doméstica, pero el reparto del trabajo en el hogar sigue siendo considerado parte de las decisiones individuales de cada pareja y por tanto un terreno de negociación privado.

⁶⁹ Los derechos humanos han sido considerados una conquista política que sirvió de punto de apoyo para las reivindicaciones de los que carecían de todo privilegio (Lafer, 1994).

En la actualidad, la mayoría de los derechos individuales y sociales están consagrados y es imposible pensar en ejercer algunos si se carece de otros. Su complementariedad e interrelación es lo que permite asegurar las condiciones para el ejercicio pleno de todas las capacidades humanas (Lafer, 1994). Así para poder ejercer el derecho al voto es necesario que la persona posea un mínimo de bienestar que le permita evaluar las diferentes opciones. Pero no se agotan ahí los requisitos para ejercerlo, pues la persona también tiene que asumir su responsabilidad frente a las diversas opciones, siendo la primera ir a votar.

Todos derechos son exigibles y para su disfrute se requiere de la acción estatal más que de su omisión. El derecho a la libertad de circulación no se puede ejercer sin carreteras y sin un mínimo de seguridad ciudadana, ambos asuntos de los cuales nadie duda de su carácter de obligación estatal. Pero también son obligaciones estatales garantizar la alimentación, la salud, la educación, el cuidado, la vivienda y el trabajo. De igual manera no puede hablarse de libertad de asociación si hay restricciones para la libertad sindical. La libertad sindical es un buen ejemplo como se conjugan derechos individuales y sociales en un mismo derecho, pues se enlaza una titularidad individual, la persona que decide afiliarse, y una colectiva, la del sindicato, ambos derechos están protegidos por la libertad sindical.

La interrelación entre los derechos se hace aún más evidente si se observan algunas características de los países con mayores desigualdades sociales, pues son justamente los que poseen democracias muy débiles y serias dificultades para el ejercicio de la libertad de expresión y el derecho a la información:

“Sin una mínima igualdad material, sin unas mínimas posibilidades de acceso a educación, salud, alimento, etc., no es posible el ejercicio de la libertad individual. Como asimismo, pienso que sin ésta difícilmente se produce una decisión justa de cuáles deben ser esas condiciones y de quiénes deben disfrutarla” (Martínez Pisón, 1999: 77).

La interdependencia de los derechos se hace aún más evidente en el caso de las mujeres en Latinoamérica, pues sus derechos civiles eran incompletos hasta bien avanzada la segunda mitad del siglo XX, existían y aún perviven discriminaciones en los códigos penales y no se han removido todas las restricciones para acceder al empleo. Todo este cuadro de derechos aún en construcción reduce su autonomía, aunque efectúe trabajo

remunerado. Pero además, si el cuidado de la familia se asume como un derecho social de segunda categoría se hace aún más cuesta arriba su plena conversión en ciudadanas. De ahí que visualizar los derechos como un todo integral permite comprender cómo el conjunto de derechos facilita o dificulta la posibilidad de obtener la autonomía política, económica y social.

Los derechos pueden crear o reforzar las desigualdades sociales. La propuesta de Marshall sobre los tipos de ciudadanía resaltó la relación entre la consagración de derechos y estratificación social:

“los derechos civiles conferían poderes legales cuya utilización quedaba drásticamente limitada por los prejuicios de clase y la falta de oportunidades económicas. Los poderes políticos proporcionaban un poder potencial cuyo ejercicio exigía experiencia, organización y un cambio de ideas respecto a las funciones del gobierno” (Marshall [1950] 1998:51).

Este aporte sigue siendo válido y es central para entender el funcionamiento y los efectos de los sistemas de protección laboral. La consagración de derechos no solo no garantiza el disfrute de los mismos sino que puede convertirse en un instrumento de refuerzo de las desigualdades sociales. Esta relación ha sido analizada con bastante rigurosidad por los diversos estudios sobre las características y efectos de las políticas y regímenes de bienestar social, en particular los efectos de vincular la protección social con la situación en el mercado de trabajo (Adelantado y otros, 2000; Fraser y Gordon, 1992; Esping-Andersen, 1993, 2000; Moreno Minguez, 2007; O'Connor, 1996).

El acceso a la protección social se construyó fundamentalmente a través de dos vías: las políticas sociales asistenciales y la seguridad social, cuyos destinatarios eran grupos sociales diferentes.

Los estudios sobre las políticas sociales han sostenido que otorgar un mínimo de bienestar social facilita la participación política lo que a su vez redundaría en la obtención de una mejora en los estándares de vida de los grupos desfavorecidos. De ahí que Marshall propusiese ampliar la cobertura de los servicios de asistencia jurídica gratuita y mejorar el acceso a la educación y salud, pues solo así tendría sentido el derecho al voto y a las libertades individuales. En tal sentido, se partía del supuesto que la redefinición de las relaciones de poder requería reforzar a los grupos

sociales en desventaja social y para ello, los derechos sociales tenían que ser accesibles a todas las personas:

“La universalidad de los servicios sociales debe producir un enriquecimiento de la vida civilizada, una reducción generalizada del riesgo y de la inseguridad, una igualdad en todos los niveles entre los menos afortunados.”(Marshall,[1950] 1998: 25).

Los primeros intentos de proveer un mínimo de bienestar a las personas de escasos recursos se efectuaron a través de políticas sociales que condicionaban el acceso gratuito a los servicios sociales a la comprobación de ingresos, lo que reforzó la desigualdad social, pues se requería demostrar la condición de pobreza. Estos servicios sociales se transformaron en servicios destinados a los pobres y no para ciudadanos. La estigmatización asociada a esos servicios sociales dificultaba que las personas asumiesen que era un deber estatal otorgar esas prestaciones y que por el solo hecho de ser persona se tenía derecho a una mínima calidad de vida. Por ello, esos programas asistenciales terminaron reforzando de la desigualdad social. De ahí que la asistencia social se convirtió en la forma de caridad del Estado Social de Derecho y no un mecanismo para asegurar la disminución de la desigualdad social (O'Connor, 1996; Fraser y Gordon, 1992). Con todo, las políticas sociales asistenciales han tenido impacto en la mejora de las condiciones de vida de amplias capas de la población y, en el caso de las mujeres, han sido una vía para acceder a la protección social. De ahí que su evaluación no haya sido totalmente negativa, pues algunos beneficios asistencialista, como los subsidios familiares y las ayudas económicas a progenitores solteros han disminuido la dependencia de las mujeres de los hombres (O'Connor, 1996; Lewis, 1997). Pero, la disminución de dependencia no necesariamente conlleva al acceso a la ciudadanía, pues siguen siendo prestaciones asistencialistas, visualizadas como dádivas y no derechos.

La política social asistencialista resurgió con fuerza en la década de los noventa en América Latina formando parte de los programas de ajuste estructural, basados en las recomendaciones de los organismos financieros multilaterales. Dichos programas previeron una política social focalizada y compensatoria, denominadas *políticas de enfrentamiento a la pobreza*. Ellas consistieron en una serie de subsidios y transferencias directas para

las personas que tuviesen ingresos inferiores al costo de la canasta alimentaria, es decir, aquellas que se les negaba su derecho a la alimentación.

Estas políticas sociales dirigidas a *compensar* a los pobres no solo negaban ciudadanía a sus beneficiarios sino que resaltaban el carácter subsidiario de la acción estatal en la búsqueda del bienestar social: solo los que eran incapaces de obtener ingresos suficientes podían esperar una prestación estatal.

Las políticas sociales neoliberales pusieron énfasis en la acción del mercado para acceder al bienestar social. Así el pago por los servicios sociales adquirió una nueva fuente de legitimación, transformando los pilares solidarios de los sistemas de seguridad social en varios países.

La seguridad social contributiva cedió paso a la capitalización individual. Los sistemas de seguridad social se habían construido bajo los pilares de la solidaridad intergeneracional, servicios públicos de salud y administración pública de los fondos. Su soporte era las contribuciones patronales y de los trabajadores. Ello reforzaba el carácter de derechos de las prestaciones provenientes de la seguridad social. El *pago* daba derecho a exigir calidad en los servicios y atención como ciudadanos.

Los cambios en los sistemas de seguridad social hacia la capitalización individual en entidades financieras privadas fue la propuesta neoliberal para los que *contribuían*, es decir, *pagaban* por sus derechos sociales. La idea de que el mercado asigna mejor los recursos se expandió a los derechos sociales. Por tanto, la responsabilidad social y la solidaridad desaparecen en la propuesta neoliberal.

La política social compensatoria y la seguridad social de capitalización individual fueron duros golpes a la noción de responsabilidad social, uno de los ejes del Estado Social de Derecho. La paradoja fue que esa concepción neoliberal de los derechos sociales se implementaba en la misma década que se profundizaba el Estado Social de Derecho. Es el caso de Argentina y Colombia que promulgan Constituciones Sociales, ejecutan políticas sociales compensatorias y autorizan el funcionamiento de los fondos de pensiones y sistemas de salud privados.

Todas estas políticas neoliberales reforzaron la vinculación entre derechos y situación en el mercado de trabajo, pues el acceso a los

derechos sociales viene a depender de la capacidad de comprarlos en el mercado. Por tanto, se construye una nueva relación entre mejor trabajo remunerado, mayores derechos y menores responsabilidades estatales y ciudadanas. Para el resto de la población queda la asistencia social para *ayudarlos* a salir de la pobreza. Se parte de una concepción de minusvalía, de menores capacidades de la población en condiciones de pobreza. En otras palabras, no es que exista una mala distribución de la riqueza sino que los pobres carecen de habilidades para acceder a una buena calidad de vida.

La seguridad social contributiva solidaria presenta también diferencias en el acceso a los derechos. La calidad de algunas prestaciones, como el seguro de desempleo y las jubilaciones y pensiones, depende del tipo de trabajo, del monto del salario y de la antigüedad en el trabajo. Además, en los sistemas de seguridad social solidarios se han creado regímenes especiales diferenciados para funcionarios públicos y trabajadores del sector privado y su vez dentro de los trabajadores del sector privado también hay diferencias en cuanto a cobertura y calidad de los derechos. Es el caso de los trabajadores temporales, trabajadores a domicilio y el servicio doméstico, cuyas prestaciones y beneficios laborales tienden a ser más reducidos. La situación se ha hecho más compleja, pues algunos sectores de trabajadores organizados han obtenido una protección laboral de mayor calidad con pólizas privadas, lo que profundiza aún más las diferencias en la protección laboral.

La seguridad social de capitalización individual aumenta aún más las diferencias entre los trabajadores, pues los fondos acumulados para las pensiones y los servicios de salud que se puedan comprar en el mercado solo dependen de los ingresos del trabajador. En el caso chileno, el empleador no contribuye al financiamiento de ninguna de las prestaciones sistema de seguridad social y solo recientemente se ha garantizado una pensión mínima de vejez de carácter universal.

En síntesis, la protección del trabajo asalariado produjo importantes desigualdades dentro de los asalariados y reforzó la diferencia entre servicios sociales basados en las contribuciones del trabajo asalariado y los servicios de asistencia social dedicados a las personas sin ingresos regulares, cuyos usuarios suelen ser mujeres y ancianos, dos grupos

sociales con poca organización propia y por ende con un limitado poder de presión (Fraser y Gordon, 1992). Esas diferencias se profundizaron con la propuesta neoliberal de otorgar un lugar central al mercado en la provisión de bienestar social: las políticas sociales compensatorias y focalizadas son un buen ejemplo de la ausencia de ciudadanía.

Las políticas neoliberales se implementaron en momentos que se ampliaba la ciudadanía con amplias consagraciones de derechos sociales en diversos textos constitucionales y legales. Derechos y disfrute iban por caminos paralelos.

La década de los noventa el discurso oficial resaltaba la democratización de la sociedad, la participación de la sociedad civil y la superación de la exclusión social. Pero las medidas que se tomaban en concreto transitaban la vía de disminución de los servicios sociales públicos y menos responsabilidades sociales. De ahí que las propuestas hacia una mayor universalización de los derechos se efectuaban en una región que no solo había tenido profundas dificultades para hacer extensible a todos sus ciudadanos el modelo de protección laboral, basado en el trabajo asalariado, sino que catalogaba a sus sectores sociales en condiciones de pobreza de *excluidos sociales*, situación de la que ellos mismos eran responsables, pues sus carencias individuales les impedían comprar en el mercado los servicios y bienes para obtener una buena calidad de vida.

En Venezuela, las políticas sociales focalizadas fueron el signo de la década de los noventa, aunque la acción gubernamental en materia social no transitó totalmente la vía de las propuestas neoliberales de una acción estatal mínima o simplemente compensatoria (Aponte, 2007).

La política social de la década de los noventa ha sido definida como "focalizada universalista", pero sin duda su sello fue la superación de la pobreza, bajo los supuestos de carencias individuales de los pobres que debían ser superadas. En esa década se eliminaron todos los subsidios directos, se liberaron las tasas de intereses, lo que afectó la capacidad de consumo de las clases medias. Los intereses de los créditos hipotecarios se duplicaron en pocos años lo que restringió aún más el derecho a la vivienda. De ahí que si bien es cierto que la "focalización universalista" se aleja del modelo neoliberal, el retiro de los subsidios a la alimentación y para la compra de vivienda, la disminución de los servicios sociales prestados

directamente por el Estado y sobre todo la promoción del mercado como agente idóneo para comprar los derechos sociales otorgan a la política social de la década una mayor cercanía con las concepciones neoliberales que con las políticas sociales de carácter universal. En el mejor de los casos, el Estado se reservó la potestad de facilitar o ayudar a la población a adquirir bienes y servicios sociales en el mercado.

La política social focalizada no impidió el aumento vertiginoso de la pobreza. En 1982, el 26% de los hogares estaba en pobreza y el 5% en pobreza extrema. En 1997, los hogares en pobreza se ubicaban en un 62,5% y los en pobreza extrema se situaban en un 27,3% (Riutort, 2001). En menos de dos décadas los hogares sin ingresos suficientes para cubrir la canasta alimentaria se habían quintuplicado.

El discurso oficial de la profundización de la ciudadanía encontró en la exclusión social, la salida perfecta para omitir que se trataba de un amplio grupo social de ciudadanos sin derechos.

El cambio de gobierno en 1999 y la aprobación de una nueva Constitución ese mismo año produjeron un importante impulso a las políticas sociales de carácter universal. La Constitución hace énfasis en consagrar los derechos sociales como derechos humanos de carácter universal (Maingon, 2000).

En la década del 2000 se han ampliado las protecciones al trabajo asalariado y la política social ha estado dirigida universalizar el derecho a la salud, a la educación, a la alimentación y en menor medida el derecho a la vivienda. Se han creado una serie de programas sociales, las *Misiones Sociales*, cuya finalidad es ampliar la cobertura de la red pública de varios servicios sociales, en particular la salud y educación. Las *Misiones Sociales* abarcan casi todos los derechos sociales, pues se prevén de programas para construir vivienda, generar un área social de la economía, atender a los farmacodependientes y personas sin hogar hasta para cubrir el derecho a la alimentación. La mayor cobertura se ha producido en este último derecho, pues se ha creado una red nacional de distribución de alimentos de primera necesidad, cuyo precio de venta es inferior al del mercado (Aponte, 2008)

La política social y laboral ha tratado de desvincular el disfrute de derechos de la situación en el trabajo asalariado. Muestra de ello es que la política laboral se ha concentrado en promover el trabajo cooperativo y las

Misiones Sociales no exigen ningún vínculo con el mercado de trabajo para acceder a las diversas prestaciones que ofrecen.

El giro de la política social ha mostrado sus réditos, pues la pobreza extrema se ha reducido considerablemente, ubicándose en 10% en el 2008, disminución significativa en comparación con el 20% de inicios de la década del 2000 (INE, varios años). Pero las mejoras en la disminución de la pobreza no pueden dejar de asociarse con el aumento de la población asalariada, en particular el empleo público. De ahí que sigue presente la relación entre acceso al empleo y disfrute de derechos. En otras palabras, la ciudadanía no logra desvincularse de la situación en el trabajo remunerado.

La desvinculación entre derechos sociales y trabajo remunerado ha sido centro de diversas propuestas para lograr la universalización del acceso al bienestar social. Marshall consideraba que la única forma de garantizar el acceso a los derechos sociales era avanzar en la igualdad de oportunidades, para lo cual el derecho a la educación debería ser universal. Para este autor el derecho social básico era la universalización de la educación, pues asociaba la mejora de la calidad de vida de la población con el aumento de los años de educación. Pero su propuesta refiere a una educación integral, pues más allá de lo desafortunada de la frase de convertir a todos los "ingleses en *caballeros*", lo que refleja claramente a quién va dirigida la propuesta, se refería a que la educación debía formar ciudadanos responsables (Marshall [1950], 1998).

La *desmercantilización de las personas* apuesta porque el Estado garantice a todas las personas el acceso a un puesto de trabajo digno. Se sostiene que las personas deberían poder tener alternativas para elegir entre diversos empleos con buenas condiciones laborales. En otras palabras se reafirma la relación entre libertad y trabajo asalariado que había construido la Modernidad, pero ya no desde un enfoque de responsabilidades individuales sino que la libertad de elección requiere una fuerte acción estatal en la regulación del mercado de trabajo y además la dotación de una serie de servicios sociales públicos. Solo así una persona podrá elegir libremente un empleo.

La universalización de los derechos sociales no ha trastocado sustancialmente la estratificación social. "En las sociedades capitalistas avanzadas el aumento de los derechos sociales, en el marco del Estado de

bienestar, no ha transformado en profundidad el sistema de clases sociales, ni los servicios sociales han eliminado en la mayoría de los casos la pobreza, aunque Suecia y Austria, países de corte más socialista, han avanzado mucho a este respecto" (Bottomore, 1998: 99). Ello muestra una de las tantas aristas de las dificultades de transformar la estratificación social en las sociedades capitalistas.

La ampliación de la protección social atenúa los efectos de la desigualdad social pues permite un mínimo de calidad de vida, pero mantiene los elementos más determinantes que generan esa desigualdad social. Debe recordarse que son políticas sociales dentro del capitalismo y por tanto nacen con el sello de una estructura de clase y de género.

Las propuestas de desmercantilización o universalización de los derechos sociales asociaron el disfrute de derechos con la posibilidad de movilización política de los trabajadores, pues constataron que era indispensable cierta independencia del mercado de trabajo para poder organizarse y luchar por los derechos. De ahí que las tipologías sobre el Estado de Bienestar otorgaron un lugar importante a los sindicatos y sus alianzas con los partidos socialdemócratas en la construcción de los modelos de protección social de carácter universal, relegando a un plano secundario las movilizaciones de otros actores sociales, tales como el movimiento feminista, las organizaciones de protección de la infancia, las organizaciones de minorías étnicas (Esping Andersen 1993, 2000). Pero como acertadamente ha sostenido Jane Lewis (1997) la movilización política de los trabajadores también depende del trabajo no remunerado y de la calidad de las políticas de asistencia social.

La literatura feminista ha volcado la discusión hacia otro ámbito de la vida social, cuya atención se torna indispensable para que una parte importante del bienestar social no recaiga sobre las personas que realizan las actividades de cuidado de la familia. Las investigaciones de Jane Lewis (1997, 2001) han documentado el aporte del trabajo no remunerado que suele provenir de algún miembro de la familia en la construcción del Estado de Bienestar en Europa. Sus investigaciones también ha mostrado como varios países europeos se han alejado del modelo tradicional del cabeza de familia masculino y ello ha tenido que ver con las luchas de las mujeres por ser reconocidas como madres, trabajadores y mujeres a la vez. El

alejamiento del modelo tradicional de jefe familiar masculino ha transitado varios caminos, pero sin duda el acceso de las mujeres al empleo público, las características de los permisos por maternidad y paternidad y la amplitud y calidad de los servicios de cuidados han sido factores claves (Gardiner, 2000; Moreno Minguez, 2006; O'Connor, 1996, Orloff, 1996).

Las propuestas feministas reconocen que el trabajo remunerado ha otorgado cierta autonomía financiera a las mujeres, pero tanto el tipo de empleo que acceden como el reparto inequitativo del trabajo en el hogar limitan considerablemente los efectos positivos de tener un ingreso independiente (Borderías y otras, 2004; Gardiner, 2000; Maruani y otras, 2004). De ahí que la modificación de las relaciones sociales entre los sexos requiere caminos diversos a la universalización o desmercantilización de los derechos sociales, pues el acceso al trabajo remunerado se ha mostrado insuficiente si las mujeres siguen siendo responsables del cuidado de la familia.

La división sexual del trabajo se ha mantenido a pesar de las profundas transformaciones sociales que se han producido en diversos ámbitos de la vida social. Por ello se ha abogado por la *desfamiliarización de la sociedad*, concepto referido fundamentalmente a la calidad y cobertura (universalidad) de los servicios públicos de atención a los dependientes, ya sean estos niños, ancianos o personas con discapacidad.

La *desfamiliarización* de la sociedad ha hecho énfasis en la universalización de una fase de derecho social del cuidado: los servicios públicos de cuidado. Este enfoque parte de un hecho incuestionable: las mujeres son responsables del cuidado de la familia y por tanto disminuir el peso de esa responsabilidad es indispensable para que puedan avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Ello se logra con mejorar la red pública de atención a las personas dependientes. Pero esta manera de asumir el problema relega a un segundo plano la responsabilidad de los hombres en el cuidado y no cuestiona la plena disponibilidad para el trabajo remunerado.

Las propuestas feministas tienen la virtud de haber visualizado la interdependencia de los derechos, pues han hecho hincapié en tomar en cuenta la interdependencia entre algunos importantes derechos civiles, políticos y sociales para poder evaluar el grado de autonomía real de las

mujeres. En tal sentido, la facilidad para obtener el divorcio, el derecho al aborto, la eliminación de los delitos contra el honor, la penalización de la violación dentro del matrimonio son medidas necesarias para alcanzar la deseada autonomía personal a las que se les suman las específicamente dirigidas a eliminar obstáculos para acceder al derecho al trabajo (Beltrán y otras, 2005; Lewis, 1997; MacKinnon, 1989; O'Connor, 1996; Pautassi, 2000).

Los estudios feministas también han mostrado la fuerza del imaginario construido en torno a la división sexual del trabajo. Las actitudes, ideas, valores y las creencias sobre las responsabilidades familiares tienen un peso considerable a la hora de repartir el trabajo familiar-doméstico. Así, por ejemplo, en Finlandia, las mujeres tienen derecho a optar por una atención diurna municipal para sus hijos menores de 3 años. No obstante, la mayoría de estos niños son atendidos en su casa (Repo, 2003).

Los cambios en la distribución del trabajo doméstico familiar en Gran Bretaña, Noruega y República Checa reporta cambios más profundos en las actitudes y opiniones femeninas que en las masculinas, pero aún se conserva con cierto arraigo la idea de que el cuidado de la familia es una responsabilidad fundamentalmente femenina. La división entre las tareas domésticas que realizan hombres y mujeres muestra la fuerza de distribuirlas por supuestas habilidades femeninas o masculinas. También el empleo a tiempo parcial y la intensidad de la jornada de trabajo masculina son factores que influyen en el reparto del trabajo doméstico-familiar (Crompton y otras, 2005).

La construcción cultural en torno al rol de las mujeres tiene un peso considerable a la hora de repartir más equitativamente el trabajo doméstico. Así, la declinación del modelo del hombre jefe de hogar se ha manifestado con mayor fuerza en su rol de proveedor principal, pero no tanto en un mayor compromiso en las responsabilidades dentro del hogar. En cierto sentido se ha asumido que la manutención de la familia es una responsabilidad compartida, pero su cuidado sigue siendo fundamentalmente una responsabilidad femenina.

Los estudios feministas han situado los retos de la ciudadanía femenina en la compleja telaraña de clase social, sexo y etnia. Las

desigualdades se entrecruzan y van generando una profunda diferenciación en las condiciones laborales y de vida dentro del colectivo femenino (Valenzuela y Rangel, 2004). Son las mujeres pobres las que acceden a los peores trabajos, las que tienen altas responsabilidades en la manutención de su familia y las que asumen casi la totalidad del trabajo en el hogar (Martinez y Voored, 2008). Son las mujeres pobres e indígenas las que más fuertemente tienen internalizado que las responsabilidades del cuidado del hogar son obligaciones femeninas y son las cuidadoras por excelencia de las otras clases sociales, lo que ha facilitado el acceso al empleo de las mujeres de clase media y alta.

Los estudios con perspectiva de género han logrado mostrar con claridad que la deseada autonomía de las mujeres pasa por el acceso al trabajo remunerado, pero que sin tomar en cuenta la relación de poder entre los sexos los avances siempre serán limitados. Han puesto en evidencia que la ciudadanía requiere coherencia en el diseño de los derechos civiles, políticos y sociales. De ahí que su centralidad ha sido analizar las características de la inserción laboral de las mujeres, los tipos de derechos consagrados y la calidad de las políticas sociales destinadas al cuidado de los dependientes, haciendo hincapié que esas políticas de cuidado no deben estar dirigidas solo a las personas que realizan trabajo remunerado, pues el derecho al cuidado es de las personas y no solo de los trabajadores (Pautassi, 2007). En esta concepción integral del cuidado aparece con más claridad su doble faceta de derecho y deber social.

Así, el acceso diferencial por clase social a puestos de trabajo con o sin protección laboral, el tratamiento discriminatorio en la legislación, la calidad y universalidad de las políticas de cuidado de los dependientes y la real redistribución del trabajo doméstico-familiar van conformando un cuadro complejo que debe tenerse en cuenta a la hora de evaluar la situación global de las mujeres en el trabajo remunerado y su acceso a la protección laboral. Pero también es necesario tomar en cuenta los factores culturales que refuerzan la división de clase social y de género.

El diseño y la calidad tanto de los derechos como de los servicios son insuficientes para garantizar la ciudadanía, pues existen barreras estructurales que pueden dificultar el disfrute de esos derechos y servicios

por parte de sus beneficiarios. El servicio puede existir pero parte de la población puede no usarlo por diversas razones.

El tema del acceso a la justicia ha sido parte de las preocupaciones de la Sociología Jurídica y ha dado lugar a una prolífera literatura sobre los diversos tipos de barreras que enfrentan las personas para usar el sistema de administración de justicia (Reyna de Roche y Richter, 2005).

Los estudios sobre acceso a la justicia han clasificado las barreras con la finalidad de proponer medidas que permitan allanarlas. En un apretado resumen esas barreras pueden clasificarse inherentes o propias del sistema jurídico y las relacionadas con la estructura social. Las barreras internas refieren al diseño defectuoso de los derechos, a los costos del uso de los tribunales, a la forma en que están organizados los tribunales. Las barreras externas apuntan a la estructura de clases sociales, a las características del mercado de trabajo, a los tipos de familia y a la cultura (Reyna de Roche y otras, 2002; Reyna de Roche y Richter, 2005). Ambas se retroalimentan, teniendo efectos importantes tanto en el diseño del modelo de protección social como en las posibilidades reales de su uso por los sectores en desventaja económica, social y política. Así, un diseño legislativo defectuoso puede dificultar el acceso a los servicios de protección laboral o la norma jurídica puede estar dirigida a un tipo particular de usuario o la organización de un servicio de salud puede hacer difícil su uso, incluso todos esos factores pueden confluír en un momento determinado. Ejemplo de ello es la seguridad social construida para dar atención fundamentalmente al trabajador asalariado y su familia. En Venezuela el servicio de salud de la seguridad social ha tenido una cobertura territorial limitada y ello es producto del diseño normativo.

Las dificultades no se agotan en el diseño y calidad de los derechos o de los servicios sociales sino que se expanden con fuerza a la estructura social. Es por ello que la conformación del mercado de trabajo, la estructura familiar y la estructura de clases sociales pueden ser obstáculos de considerable peso a la hora de hacer efectivos los derechos.

Un estudio realizado en Venezuela a inicios de la década del 2000 mostró claramente que existían unos prerrequisitos para poder usar el sistema de administración de justicia. Los trabajadores para hacer valer sus derechos laborales debían trabajar en el sector formal de la economía y

tener un ingreso salarial igual o superior al salario mínimo. Las mujeres que solicitaban que los padres de sus hijos cumplieren con la obligación alimentaria requerían que el hijo o hija estuviese formalmente reconocido y que el padre trabajase en el sector formal del mercado de trabajo (Reyna de Roche y otras, 2002). Dichos requisitos no están previstos en las normas jurídicas, pero provenían de las características que asumen tanto la segmentación del mercado de trabajo como la estructura familiar en el país.

Una barrera de gran significación es la cultural y puede convertirse en una muralla invisible a los esfuerzos para hacer llegar los derechos sociales a los sectores de escasos recursos.

El enfoque del acceso a la justicia ha reflexionado sobre la importancia de la cultura jurídica para entender el funcionamiento cotidiano del Derecho. Por ello, los valores, las creencias, las expectativas y las actitudes sobre el Derecho permiten comprender algunas características del diseño del modelo de protección laboral y las dificultades que se le presentan a ciertos estratos sociales para lograr acceder a los derechos laborales y sociales establecidos bajo ese modelo.

Los estudios sobre el tema del acceso a la justicia han puesto de manifiesto el peso que ejerce la cultura jurídica en el uso cotidiano del sistema de administración de justicia (Reyna de Roche y Richter 2005). La cultura jurídica se va a reflejar tanto en el diseño normativo como en el uso del sistema de administración de justicia. Las investigaciones han estado centradas en el sistema de administración de justicia, pero las creencias, opiniones y actitudes sobre el Derecho se expanden a todos los servicios públicos creados para hacer efectivos los derechos.

La cultura jurídica expresa los rasgos culturales generales de una sociedad. Ella puede ser factor condicionante de la acción o la inacción de los ciudadanos frente al sistema jurídico, en particular sus efectos sobre los servicios de protección laboral y social. Un buen ejemplo de su carácter de condicionante se pueden observar en los diversos servicios que ofrece la defensoría de la mujer en Venezuela, los cuales no solo son pocos conocidos sino absolutamente ajenos para las mujeres de los sectores populares o las resistencias de las trabajadoras y los sindicatos de usar las sanciones penales en caso de acoso sexual. También los intentos legales por hacer más equitativo el reparto del trabajo en el hogar y el cuidado de los

dependientes pueden tocar con una muralla difícil de derribar si las mujeres y hombres siguen convencidos que esas actividades son responsabilidad y obligaciones fundamentalmente femeninas.

En síntesis, la construcción de la ciudadanía ha avanzado en universalizar los derechos en el espacio público. Pero los éxitos en transformar las relaciones sociales entre los sexos han sido más limitados. De ahí que la igualdad de oportunidades y de trato diseñada para garantizar la participación de las mujeres en diversos espacios del trabajo remunerado presenta límites para lograr la deseada autonomía.

Los énfasis se han puesto en el diseño y la calidad de los derechos y las políticas sociales. Ello habla de los problemas de una faceta de la ciudadanía pero menos sobre las dificultades que pueden tener las personas a la hora de acceder a esas prestaciones, servicios y derechos. Dificultades que se pueden acrecentarse por las opiniones, percepciones y valoraciones que se tengan sobre el Derecho y sus instituciones.

En el capítulo anterior se advirtió que la noción de bienestar social puede ser poco atractiva para los sectores de escasos recursos. Pero esa percepción y valoración se expande a todo el sistema normativo que se asume como lejano y ajeno. Ello habla de otros retos para abrir la ciudadanía.

Esas opiniones y valoraciones se reflejan en las normas jurídicas. En esta tesis doctoral se ha insistido en los efectos que ha producido la división binaria entre un espacio público, articulado por relaciones contractuales y un espacio privado signado por lo natural y la unión orgánica de la pareja. Ello lleva a regulaciones distintas para cada ámbito y por tanto la ciudadanía es ajena a la vida familiar. Las constituciones del modelo Estado Social de Derecho en sus intentos de ampliar la ciudadanía no han logrado superar esa contradicción. A la construcción de la ciudadanía en ellas se dedica la siguiente sección.

7. Las Constituciones Sociales Hispanoamericanas: hacia categorías jurídicas menos universales y neutras

Las constituciones sociales expresan el pacto social, llenando de un contenido específico a la ciudadanía. Por ello, los derechos se construyen pensando en satisfacer necesidades sociales que en este modelo social se asumen como diferentes y heterogéneas. Así, la evolución de los derechos,

su ampliación o reducción es un buen indicador del estado de las relaciones de poder.

La protección del trabajo asalariado fue el eje central de las constituciones de México de 1917 y la alemana de 1919. Pero con un énfasis diferente. En la Constitución de Weimar el núcleo fundamental de la protección del trabajo asalariado está constituido por la autonomía colectiva, el derecho a la sindicación y los consejos de empresa (Maestro Buelga, 2002). En cambio, en la Constitución mexicana se enfatiza en la protección en derechos individuales, limitándose la autonomía colectiva. Esta diferencia es muy importante, pues refiere a la evolución del Derecho del Trabajo en ambos continentes. En América Latina, la autonomía colectiva va a sufrir fuertes limitaciones en cambio en Europa se otorgará más énfasis al desarrollo de la libertad sindical, sobre todo después de las experiencias fascistas y nazis.

El tratamiento del conflicto entre los sexos presenta más similitudes, pues la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres se ha efectuado en una segunda fase en el modelo del Estado Social de Derecho. La universalidad del voto no fue acompañada de inmediato con la eliminación de las medidas de discriminación de las mujeres.

7.1. La Evolución del Estado Social de Derecho en España

El Estado Social de Derecho se ha consagrado expresamente en algunos países europeos. La protección del trabajo asalariado ha sido el eje central en todos esos países, pero con referencias importantes a la universalización de los derechos sociales.

La evolución hacia la consagración de la seguridad social como derecho ciudadano se observa con más claridad en el modelo social europeo, aunque el peso del trabajo asalariado sigue siendo fundamental.

La Constitución de Weimar de 1919 tuvo su origen en los acuerdos sindicales de noviembre 1918. La génesis de la primera constitución social europea muestra claramente el pacto de clase que sustenta al Estado Social de Derecho. Este pacto no se circunscribe solo a la regulación del trabajo asalariado sino que expresa una concepción de colaboración de clase para regular la vida social (Maestro Buelga, 2002).

En la Constitución de Weimar la socialización de la propiedad se promovió fundamentalmente mediante la posibilidad de la expropiación de

monopolios y la promoción de la participación obrera en las decisiones empresariales y económicas (Abendroth, 1986).

La Constitución de Weimar estableció que el trabajo asalariado goza de protección particular del Estado. Esa protección se efectuó otorgando rango constitucional a la autonomía colectiva con especial énfasis en la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa y en las decisiones económicas. Con tal finalidad, esa Constitución creó los Consejos obreros de empresa (*Betriebsarbeiterräten*), los Consejos de obreros de distrito agrupados por regiones económicas y en el Consejo obrero del Imperio (*Reichsarbeiterrat*), los cuales participarían en todas las cuestiones de orden económico y también cooperarían en la ejecución de las leyes socializadoras (Artículo de 165 de la Constitución de Weimar). Como se ve la opción fue reforzar el poder de las organizaciones sindicales otorgándole funciones económicas y políticas. Fue la manera de integrar política y económicamente el trabajo asalariado.

La idea de privilegiar las relaciones colectivas ha sido central en el desarrollo de los Estados Social de Derecho en Europa, al punto que la libertad sindical ha pasado a ser un elemento central en el modelo social europeo y base del sistema democrático (Maestro Buelga, 2002; Baylos, 2002).

En España, la Constitución de la República de 1931 siguió la senda de la consagración de algunos derechos sociales y definió al Estado español como "una República democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de Libertad y de Justicia". La declaración pone de manifiesto el rol del trabajo en la nueva configuración estatal que se propugnaba y la referencia a toda clase de trabajadores ha sido rescatada como expresión de lo que pudiese ser el efecto expansivo del futuro Derecho del Trabajo español (Pérez Amorós, 2007).

La Constitución de la República de 1931 estableció por primera vez la libertad sindical y tiene un importante capítulo social donde se establecieron los principales derechos laborales con expresa referencia al salario familiar (Montoya, 2003). Esta Constitución tuvo una vida efímera, pues la Guerra Civil y la posterior dictadura no permitieron que se avanzase en la consolidación de un Estado Social de Derecho. Este proceso se retoma con la Constitución de 1978.

El proceso de constitucionalización del modelo del Estado Social de Derecho en Europa sufre un retroceso con las experiencias fascistas y nazis, las cuales marcaron el rumbo de la posterior consagración de los Estados Sociales en la post guerra. Por un lado, la desaparición del Estado de Derecho y el tratamiento que tuvo el conflicto obrero-patronal bajo esos regimenes mostraron la necesidad de encauzar el conflicto obrero patronal de manera más consensuada y a la vez reforzar las garantías individuales (García Pelayo, 1985; Díaz, 1981). Por otro lado, era necesario proponer a los trabajadores una alternativa de mejora real de sus condiciones de vida dentro del capitalismo y así enfrentar las propuestas socialistas.

Finalizada la Segunda Guerra Mundial se promulgaron constituciones con marcado carácter social en Italia (1948) y Alemania (1949). La Constitución Alemana de 1949 señala expresamente que es un Estado federal, democrático y social (Carmona, 2000). La italiana estatuye en su artículo 1 que "Italia es una República democrática fundada sobre el trabajo" (Maestro Buelga, 2002:47).

En la década de los setenta se consagran regímenes jurídicos, basados en el Estado Social de Derecho en Portugal y España, finalizadas las dictaduras en ambos países. Estos dos países inician el camino del Estado Social en momentos que ya se auguraba su crisis. La experiencia española ha sido definida como la de una "constitución de la crisis del Estado Social" (Maestro Buelga, 2002:152-157).

La Constitución española de 1978 consagró "un Estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político" (Artículo 1, 1). La referencia a la justicia ha sido entendida como una reafirmación del derecho de las personas a la tutela judicial efectiva, tema vital para hacer efectivo los derechos (Montoya, 2003). Es la cara jurídica del acceso a la justicia: reforzar en la propia norma el derecho de las personas a hacer valer los derechos usando el aparato jurisdiccional.

Esta declaración constitucional ha sido analizada desde diversas perspectivas, en particular sobre la articulación entre Estado de Derecho y Social, siguiendo en ese tema la famosa discusión de los juristas alemanes de 1953 sobre la ruptura o continuidad entre ambos tipos de Estados. Otra arista de análisis ha sido las posibles contradicciones entre democracia y

Estado Social, asumido éste como el marco de desarrollo del neocapitalismo, lo que dificultaría la real democratización de la sociedad (Maestro Buelga, 2002; Díaz, 1981; García Pelayo, 1985).

La discusión ha girado en torno a los elementos que integrarían el Estado Social de Derecho español. Para algunos autores el núcleo central de la formula estatal española es su nota social y desde ahí deben leerse no solo la consagración del Estado de Derecho y Democrático sino también los derechos sociales y la protección al trabajo (Maestro Buelga, 2002; Martínez Pisón, 1998). Otros autores hacen énfasis en que la declaración constitucional reafirma las obligaciones estatales y empresariales en la protección del trabajo remunerado y de los colectivos en desventaja social (Montoya, 2003; Del Rey y Gala, 2003). Así lo social transformaría el contenido de la nota democrática del Estado español, pues significa que ésta no se agota en la participación en el sistema político sino que se expande a todos los ámbitos de la vida social.

Un aporte doctrinal importante ha sido resaltar que la integración del trabajo remunerado, en particular asalariado, es el eje definidor del Estado Social español, lo que permite analizar con mayor claridad algunas características del pacto de clase que lo sustenta.

Desde la protección al trabajo remunerado se analizan los conflictos sociales que se pretenden encausar con el Estado Social de Derecho. La protección al trabajo facilita entender su dimensión integración del conflicto social, otorgando un cariz diferente a las distintas funciones estatales. Así el juego democrático y el Estado de Derecho aparecen indisolublemente ligados al carácter de pacto entre desiguales y con intereses diferentes:

“La recomposición social que se produce a través de los mecanismos de integración del conflicto en el Estado Social recae en la mediación partidaria, que organiza así la integración de clase. Los partidos políticos son así un elemento que define la constitución material de la forma de estado. La extensión de estas funciones a los sindicatos refuerzan los mecanismos de integración, extendiendo al ámbito social los procesos de mediación. En todo caso, supone este nuevo elemento identificador de la democracia del Estado Social la legitimación de nuevos sujetos políticos.” (Maestro Buelga, 2002:146-147).

La democracia social se complejiza en la medida que se trata de integrar a una mayor cantidad de actores sociales y por ende múltiples intereses. Desde el ámbito laboral significa profundizar la participación del

sindicato en la definición de las políticas públicas económicas y sociales. Pero también obliga a incorporar al pacto fundacional a nuevos actores sociales, los cuales pueden transformarlo, pues temas tales como la articulación de los espacios productivos y reproductivos, las obligaciones estatales y ciudadanas en el cuidado de los dependientes, los diversos problemas que surgen de la migración, el medio ambiente, el derecho a la salud, a la vivienda, al desarrollo, a la paz se transforman desde una óptica ya no centrada en el trabajo asalariado.

La integración del trabajo en la Constitución española se efectúa fundamentalmente bajo los principios de la libertad sindical y negociación colectiva (Montoya, 2003; Maestro Buelga 2002). Esta constitucionalización se efectúa en momentos de transición democrática sobre la base de un poder sindical debilitado. Esta situación influyó en la regulación de los derechos sindicales:

“El proceso de liberalización se realiza limitadamente, sin llegar a resolverse las cuestiones principales que éste planteaba, a saber: la definición de los actores, el alcance de la libertad sindical, la liberalización de la autonomía colectiva y el pleno reconocimiento del derecho a huelga” (Maestro Buelga, 2002: 161).

La fuerza del movimiento sindical es un elemento clave para avanzar en la realización de un Estado Social de Derecho. El caso español es un buen ejemplo de la forma en que se resuelven las tensiones de una consagración constitucional que reflejaba la debilidad del actor sindical en ese momento. En la medida que el movimiento sindical ha seguido perdiendo fuerza se ha ido avanzando en desmontar la legislación laboral.

La Constitución española estableció claramente la función política de los sindicatos en la construcción de una sociedad de bienestar social. Una lectura en conjunto de diversas disposiciones permite sostener que la libertad sindical y el rol de los sindicatos no se agotan en la defensa de los intereses gremiales (Maestro Buelga, 2002; Sáez, 2003). La función del sindicato abarca la representación de los intereses de clase, los cuales no se circunscribe a los intereses gremiales sino que debe participar en todas las políticas públicas que afecten la vida cotidiana de los trabajadores. Pero su rol va más allá, pues en este diseño constitucional se configura como “...un actor social que expresa la identidad global de los trabajadores en su

conjunto, y que se relaciona con el resto de los actores sociales y políticos, como representante de la ciudadanía social.”(Baylos, 2002:20).

La constitucionalización de la protección del trabajo en momentos de crisis del Estado de Social de Derecho muestra con mayor claridad la tensión que siempre ha acompañado la consagración de derechos sociales en los textos constitucionales. Por ello, la tensión puede ser resuelta por el Tribunal Constitucional y ello dependerá de la recuperación de fuerzas del movimiento sindical y de su capacidad de alianza con otros actores sociales, en particular con los colectivos femeninos y de migrantes. De hecho ello ha ocurrido y son numerosas las sentencias sobre el contenido de diversos derechos laborales, en particular existe una importante jurisprudencia sobre la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres⁷⁰.

La situación de las mujeres en la Constitución española presenta un panorama aún más ambiguo que lo reportado para los derechos del trabajo, aunque la referencia al salario familiar contenida en el artículo 35 muestra la fuerza que todavía mantenía la idea del hombre cabeza de hogar.

La regulación de la familia con protección a las madres, hijas e hijos y deberes para los padres revela no solo la búsqueda de la asunción de una paternidad responsable sino también la fuerza de la visión tradicional sobre los roles en su interior. La regulación protege una institución.

Las disposiciones constitucionales ordenan la no discriminación por sexo, establecen la igualdad de derechos dentro del matrimonio y ponen en cabeza de los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para hacer efectiva la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sociales, removiendo los obstáculos que dificulten el disfrute de los derechos y la participación política, económica, social y cultural. Pero el desarrollo de dichas declaraciones es escaso en el texto constitucional, lo que ha llevado a sostener que la situación de las mujeres no se encontraba entre los objetivos prioritarios del pacto constitucional (Del Rey y Gala, 2003). Pero esos mismos autores sostienen que los principios establecidos de la no discriminación en el empleo, de la igualdad entre sexos y la protección a la maternidad son un marco suficiente para tomar diversas

⁷⁰ Una buena reseña de esa jurisprudencia se encuentra en *Prontuario de Doctrina Social del Tribunal Constitucional (1981-2005)*, obra dirigida por Antonio Sempere Navarro.

medidas legislativas y para que la negociación colectiva amplíe la protección. Ello ha ocurrido pues se han tomado diversas medidas legales y convencionales para avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato, pero la mayoría aún centradas en el ámbito público.

La función sindical en la promoción de los derechos de las mujeres ha sido evaluada por Ann Orloff (1996), quien ha vinculado las mejoras en la ciudadanía femenina en los países escandinavos a la fuerza del movimiento sindical. La autora hace una interesante reflexión entre poder sindical y las políticas hacia las familias.

La evolución latinoamericana del Estado Social de Derecho ha transitado un camino diferente en el tratamiento de la protección del trabajo remunerado, pues se ha centrado más en consagrar derechos individuales del trabajo y limitar la autonomía colectiva. En cambio se puede observar una concepción similar en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, aunque se ha avanzado menos en los temas de los derechos sexuales y reproductivos, en comparación con la situación europea.

7.2. Las Constituciones Sociales en América Latina

La Constitución de México de 1917 fue producto de una revolución fundamentalmente campesina, aunque las reivindicaciones obreras estuvieron presentes. El proceso de industrialización mexicano se inicia a finales del siglo XIX, reportándose numerosas huelgas en los últimos dos decenios del siglo XIX e inicios del XX (Carpizo, 1980).

La *cuestión social* estuvo muy presente en la redacción de la norma constitucional destinada a la protección del trabajo. Pero el tema surge principalmente desde Estado y la participación obrera en la redacción de la norma constitucional que regula el trabajo fue muy limitada (De la Cueva, 1943). La forma de encauzar el conflicto obrero patronal transitó el camino de la subordinación del movimiento sindical al Estado (Zapata, 1993).

La Constitución de México de 1917 estableció tres grandes áreas de derechos sociales: educación básica gratuita y laica, reforma agraria y protección del trabajo asalariado. Este tipo de consagración de los derechos sociales fue común en la evolución de la legislación social en la región latinoamericana.

La centralidad del trabajo asalariado como vehículo para el disfrute de los derechos sociales es evidente en esta Constitución. Bajo el título del trabajo y la previsión social, se consagró el famoso artículo 123, que delineó los supuestos normativos de la protección laboral en ese país, siendo fuente de inspiración para parte importante de la legislación laboral latinoamericana.

El artículo 123 de la Constitución mexicana refería a los derechos laborales de los trabajadores del sector privado⁷¹. La terminología usada no deja ninguna duda sobre el sexo de su destinatario principal. Se habla de jornalero, operario, obrero, trabajador. El numeral dedicado a garantizar un salario mínimo es aún más claro:

“El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia” (artículo 123, VI de la Constitución de 1917).

La idea de salario familiar se insinúa en la norma, pues se vincula el monto del salario mínimo a la satisfacción de las necesidades del trabajador como jefe de familia. El salario familiar fue una de las estrategias utilizadas para desincentivar el trabajo femenino. En general, las legislaciones laborales dictadas en la primera mitad del siglo XX en Latinoamérica trataban de limitar el trabajo femenino porque se asumía que tenía efectos muy negativos para la vida familiar (Arango, 2006; Fernández, 2006; Lobato, 2006; Hutchison, 2006). La lógica de la protección que lleva a la exclusión del trabajo asalariado fue también una constante en la legislación europea (Lanquetin, 2005; Humphries, 2004)

La regulación del trabajo femenino en esa Constitución reflejó claramente esa concepción, pues se limitó su acceso al empleo al prohibirse el trabajo nocturno y la posibilidad de hacer horas extras. La regulación del trabajo femenino se realiza conjuntamente con la del menor, pues se les considera “objeto de protección” y por ello se les limita su capacidad de negociación.

⁷¹ En reformas posteriores se incorporaron los derechos del trabajo de los trabajadores del sector público, dividiéndose el artículo en dos apartados, el A dedicado a los trabajadores del sector privado y el B a los del sector público.

El pacto entre capital y trabajo asalariado, con preeminencia de los derechos del empleador se evidencia en la consagración de los derechos colectivos. A diferencia de la Constitución de Weimar, los numerales dedicados a la libertad sindical y al ejercicio de la huelga muestran una clara intención de controlar el conflicto obrero patronal:

“Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital” (artículo 123, XVII de la Constitución de 1917, subrayado mío).

La tendencia de otorgar amplios derechos individuales a cambio de una alta intervención en materia de derechos colectivos ha sido la forma tradicional de legislar en Derecho del Trabajo en la región, con excepción de Uruguay. Esta forma de abordar el conflicto obrero patronal tendrá repercusiones en la vigencia de los derechos del trabajo, pues el sindicalismo autónomo no ha sido mayoritario en Latinoamérica (Zapata, 2008).

La Constitución de 1917 y el posterior Código del Trabajo mexicano de 1930 son una buena muestra de cómo evolucionó la legislación laboral en la región. El Código del Trabajo profundizó la consagración de derechos individuales y reforzó la participación del Estado en las relaciones colectivas. Las mujeres tenían una capacidad jurídica limitada, prohibiéndose su acceso a trabajos que pudiesen perjudicar sus buenas costumbres y su moralidad. La regulación laboral se centró en la ampliación de las protecciones vinculadas a la maternidad. (De la Cueva, 1943). Así, trabajo femenino fue sinónimo de protección a la maternidad y de límites al ejercicio de una serie de trabajos, considerados nocivos no solo para su salud, definida en clave reproductiva, sino que también podían afectar su moralidad y, por tanto, el buen funcionamiento de la familia.

La Constitución mexicana ha sufrido varias modificaciones pero mantiene su estructura centrada en los derechos sociales, los cuales ha profundizado y ampliado su cobertura. En la década de los setenta se consagró el principio de igualdad ante la ley entre hombres y mujeres, haciendo referencia expresa a la igualdad salarial. De particular relevancia han sido las últimas reformas, cuyo objetivo ha sido consagrar los derechos

de las poblaciones indígenas. Ello muestra parte del proceso de incorporación de los intereses de otros sectores sociales.

En los años 40 del siglo XX se dictaron Constituciones con un marcado carácter social en Argentina y Venezuela. En Argentina, la Constitución de 1949, promulgada por el gobierno de Perón, hace énfasis en el objetivo de alcanzar la justicia social. Por ello se establece que la finalidad de la actividad económica es la obtención del bienestar social.

El Estado tiene amplias facultades estatales para regular la economía, pudiendo monopolizar ciertas actividades. Pero sin duda su sello distintivo son los derechos laborales, pues es desde el trabajo asalariado que nacen los otros derechos sociales.

En esta Constitución el derecho al bienestar, a la salud, a la alimentación, a la protección de la familia, al desarrollo económico son establecidos como derechos del trabajador. El resto de los derechos sociales tienen una consagración más limitada y se establecen de manera muy genérica. El derecho a la educación gratuita en centros estatales se limita a la educación primaria.

En materia de familia se establece la igualdad de los derechos de los cónyuges, se promueve la acción del Estado para fortalecer la unidad económica familiar y se otorga especial protección a las mujeres y los niños.

La incorporación de los derechos de las mujeres se hace dentro de las protecciones a la familia, incluso cuando se fomenta su educación. La finalidad de la educación primaria para mujeres en las escuelas rurales es promover su formación en las tareas domésticas campesinas (Artículo 37, IV, 2). Esta declaración constitucional muestra con absoluta transparencia el rol que se le asignaba a la mujer en la sociedad argentina de mediados del siglo XX, lo que refleja la fuerza de la idea de que la mujer es sobre todo madre, convicción que no se cuestionaba incluso desde el Peronismo, impulsor de esta Constitución y que se auto declaraba portador de un proyecto de transformación social.

El gobierno de Juan Domingo Perón ha sido considerado un ejemplo de los gobiernos populistas que se instauraron en la región a mediados del siglo XX (Vilas, 1995). En este gobierno se estableció el sufragio universal y se cooptó al movimiento de mujeres como el tercer componente del

movimiento peronista, siendo los otros dos el partido político y el movimiento sindical. Sin duda la figura de Eva Perón fue definitoria, pues su relevante papel en el sistema político fue clave para definir la ubicación de las mujeres en los arreglos institucionales.

El peronismo resaltaba la función maternal, promovía políticas natalistas y la participación política de las mujeres era una manera de captar la familia para el movimiento. La protección se efectuaba a través del vínculo conyugal (Pautassi, 2000)

La Constitución tuvo una vida efímera, pues el derrocamiento del gobierno de Perón limitó considerablemente su aplicación. Pero el sistema de seguridad social diseñado se sostuvo en el tiempo, marcando el desarrollo de la protección laboral en ese país. Los seguros sociales produjeron una diferenciación de hecho y de derecho para las mujeres. Por un lado se otorgaban las mejores coberturas a las mujeres casadas con maridos protegidos por los seguros sociales y por otro lado las mujeres casadas con hombres desprotegidos o las mujeres solas se beneficiaban de programas asistenciales. Estos últimos sectores son los que posteriormente se incorporan a los puestos precarios del sector informal sin acceso a la seguridad social (Pautassi, 2000).

Es en la década de los noventa que Argentina vuelve a tener una Constitución Social de Derecho, la cual incorporó los tratados internacionales en materia de derechos humanos. Pero es justamente esa década que se implementan las principales medidas de flexibilización laboral en ese país (Vega, 2001).

La transformación del régimen de trabajo femenino ha avanzado hacia la igualdad de oportunidades y de trato, aunque aún perviven discriminaciones en materia de acceso al empleo que obstaculizan la conversión de las mujeres en sujeto pleno de derechos (Ackerman, 2000).

En Venezuela, se dicta una Constitución en 1947 que contiene varios derechos sociales, con énfasis en los derechos laborales y se establece por primera vez el voto universal y secreto, el cual ya había sido ejercido en las elecciones municipales de 1945. Esta Constitución puede ser considerada el primer antecedente hacia la consagración de un Estado Social de Derecho⁷².

⁷² Ricardo Combellas (1982) la califica como la primera Constitución Democrática y Social que conoce Venezuela.

De manera similar a lo reseñado para México y Argentina se protege fundamentalmente el trabajo asalariado masculino en su condición de jefe de familia. Se establece el salario mínimo, se prohíbe discriminar en materia de salario por razones de sexo y se eleva a rango constitucional el permiso remunerado por maternidad, el cual ya estaba establecido en la legislación laboral.

La vigencia de esta Constitución es interrumpida con un golpe de Estado en 1948, por lo que su aplicación fue casi nula, aunque hubo un importante crecimiento de las organizaciones sindicales y un incipiente desarrollo de la negociación colectiva entre 1945-1948 (Lucena, 1998) Es en 1958, que se inicia realmente la historia democrática venezolana⁷³ y con ello la posibilidad de avanzar hacia el Estado Social de Derecho.

En 1961 se dicta una nueva Constitución, que contiene un amplio articulado sobre derechos sociales. El Estado Social de Derecho no se consagra de manera expresa, pero su preámbulo, su capítulo sobre derechos sociales y los principios de acción estatal en materia económica permitieron a varios autores incluirla entre las que lo consagraban (Brewer Carias, 1996, Combellas, 1990, 1991; Álvarez, 1991).

La Constitución de 1961 fue antecedida por una serie de pactos celebrados entre los diversos actores políticos y sociales para encauzar la transición democrática y sentar las bases del nuevo sistema político que se instaure en el país, el cual fue caracterizado por la literatura social como un *sistema populista de conciliación de elites*⁷⁴. En tal sentido, la democracia venezolana se basó en el reconocimiento de una pluralidad de intereses sociales, económicos y políticos, lo que permitía a los representantes de esos sectores sociales participar en la toma de decisión sobre los diversos aspectos de la vida social.

⁷³ La mayoría de los gobiernos anteriores a 1958 fueron dictaduras militares con lapsos muy reducidos de intentos de gobiernos civiles, como se reseña en la introducción de esta tesis doctoral. La única experiencia previa de un gobierno civil elegido por voto universal fue la del trienio 1945-1948, período en que se promulgó la Constitución de 1947 (Carrera Damas, 1991).

⁷⁴ El concepto se construyó para diferenciar el sistema político venezolano de los populismos de masas que se desarrollaron en la región en las décadas de los cuarenta y cincuenta del Siglo XX. Al catalogarlo de *elites* y de *conciliación* se quiere resaltar el carácter policlasista del pacto y su tendencia hacia la inclusión más que a la confrontación, característica de los populismos clásicos, como el de Perón en la Argentina.

La capacidad del sistema democrático de funcionar dependió de la renta petrolera, del bajo nivel de las demandas de los sectores populares y sobre todo de la habilidad de los partidos políticos, sindicatos y grupos de presión para canalizar las demandas de sus bases.

La estabilidad del sistema político venezolano en momentos de alta convulsión en la región, como lo fueron las décadas los sesenta a los ochenta, se atribuyó a la capacidad de los partidos políticos para haber generado un espacio inclusivo para la mayoría de los actores políticos y sociales en el reparto del poder, pero sobre todo de la renta petrolera (López Maya y otros, 1989; Kornblith, 1996; Rey, 1991). Este sistema de conciliación de intereses funcionó con cierta estabilidad hasta mediados de la década de los ochenta, haciéndose patente su declive a finales del siglo XX⁷⁵.

Un reciente estudio ha cuestionado la supuesta excepcionalidad del sistema político venezolano en una región signada por golpes de estados y democracias excluyentes. Una serie de divisiones internas del principal partido socialdemócrata del país y las luchas intersindicales son analizadas como expresión del conflicto de clases, lo que pone en entredicho el éxito del sistema de conciliación de elites y la supuesta excepcionalidad del caso venezolano en la región (Ellner, 2008). Pero, incluso ese estudio no niega que el conflicto de clase logró encausarse por vías institucionales siendo determinante el acuerdo sobre el reparto de la renta petrolera.

En 1958, los partidos políticos y las organizaciones empresariales y sindicales suscribieron una serie de acuerdo para encausar tanto el conflicto político como el obrero patronal. Los acuerdos escritos fueron el Pacto de Avenimiento Obrero Patronal firmado el 24 de abril de 1958, el Pacto de Punto Fijo de fecha 31 de octubre de 1958, la Declaración de Principios y Programa Mínimo de Gobierno suscrita el 6 de diciembre de 1958 y la Ley del Concordato Eclesiástico del 6 marzo de 1964. Para esta tesis doctoral se rescatan el Pacto de Punto Fijo, el Avenimiento Obrero Patronal y el Programa Mínimo de Gobierno, por su importancia para la construcción de un Estado Social de Derecho, ya que sus contenidos muestran claramente

⁷⁵ La literatura sociopolítica coincide en que el desmoronamiento del sistema político se inicia en la década de los ochenta y se profundiza en la siguiente (Álvarez, 1996; Arenas y Gómez Calcaño, 2006).

que la protección del trabajo asalariado buscaba su integración económica y política a fin de hacer viable el proyecto de desarrollo, basado en el modelo de sustitución de importaciones.

El Avenimiento Obrero Patronal fue celebrado por la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS), la principal organización patronal y el Comité Sindical Unificado, organismo sindical que agrupaba a las principales tendencias sindicales del país. En este pacto ambas organizaciones se comprometieron a asumir sus responsabilidades en el desarrollo de la nación, reconociendo la necesidad de la participación y la retribución del trabajo en los términos de una verdadera justicia social. La conciliación fue considerada la vía más adecuada para la solución de cualquier problema que surgiese con ocasión del trabajo y se le otorgó a la negociación colectiva por rama de actividad un lugar privilegiado para la regulación de las condiciones de trabajo. Resalta en este acuerdo la debilidad de los compromisos de la patronal, lo que puede explicarse por varias razones. En primer lugar, la creación de la organización sindical que firma el Avenimiento, el Comité Sindical Unificado, fue impulsada por los partidos políticos con la finalidad de unificar las fuerzas sindicales para el derrocamiento de la dictadura y hacer viable la posterior democratización (López Maya y otros, 1989). Por ello su independencia de los partidos políticos era muy limitada, subordinación que se reforzaba por el hecho de que la mayoría de los dirigentes sindicales eran a su vez dirigentes políticos. En cambio, FEDECAMARAS, la organización patronal, se constituyó en la década de los cuarenta como un intento de la naciente burguesía venezolana de contrarrestar la injerencia del Estado en todos los ámbitos de la vida social. Por ello pudo negociar con mayor autonomía que los sindicatos su papel en el modelo de desarrollo económico que se impulsaba en ese momento. El sector empresarial coincidía en promover un proceso de industrialización con fuerte presencia estatal pero no había expresado una preferencia especial por el sistema político. De ahí que los partidos políticos privilegiaron obtener el compromiso de los empresarios con el sistema democrático frente a las reivindicaciones obreras, transfiriendo parte de los costos de la transición democrática a los trabajadores (López Maya y otros, 1989). Con todo, el acuerdo entre capital y trabajo asalariado fue un paso que allanó la labor de

los partidos políticos para la configuración del régimen constitucional de protección al trabajo remunerado.

El Pacto de Punto Fijo fue el acuerdo entre los tres principales partidos políticos pero con exclusión del partido comunista⁷⁶. Los partidos políticos que participaron abarcaban el espectro ideológico desde la centroderecha (socialcristiano) hasta la socialdemocracia. Este pacto giró fundamentalmente sobre el compromiso de reconocer los resultados electorales, la defensa de las autoridades electas en caso de un golpe de militar y la aplicación de un programa de gobierno común, independientemente de que partido político ganase las elecciones (Maya López y otros, 1989; Rey, 1991). Es en ese programa que se puede ver la importancia de la protección del trabajo remunerado como vía de integración social.

La Declaración de Principios y Programa Mínimo de Gobierno, suscrita por los tres candidatos presidenciales para las elecciones de diciembre de 1958, es el antecedente más directo de la Constitución de 1961. El primer punto del Programa fue la "... elaboración de una Constitución democrática que reafirme los principios del régimen representativo e incluya una Carta de Derechos Económicos y Sociales de los ciudadanos" (López Maya y otros, 1989:116). Los compromisos entre los candidatos presidenciales abarcaron el diseño de una política económica con alta presencia del Estado en el fomento de la riqueza nacional y en la promoción del desarrollo industrial. En materia de política social y laboral se reconoció que "el trabajo es elemento fundamental del progreso económico y del engrandecimiento del país. Defensa del trabajador y adecuada protección a la libertad sindical y a los organismos sindicales" (López Maya y otros, 1989: 117). Como medidas para la protección del trabajador se propuso "...implantar el salario familiar, aumentar las protecciones laborales para viabilizar la armonía entre capital y trabajo e iniciar una reforma del Instituto de los Seguros Sociales a fin de

⁷⁶ La razón de la exclusión se debió a la contradicción del programa programático del partido comunista con el modelo de desarrollo que impulsaban los partidos políticos que suscribieron el pacto. Esta exclusión no significaba una proscripción de su participación política, sino que se le otorgaba una participación secundaria en la transición democrática (López Maya y otros, 1989). La exclusión del sistema político se produjo cuando el Partido Comunista de Venezuela asumió la vía armada en 1961, aunque fue por un lapso reducido, pues decidió participar en las elecciones presidenciales de 1968.

otorgar una protección integral y efectiva a los trabajadores.” (López Maya y otros, 1989: 118).

La concepción de la política laboral del Programa es explícita, pues la protección del trabajo asalariado se visualiza como un instrumento efectivo para lograr la justicia social y la armonía entre capital y trabajo asalariado. Esta declaración es muy reveladora de la visión desde la cual parte la regulación de las relaciones entre capital y trabajo asalariado, pues no se trata de encausar un conflicto de intereses, pues la idea de armonía refiere a situaciones de fraternidad, intereses similares, paz y no confrontación. Si para los promotores de la protección del trabajo asalariado les era difícil asumir el obvio conflicto entre trabajo asalariado y capital era menos probable que visualizasen el conflicto de género. De ahí que si se buscaba la armonía en un ámbito de por sí conflictivo y además se asumía a la familia como *célula fundamental* de la sociedad, cohesionada por relaciones afectivas no era imaginable un tratamiento distinto a la regulación de la vida familiar que las declaraciones generales sobre la necesaria protección de la madre y del niño. Esto se verá reflejado claramente en los artículos constitucionales sobre la familia, maternidad, matrimonio y filiación, aunque la propuesta del salario familiar no fue conservada.

Los pactos muestran claramente la diversidad de la fuerza de los actores sociales y el camino que tomará la protección social en el país. Los partidos políticos logran encausar el conflicto obrero-patronal, pues se trataba de integrar el trabajo para garantizar la paz social y así poder avanzar en el desarrollo del modelo de industrialización, basado en la sustitución de importaciones.

El consenso sobre el lugar del Estado en la promoción del desarrollo económico facilitó la redacción de una Constitución altamente intervencionista en la vida económica y con un importante articulado sobre derechos sociales.

La Constitución de 1961 estableció la protección del trabajo remunerado. Para ello se garantizaron los derechos laborales típicos, como lo son el salario mínimo, los límites a la jornada de trabajo, los descansos remunerados, el derecho a las vacaciones, la participación en los beneficios de las empresas, las prestaciones por antigüedad y la estabilidad en el trabajo. En un recuento “numérico” de los derechos sociales consagrados,

casi la mitad refieren al trabajo asalariado y son justamente los que establecen con mayor precisión tanto las obligaciones estatales como las empresariales. Ello muestra una vez más que los derechos sociales han girado en torno al trabajo asalariado, lo que vuelve a poner de manifiesto que la universalización y neutralidad de los mismos tenían un rostro muy detallado.

La subordinación y debilidad del movimiento sindical se hace evidente en la consagración de la libertad sindical y sus medios de acción. El ejercicio de la libertad sindical y del derecho a huelga se condiciona a los requisitos que imponga la ley. La idea de garantizar la paz social está muy presente en la regulación de los mecanismos de autotutela de los trabajadores. De igual manera que lo reportado para el caso español, uno de los déficits importantes de la democracia venezolana ha sido la tendencia legislativa y de la administración del trabajo de limitar el ejercicio del derecho a la huelga (Iturraspe, 2000).

La Constitución de 1961 propugna la igualdad social y jurídica, prohibiéndose las discriminaciones derivadas de la raza, sexo, credo o condición social (Artículo 21). El desarrollo de esa orden en la propia Constitución es escueto, pues las referencias a las políticas de atención para las mujeres se dirigen al ámbito familiar, fundamentalmente en su condición de madre. En el tema del trabajo asalariado se ordena desarrollar un régimen especial para ellas y los menores de edad, es decir, se la protege como si fuese un menor de edad.

La minusvalía de los derechos de las mujeres en el texto constitucional se expresa no solo en la orden de un régimen especial de protección sino también en el tratamiento de la adquisición y pérdida de nacionalidad y en la forma que se consagran los derechos reproductivos. En esa Constitución, la extranjera que se casase con un venezolano adquiriría la nacionalidad venezolana pero ese derecho no lo obtenía el hombre que se casase con una venezolana⁷⁷. Al regular el matrimonio no se estableció la igualdad de derechos entre los cónyuges y la protección de la maternidad se efectúa desde una concepción de otorgar más valor a los derechos del feto

⁷⁷ La diferencia revela que se asume que la protección estatal se debe otorgar a quien además de ser considerada *débil* va a cumplir una función social relevante: madre de futuros venezolanos.

que a los de la propia madre, pues se consagra la protección integral del niño desde su concepción. Esta declaración constitucional limitó la posibilidad del aborto legal solo a la causa de grave peligro para vida de la madre. Todas estas normas muestran claramente la concepción constitucional del rol de las mujeres en la sociedad, es decir, la construcción de sus derechos en clave de la filiación.

La familia se considera una *célula fundamental* de la sociedad, lo que aleja cualquier posibilidad de considerarla como expresión de un pacto. Dentro de ella se dibujan claramente dos integrantes: la madre y los hijos y las hijas. Ello hace aún más difícil imaginar una relación contractual.

La tensión entre protección social contributiva y derechos sociales universales atraviesa ese texto constitucional, pues a la universalización del derecho a la educación y a la salud se adiciona una tenue referencia a los derechos de las poblaciones indígenas, pero sin ninguna consecuencia jurídica de importancia.

Los sectores sociales diferentes al trabajador asalariado tienen claramente un lugar secundario en el modelo constitucional. Frente a la concreción de los derechos del trabajo que implican claras obligaciones patronales se *propugna* la mejora de las condiciones de vida de la población campesina y se *fomenta* la producción a través de cooperativas para generar otro espacio de mejora social y económica aparte del trabajo asalariado. Estos postulados son tenues indicios de tratar de desvincular el bienestar social del trabajo asalariado y por tanto avanzar hacia la igualdad social. Es importante recordar que el trabajo autónomo ya tenía una presencia significativa en el país, al punto que la norma que consagra el derecho a la seguridad social reconoce que no todos pueden beneficiarse de las prestaciones derivadas de las contribuciones salariales:

“Quienes carezcan de medios económicos y no están en condiciones de procurárselos tendrán derecho a la asistencia social mientras sean incorporados al sistema de seguridad social” (Artículo 94 de la Constitución de 1961).

La fuerza de la idea de otorgar protección social a través del sistema de seguridad social basado en las contribuciones del trabajo subordinado y por cuenta ajena queda en evidencia con esta norma que parte del supuesto de una posible integración progresiva de todos los trabajadores al

trabajo asalariado. El otro supuesto implícito es que se promueve la integración del jefe de familia y de ahí irradiar la protección al resto de la sociedad. De manera expresa la Constitución señaló que las cargas de la vida familiar se atenderán desde el sistema de seguridad social y éste se estructura bajo un sistema de contribuciones basadas en el salario.

La diferencia entre asistencia social y seguridad social se mantuvo hasta la promulgación de la Constitución de 1999, aunque es bueno reconocer que los servicios de salud de la seguridad social se prestaban con independencia de la condición de cotizante del usuario, fundamentalmente por la cantidad de personas que requerían atención y no figuraban como cotizantes, ya sea por fraude a la ley o por ser trabajadores independientes. En cierto sentido, los hospitales del Seguro Social se *universalizaron* en los hechos, lo que llevó a su *privatización* también en los hechos, pues comenzaron a solicitar de sus pacientes *colaboraciones*⁷⁸ para recibir atención. Similar situación ocurrió con las escuelas públicas, pues las organizaciones de representantes legales de los estudiantes también solicitaban *contribuciones voluntarias* para el mantenimiento de la infraestructura y pagos del personal suplente en dichos establecimientos. Así en la década de los noventa estos dos servicios públicos universales y gratuitos en los hechos se estaban transformando en privados.

La Constitución de 1961 fue el marco que permitió avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato entre los sexos, pues las referencias en su Preámbulo a la obligación de promover el bienestar general, a la búsqueda de la igualdad social y el principio rector de la justicia social sumados a la prohibición expresa de la discriminación por razones de sexo fueron ordenes constitucionales que facilitaron la adopción de una serie de leyes sobre los derechos de las mujeres. Pero el proceso fue lento. Solo en 1982 se democratizó el matrimonio.

La ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en 1983 fue un impulso importante para las medidas que se tomaron en la década de los noventa. De hecho esa es la década de la profundización de las medidas legislativas para la

⁷⁸ Dichas colaboraciones podían ser aportes *voluntarios* a fundaciones que los hospitales habían creado para hacer frente a los gastos o que el paciente cubriese los instrumentales y medicamentos que requería para su atención.

promoción de la igualdad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social con énfasis en la penalización de todas las manifestaciones de la violencia por razones de sexo. Pero también fue la década que se profundiza el fenómeno de la feminización de la pobreza (Cartaya, 1997; Richter 2007).

Los avances en medidas que hagan efectiva la igualdad de oportunidades y trato se refuerza con la Constitución de 1999, siendo esta Constitución prolifera en la consagración de derechos humanos. Puede definirse como la Constitución de la ciudadanía social, aunque sus avances para la plena autonomía de las mujeres son menores.

El proceso de redacción de una nueva Constitución se desarrolló en un contexto social y político que es conveniente reseñar, pues ayuda a entender el contenido de la nueva Constitución y las reales posibilidades de hacer efectivo su articulado de protección laboral.

La Constitución de 1999 fue producto de una Asamblea Nacional Constituyente, convocada por presidente Hugo Chávez Frías. La redacción de una nueva Constitución que permitiese refundar el país y así superar los vicios desarrollados durante los cuarenta años previos fue la principal oferta electoral de su campaña presidencial.

La llegada al poder del presidente Hugo Chávez Frías fue precedida por una crisis del sistema político venezolano, que como ya se reseñó su elemento central fue haberse construido sobre una serie de pactos entre diversos actores sociales para canalizar tanto el conflicto político como el social. Es bueno insistir que tanto la renta petrolera como el bajo nivel de las demandas de los sectores populares otorgaron viabilidad a los pactos por varias décadas, aunque el conflicto de clase se mantuvo latente (Alvarez, 1996; López Maya, 1989; Ellner, 2008). Por tanto, al disminuir la renta petrolera se comenzó a sacrificar a sectores que inicialmente fueron centrales en el pacto, como lo fue el trabajador asalariado y posteriormente a pequeños y medianos industriales que se habían desarrollado bajo el modelo de sustitución de importaciones. Pero, además, la segmentación del mercado de trabajo se profundizó en la última década del siglo XX, dejando fuera de la cobertura de la red de protección laboral a casi el 50% de la población trabajadora, quienes se desempeñaban en puestos de trabajos informales (Richter, 2007). Así los trabajadores del sector informal y sus

familias no se sentían representados por ninguna de las organizaciones políticas y sociales existentes, ya fuesen los partidos políticos, los sindicatos o las organizaciones de vecinos. Pero tampoco los trabajadores asalariados lograban que sus representantes políticos y sindicales evitasen el deterioro en sus condiciones de trabajo y de vida. Por tanto, un sistema político construido sobre las adhesiones utilitarias de sus ciudadanos comenzó a derrumbarse cuando disminuyó su capacidad de satisfacer un cúmulo complejo y diverso de intereses sociales.

La década de los noventa fue la de la aplicación de políticas neoliberales en el país. Si bien es cierto que no tuvieron la magnitud y radicalidad de los programas de ajustes estructural de otros países latinoamericanos, la población sintió la disminución en sus condiciones de vida. De hecho una tímida reforma de la legislación laboral realizada en 1997 fue utilizada, por Hugo Chávez Frías en su campaña electoral para las elecciones presidenciales de 1999, como la expresión más acabada de la traición de los sindicatos a los intereses de la clase trabajadora (Ellner, 2003).

La reforma de la seguridad social con la finalidad de abrir el sistema a la capitalización individual fue otra bandera electoral utilizada para demostrar que los partidos políticos y los sindicatos estaban a espaldas de los intereses del pueblo. Más allá de las características de dichas reformas, éstas afectaban al 50% de los trabajadores con condiciones de trabajo más favorables en comparación con los que trabajaban en el sector informal. Si los trabajadores afectados por las reformas laborales terminaron por percibirlos como contrarias a sus intereses, el efecto fue aún mayor en los sectores de trabajadores sin acceso a los beneficios laborales previstos para la población asalariada.

Los trabajadores sin protección laboral no podían evaluar en su caso personal las bondades o defectos de las reformas, pero sí efectuaron una valoración negativa de los sindicatos, pues asumieron que si éstos no protegían a sus propias bases sociales menos lo harían con ellos. Así, se construyó todo un símbolo en torno a las reformas laborales como expresión más acabada del neoliberalismo⁷⁹.

⁷⁹ En la campaña electoral y en los primeros años de gobierno del presidente Chávez fueron constantes sus referencias *a la venta de las prestaciones sociales*

La crisis de legitimidad también reflejaba la posición política de sectores de clase media quienes se sentían cada vez menos representados por los partidos políticos tradicionales y los consideraban culpables de todos los males que afectaban a la sociedad venezolana, en particular la corrupción y la ineficacia de la mayoría de los servicios estatales.

Los sectores de clase media asumieron el discurso de la antipolítica y apostaban a un liderazgo tecnocrático. El discurso dominante de estos sectores fue la despartidización de la sociedad y el retiro del Estado, pues se consideraba que su excesiva participación ahogaba el desarrollo de las fuerzas productivas y sociales. Se apostaba por el liderazgo de la sociedad civil no contaminada por las prácticas clientelares, ya sea de los partidos políticos o de las organizaciones sociales que participaban en los acuerdos del sistema populistas de conciliación de elites.

La incapacidad del liderazgo tradicional de canalizar tanto las peticiones de los sectores medios como las provenientes de los sectores populares unida a una disminución de la renta petrolera terminó por sellar el destino del sistema político construido a partir de 1958. De hecho en las elecciones presidenciales de 1998 se enfrentaron dos opciones que cuestionaban al sistema político: un candidato del mundo empresarial vinculado con la idea de la tecnocracia en la función pública que proponía un rol preponderante del mercado en la distribución de recursos y servicios, y otro candidato que propugnaba una mayor presencia estatal y el combate a las políticas neoliberales. La opción que se visualizó como capaz de emprender una gran transformación social fue la que resultó ganadora y ella la encarnaba Hugo Chávez Frías.

Es en este contexto de deslegitimación de los actores sociales para canalizar y agregar las demandas sociales, incluso la de sus propias bases sociales, y el surgimiento de peticiones de nuevos sectores sociales que se dan las condiciones para que a finales de la década de los noventa pueda

que había efectuado la Confederación de Trabajadores de Venezuela, principal central de trabajadores del país hasta ese momento. El sindicalismo no supo responder esas críticas, reforzándose la matriz de opinión que había sido una reforma flexibilizadora (Ellner, 2008; Iranzo y Richter, 2005c).

surgir un líder *outsider*⁸⁰ que logra articular los deseos de transformación de amplios sectores de la sociedad venezolana.

La propuesta de transformación se canaliza a través de la reforma constitucional siendo el presidente Chávez quien propone la convocatoria a una Asamblea Constituyente cuya misión era "...transformar el Estado y crear un nuevo orden jurídico que permita el funcionamiento efectivo de una democracia social y participativa" (Brewer Carias, 2001: 25). En la propia convocatoria se hace evidente que se asumía lo social como crucial en el nuevo texto constitucional. En general todo el discurso gubernamental para justificar una nueva Constitución giraba en torno a la inclusión social, la cual se vinculaba con la posibilidad de deslastrarse de la democracia representativa que había producido una elite dirigente sin un real compromiso con la justicia social.

El proceso constituyente tuvo la particularidad de ser *excluyente e incluyente* a la vez. La composición de la Asamblea Nacional Constituyente fue excluyente, pues el 95% de los constituyentes elegidos formaban parte de la coalición que apoyaba al presidente de la república. La imposibilidad de los partidos políticos de oposición de llegar acuerdos para presentar listas únicas de candidatos, similares a las que elaboró el chavismo, y el sistema uninominal de elección terminaron por favorecer la opción presidencial. En tal sentido, el sistema electoral utilizado y la estrategia del chavismo de presentar listas únicas permitieron que con el 60% de los sufragios se obtuviera el 95% de la representación. A diferencia de la Constitución de 1961 que contó con el voto del partido comunista, la nueva Constitución nació al margen de los partidos políticos, pues incluso la opción partidista del presidente Chávez estaba en proceso de formación. Tan fuerte era la imagen negativa de los partidos políticos, que esa expresión no aparece en el texto constitucional, siendo sustituida por *organizaciones con fines políticos* a las cuales se les prohíbe acceder a financiamiento público y se regula estrictamente tanto su acceso a fondos privados como su vida interna.

⁸⁰ Término que la literatura política ha utilizado para referirse a los liderazgos políticos que han surgido fuera del sistema político tradicional en los países latinoamericanos. Los ejemplos emblemáticos son los presidentes Fujimori en Perú, Abdalá Bucare, Lucio Gutiérrez y Rafael Correa en Ecuador.

La composición excluyente de la Asamblea Nacional Constituyente no significó ausencia de participación social en la discusión de la nueva Constitución. Al contrario se abrió un espacio de participación para las organizaciones sociales que habían tenido un rol secundario en el anterior sistema político. Así, las organizaciones que reivindican el derecho a la vivienda, al acceso al agua, los derechos de los niños y adolescentes, los derechos de los presos, las de los indígenas, de las mujeres, de los movimientos de diversidad sexual, las de derechos humanos, entre otras, pudieron hacer llegar sus propuestas a los legisladores y negociar con ellos su inclusión en el texto constitucional. El caso de las organizaciones de mujeres puede ser paradigmático, pues lograron una presencia importante como asesoras en las Comisiones que discutían los derechos de las mujeres y una destacada feminista ocupó el cargo de vicepresidenta de la Comisión de Estilo de la Asamblea Nacional Constituyente, lo que explica en buena parte el uso del lenguaje no sexista que atraviesa todo el texto constitucional (Jiménez, 2000). El movimiento de mujeres aprovechó muy bien la experiencia acumulada en anteriores reformas legales, cuando lograban con escasa presencia en los órganos legislativos obtener importantes reformas para avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato.

El gran ausente en la discusión del nuevo texto constitucional fue el movimiento sindical que no participó activamente en la elaboración del capítulo sobre derechos del trabajo, aunque fue el único actor social que tenía asambleístas fuertemente vinculados con él. Varios miembros de la Asamblea Nacional Constituyente⁸¹ provenían de tendencias sindicales de izquierda que habían sido minoritarias en el seno del movimiento sindical. De ahí que conocían con cierta profundidad los problemas que afectaban el sistema de relaciones de trabajo y se dedicaron a plasmar lo que consideraron las herramientas adecuadas para “adecentar” el movimiento sindical.

La intervención del Estado en la vida sindical se profundizó en esta Constitución, pues los sectores minoritarios del movimiento sindical

⁸¹ Pablo Medina y Froilán Barrios Nieves habían sido dirigentes sindicales de tendencias de izquierda. Pedro Ortega Díaz, Isaías Rodríguez, Antonio Briceño y Freddy Gutiérrez tenían una vasta experiencia como abogados de los sindicatos.

consideraron que se abría la posibilidad de usar el poder del Estado para lograr defenestrar las prácticas corruptas y clientelares en su interior. En tal sentido, se repitió la estrategia de otorgar derechos y controlar la organización sindical, pero esta vez bajo el supuesto que ello permitiría su conversión en un verdadero actor social y político de representación de la clase obrera.

Este proceso de *exclusión-inclusión* en la elaboración de la nueva Carta magna produjo consecuencias graves para la implantación del nuevo modelo constitucional. Por un lado, los sectores sociales y políticos que se oponían al proyecto político presidencial tuvieron escasa presencia entre los redactores del nuevo texto constitucional. A ello se le unía que expresamente los sectores mayoritarios de la Asamblea Nacional Constituyente sostenían que era necesario eliminar cualquier vinculación con los sectores sociales vinculados al anterior sistema político, a los cuales se les acusaba de estar en contra de las mayorías populares.

Una de las consecuencias de esa exclusión fue que para esos sectores sociales, la Constitución fue asumida como una imposición y no han sentido muy representados sus intereses en la misma. Por otro lado, al abrirse un espacio para que ciertos sectores de la *sociedad civil* se sintiesen convocados a la refundación de la república y a la vez al consagrarse un amplio articulado sobre derechos humanos se logró que dichos actores sociales se convirtiesen en los principales defensores de la nueva Constitución. Pero la inclusión tenía un gran talón de Aquiles, pues se efectuaba *desde afuera*, casi como concesión, pues los sectores sociales que se acercaban a formular peticiones no tenían representación entre los constituyentes, con excepción del movimiento indígena y de los sectores minoritarios del movimiento sindical. De ahí que el gran avance en la consagración de un amplio catálogo de derechos humanos, con énfasis en los sociales y colectivos, nació más como una concesión desde el Estado que producto de un proceso de luchas sociales. En otras palabras, podría decirse que existía un alto consenso en la necesidad de transformación de la sociedad venezolana, sobre el rol del Estado en la mejora de las condiciones de vida de todos los ciudadanos y una fuerte convicción de la obligación de profundizar los derechos sociales y mejorar la participación ciudadana en la toma de decisiones. Pero no existían organizaciones sociales con capacidad

de motorizar esos cambios. De ahí que el Estado asumió la responsabilidad de efectuarlos.

Modificar el rol asignado a las mujeres fue una de las ausencias dentro de los consensos. La promoción de la igualdad de oportunidades y de trato fue asumida casi como una concesión al movimiento de mujeres por su activa participación en la promoción de la reforma constitucional.

La nueva elite política privilegio el cambio desde arriba, aunque de manera mucho más cupular en comparación con la forma en que se llegó a los acuerdos para fundar el anterior sistema político. De ahí que muchos derechos, y para el caso de esta tesis doctoral, los vinculados con la igualdad entre los sexos y la ampliación del modelo de protección laboral a todos los trabajadores no han tenido una gran aplicación en la vida cotidiana de la sociedad venezolana, pues no existen organizaciones sociales con capacidad de impulsarlos en la vida diaria. Las mismas promotoras de los cambios en materia de igualdad entre los sexos reconocen la debilidad de la transformación pues las "leyes que defienden a las mujeres necesitan de mujeres y varones que defiendan esas leyes" (Jiménez, 2000: 32). Pero además como se verá en el capítulo V, la ausencia de consenso y debilidad organizacional han producido un retroceso significativo en la lucha por la igualdad en la década del dos mil.

La Constitución de 1999 consagró expresamente un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia. En este punto la Constitución parece acoger la propuesta de Elías Díaz (1981) de que un Estado Democrático de Derecho debe ser un Estado de Justicia⁸². Así, el Estado que se pretende configurar posee algunas de las características que Elías Díaz atribuye al Estado Democrático de Derecho, es decir, es un Estado que basa su legitimidad en función de garantizar unos determinados valores históricos: la democracia, el socialismo, la libertad y la paz⁸³.

⁸² Uno de los constituyentes de oposición, un destacado profesor de derecho constitucional y administrativo, fue uno de los impulsores de esta consagración, pues se asume que tal caracterización del Estado estaba acorde con "la tradición del constitucionalismo contemporáneo, tal como está expresado, por ejemplo, en la Constitución española (art.1º), en la Constitución de Colombia (art.1º) y en la Constitución de la República Federal de Alemania (art. 20,1)" (Brewer Carías, 2001:47).

⁸³ En el texto constitucional existen tensiones para desarrollar esos valores, pues se robustece la figura presidencial y se conservan fueros especiales para el mundo militar. Pero sin duda el articulado sobre derechos humanos refleja una concepción

La solidaridad y la responsabilidad social atraviesan la mayoría de los derechos económicos y sociales. Pero la búsqueda de esa mayor justicia social no rompe con las dos principales desigualdades: el sexo y la clase social. La Constitución protege la propiedad privada de los medios de producción y no se modifica sustancialmente el tratamiento de los derechos de las mujeres en clave a su filiación. Aún así, se avanza en la consagración de una mayor universalización de los derechos sociales.

La Constitución de 1999 contiene un amplio articulado para garantizar la igualdad entre los sexos. Se consagra la igualdad ante la ley, prohibiéndose todo tipo de discriminaciones⁸⁴. Para reforzar a los colectivos en desventaja se prevé la acción positiva o afirmativa⁸⁵. La acción de clase o colectiva completa el panorama constitucional, pues la garantía del acceso a la justicia permite demandar en nombre del colectivo afectado y que la sentencia se aplique a todos sin necesidad de un juicio individual en cada caso.

Estas normas constitucionales fueron diseñadas para promover la igualdad en el espacio público. Pero, una lectura integral de la apuesta a una mayor solidaridad, equidad y justicia social permitiría tomar medidas legales, administrativas y convencionales para llevar el principio de la igualdad de oportunidades y trato al ámbito doméstico, asunto que aún no se ha efectuado, pues las medidas legislativas han seguido centrada en el ámbito del trabajo remunerado y la penalización de la violencia contra las mujeres. Como se demuestra en el capítulo V de esta tesis doctoral hay una base constitucional para tomar medidas para llevar el principio de igualdad de oportunidades y de trabajo al ámbito domestico-familiar.

democratizadora de la sociedad. La idea de Estado de Justicia reafirma la preeminencia de la garantía efectiva de los derechos humanos frente al poder público.

⁸⁴ En su artículo 21, numeral 1: "no se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona"

⁸⁵ En su artículo 21, numeral 2: "La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegiendo especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionar los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."

La Constitución de 1999 utiliza un lenguaje no sexista, pues la referencia expresa a ambos sexos atraviesa la mayoría de su articulado⁸⁶. En tal sentido, existió un esfuerzo en modificar la imagen simbólica que se ha construido con el uso del género masculino en la definición de derechos para la especie humana, pero como se ha expresado fue una labor emprendida por destacadas feministas más que una convicción de los propios constituyentes⁸⁷ (Jiménez, 2000).

La protección del trabajo sigue ocupando un lugar importante en la obtención de bienestar social, aunque se amplió el ámbito de la tutela al trabajo doméstico-familiar⁸⁸, con lo cual se avanza en concederle un lugar relevante en la generación de bienestar social. Cónsono con esa visión se consagra el derecho a la seguridad social de las amas de casa⁸⁹ y se reconocen y protegen todas las formas de familia heterosexuales, estableciéndose la igualdad de derechos y obligaciones en su seno. Pero se avanzó poco en los derechos sexuales y reproductivos.

Los intentos de despenalizar el aborto no prosperaron más que por la oposición de la iglesia católica por la carencia de una movilización importante de mujeres y hombres en la reivindicación de este derecho. Así, el derecho a la maternidad quedó consagrado en forma similar a la anterior Constitución, dejando una tenue posibilidad para despenalizar el aborto (Jiménez, 2000). La protección constitucional de la vida desde la concepción sigue siendo el argumento para bloquear cualquier intento de ampliar los supuestos de despenalización más allá del peligro de la vida de la madre.

⁸⁶ La referencia constante a los hombres y mujeres en el articulado constitucional y la creación de palabras en femenino ha sido objeto de profundas críticas, pues en algunos casos la omisión de ambos sexos en la definición de los beneficiarios del derecho ha llevado a sostener que el sexo omitido no goza del mismo. La propuesta de un lenguaje neutro, basado en el término persona, fue desechada dentro del movimiento femenino, pues primó la estrategia de la visibilización. (Entrevista a Gioconda Espina)

⁸⁷ La presencia femenina entre los constituyentes fue escasa, solo el 13% eran mujeres con el agravante de que la mayoría de ellas no tenía participación política previa y un escaso conocimiento del tema de la equidad de género.

⁸⁸ En su artículo 88: "El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social"

⁸⁹ La redacción tiene la desventaja que solo protege a las mujeres con lo que se refuerza la división sexual del trabajo. En la discusión de esta norma se propuso incluir a los hombres, pero en un ambiente de hilaridad y trivialidad, lo que impidió su discusión de manera seria y fue desechada (Iranzo y Richter, 2006).

La Constitución de 1999 avanzó en desvincular los derechos sociales del trabajo asalariado. Ello se refleja incluso en el título del capítulo dedicado al bienestar social: "Los Derechos Sociales y de la Familia". La denominación deja claro que derechos sociales y la familia son cosas diferentes. En ese capítulo se protege la maternidad y la paternidad, los derechos de los ancianos, de las personas discapacitadas, el derecho a la vivienda, a la salud y se consagra el derecho a la seguridad social como derecho ciudadano y además se constitucionaliza la extensión de los derechos laborales al trabajo autónomo, situación ya prevista en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990. Pero aún así, la fuerza del trabajo asalariado sigue siendo central, tanto en calidad como en cantidad de los derechos y obligaciones, pues no solo son los mayoritarios sino también los mejor diseñados. En un recuento numérico, más del 50% de los derechos sociales están referidos a la protección del trabajo remunerado y dentro de esa protección resaltan los derechos y obligaciones de la relación de trabajo.

La fuerza de la idea del trabajo asalariado como vehículo de integración social se evidencia en el hecho de que a la tercera edad se le garantiza su derecho al trabajo acorde con su capacidad.

La Constitución de 1999 mantiene la intervención en la vida de las organizaciones sindicales y se refuerzan los límites a la autonomía colectiva, lo que muestra nuevamente la fuerza de la visión de promover la armonía en las relaciones de trabajo y la desconfianza frente a la posibilidad de un poder sindical independiente.

La búsqueda de armonía entre capital y trabajo asalariado se manifiesta en la regulación del derecho a la negociación colectiva como derecho "voluntario" de los trabajadores y el ejercicio al derecho a huelga sometido a los requisitos que establezca la ley, los cuales siempre han tendido a restringir ese derecho. Como se expresó anteriormente la alta intervención estatal en la vida sindical se justificó como medida para lograr la democratización del movimiento sindical pero se ha convertido en una herramienta para su control (Iranzo y Richter, 2005c).

La conjugación entre amplios derechos pero límites a la organización social, incluyendo la regulación estricta de la vida de los partidos políticos, es una arista importante para entender que la universalidad y calidad de los derechos no necesariamente significa su disfrute por todas las personas y

menos una modificación sustancial de las relaciones sociales entre los sexos, incluso cuando se toman medidas para incidir en el ámbito doméstico. Acá toma una relevancia enorme el hecho de ser medidas promovidas desde el Estado sin ser producto de luchas de las organizaciones sociales lo que aunado con la debilidad de éstas se dificulta aún más la posibilidad de hacerlas efectivas.

En el caso de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres se trabajó en agendas paralelas. Las mujeres se centraron en las reformas vinculadas con la familia y los derechos sexuales y reproductivos. Su única intervención en la regulación del tema trabajo fue el reconocimiento del valor del trabajo doméstico-familiar y la inclusión de las amas de casa en los beneficios del sistema de seguridad social (Jiménez, 2000). La discusión de los derechos laborales fue promovida por constituyentes vinculados al movimiento sindical. En sentido se repitió la historia de que son las mujeres las que impulsan la igualdad de oportunidades y de trato y el sindicalismo se concentra en los derechos del trabajo, los cuales siempre se han configurado pensando en la situación del trabajador masculino.

Los éxitos del movimiento de mujeres en desmontar el carácter sexistas fueron limitados, pues no lograron incluir ningún derecho reproductivo o sexual y la visión de la familia como *asociación natural* de la sociedad y con una *jefatura*⁹⁰ muestran que se sigue asumiendo la esfera privada como ajena al pacto social y que se organiza con relaciones jerárquicas. Por tanto, se refuerza la visión de las mujeres como medios para fines. Como se dijo que la regulación refiera derechos para la familia y otros derechos sociales evidencia que se parte de concepciones distintas. Nuevamente aparece el contrato social y el organismo social.

En resumen, en América Latina, el camino hacia la consagración de un modelo de Estado Social de Derecho se inicia en la primera mitad del siglo XX, pero el proceso de real consagración de los derechos sociales universales se ve con claridad a partir de los años noventa, pues bajo la concepción de los derechos humanos fundamentales se robustece la idea de

⁹⁰ En su artículo 75: "El Estado protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad (...) garantizará protección a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la familia."

una ciudadanía exigible, independientemente de la situación de la persona en el trabajo remunerado.

Las constituciones de Bolivia, Colombia, Ecuador, Paraguay y Venezuela han consagrado expresamente el Estado Social de Derecho. En otros países se deduce de las funciones del Estado y de los derechos consagrados, como lo es en el caso de la Argentina y de México. Adicionalmente en la mayoría de los países latinoamericanos existe una amplia gama de derechos sociales y el modelo de protección laboral tiene ciertos rasgos comunes. Pero en todos ellos se reporta un déficit importante en el disfrute de los derechos consagrados.

El reconocimiento de los derechos fundamentales de la persona ha estado acompañado con una gran variedad en las formas de prestación de servicios diferentes al trabajo asalariado y por la existencia de una amplia diversidad en la estructura familiar (Arriagada y otras, 2006; Moreno Olmedo, 2007). De ahí que universalidad ha sido limitada.

En resumen tanto las constituciones sociales europeas como las latinoamericanas han tendido a desarrollar la protección laboral a través del trabajo asalariado, en particular con un tipo de trabajo asalariado: en empresa privada, masculino y con contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Es desde esa concepción que debe leerse la crisis del modelo de protección laboral y los recurrentes problemas de cobertura de la legislación laboral.

Los otros derechos sociales se han consagrado de manera mucho más genérica, con excepción del derecho a la educación y a la salud que aparece claramente como una obligación estatal. En la mayoría de las Constituciones, el cuidado no aparece como derecho autónomo.

Los denominados derechos humanos de tercera generación que refieren a derechos colectivos e intereses difusos, como el cuidado del medio ambiente, los derechos del consumidor, el acceso al avance científico, a la paz, por citar algunos de los más conocidos, han comenzado a aparecer en los textos constitucionales. Pero siguen siendo declaraciones aún muy generales.

Los derechos sociales y colectivos refieren claramente al derecho de toda persona a disfrutar de una calidad de vida, independientemente de su situación laboral. De ahí que su real vigencia se convierte en la prueba de

fuego de la ciudadanía sin exclusión. En Latinoamérica, el derecho a la alimentación vendría a ser la carta de real nacimiento de la ciudadanía.

La promoción de la igualdad de oportunidades y de trato se ha dado fundamentalmente para el ámbito público, ya sea promoviendo las cuotas reservadas a las mujeres en las listas de postulaciones a cargos políticos, removiendo obstáculos para su incorporación en el trabajo remunerado, estableciendo principios sobre igualdad salarial y ampliando las protecciones a la maternidad y paternidad.

Los reconocimientos al valor del trabajo doméstico-familiar que efectúan las Constituciones de Ecuador y Venezuela deben leerse dentro de las luchas del movimiento de mujeres para ir abriendo la ciudadanía hacia la esfera privada. El próximo paso es comenzar a desmontar la regulación de la familia como núcleo, órgano natural o institución social, basado en relaciones jerárquicas.

En la mayoría de los países se han eliminado las limitaciones al acceso al empleo y se han consagrado prohibiciones de discriminación por razones de sexo o maternidad. Pero ese camino aún está en construcción, como se verá en el capítulo V.

La promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en la década de los noventa va en paralelo con el aumento de la participación laboral de las mujeres. Pero la promoción de la igualdad se ha efectuado sin tomar medidas para modificar su responsabilidad en el cuidado de la familia. El cuidado de la familia sigue siendo considerado un deber privado, siendo la responsabilidad estatal y social subsidiaria. Tampoco se ha avanzado mucho en los derechos sexuales y reproductivos, pues la mayoría de los países conservan restricciones en temas vitales, como lo son la despenalización del aborto, los servicios públicos para abortar y las facilidades para conseguir métodos anticonceptivos. En Nicaragua y Chile incluso está penalizado el aborto terapéutico.

La búsqueda de la igualdad de oportunidad y trato incluyendo las responsabilidades familiares plantea una redefinición del Estado Social de Derecho desde una perspectiva diferente a las críticas recurrentes sobre su insostenibilidad económica o las dificultades para hacer efectivos los derechos sociales, colectivos o proteger los intereses difusos. Es en este

camino que se ha avanzado muy poco en la región latinoamericana y muestra otra arista de ciudadanía incompleta.

Por tanto, la ciudadanía femenina tropieza con una visión del derecho al cuidado como una responsabilidad privada y una ausencia de derechos reproductivos. El círculo que asegura la dependencia de las mujeres se cierra: se les adjudica la responsabilidad del cuidado de los hijos y se les niega la posibilidad de controlar su reproducción. Con ello, su autonomía se limita y su libertad se reduce.

A Modo de Cierre

La *cuestión social* y la *cuestión de la mujer* han formado parte de la agenda de los derechos laborales desde el Estado Liberal. Las soluciones a ambas cuestiones han transitado caminos diferentes y cuando se han encontrado, la tensión se ha hecho evidente.

El proceso de universalizar los derechos ha presentado retos mayores para las mujeres, pues la noción de personas ha sido difícil de aplicar a ellas.

La regulación jurídica de vida social ha asumido la división de la vida social en esferas independientes. En la esfera pública se regula un pacto social y en la privada se protege una *célula fundamental* o una asociación *natural* y cuando se asume la familia como una *institución social* se le considera una creación social ajena a las relaciones contractuales. La institución tiene vida y fines propios aparte de las necesidades de sus partes, si es que éstas logran visualizarse.

Las mujeres son asociadas a la vida en la esfera privada, lo que las convierten en medios para fines. Las mujeres son madres antes que personas y ello se refleja claramente en la regulación, incluso cuando se promueve la igualdad de oportunidades y de trato.

Contrato social, caridad y naturaleza han tenido dificultades para convivir en la ciudadanía. Contrato social y caridad refiere al conflicto de clases. Contrato social y naturaleza al de género. Las mujeres tienen presencia en ambos conflictos.

Contrato social, caridad y asociación natural son tres concepciones que están presentes en la consagración de los derechos. Conjugarse los derechos y por tanto la ciudadanía se torna inoperante para amplios sectores sociales. En ese proceso se van quedando en el camino todas las

personas que no logren encajar en el supuesto contractual. Ello afecta aún más a las mujeres cuya participación en la vida social se define en términos de *funciones naturales*.

El contrato social funda las relaciones entre *hombres* iguales, la caridad es la solidaridad para los que carecen de posibilidades de establecer relaciones contractuales y se protege a la familia porque es una *célula fundamental* que sustenta el desarrollo orgánico de la sociedad. Estas visiones atraviesan la protección social y laboral.

La transformación del Estado, desde el Liberal hacia el Social de Derecho, cuestionó la caridad mas no la visión organicista de la familia. La ciudadanía social reivindica el contrato social para las personas en desventaja social y económica. Pero se asume que hay un área de la vida social que es ajena a la idea de un pacto social: la familia.

El Estado Social de Derecho se centró en la *cuestión social*. Su sello fue otorgar un contenido de clase a la solidaridad y la justicia social. De ahí que los avances en la consagración de derechos y las responsabilidades estatales y ciudadanas se hicieron con el firme propósito de ampliar la ciudadanía a todas las clases sociales. Es la redefinición del pacto fundacional para incorporar a otros actores sociales. Ello significó que la ciudadanía avanzó en nuevos derechos civiles, políticos y sociales. Un buen ejemplo, es la asunción de los derechos de los pueblos indígenas. El Estado Social de Derecho aceptó que es plurinacional.

La redefinición del pacto social tiene una frontera: solo se puede avanzar hacia las relaciones sociales fundadas en el contrato social. De ahí que si la familia no tiene un origen contractual no es fácil aplicar a su interior la ciudadanía y democracia. Se ha avanzado en la democratización de la relación de pareja pero aún no se logra romper con la categorización de las mujeres como medios para fines. Dentro de la familia, la consideración de los hijos e hijas como ciudadanos en proceso de formación es parte del proceso de socialización para la vida en la esfera pública. A ellos se les aplica con más facilidad la noción de personas. Se les prepara para que sean autónomos.

Las mujeres se diluyen dentro de la familia y sus roles sociales han sido definidos por su lugar en ella. Así, las mujeres ingresan con mayor

facilidad en las normas jurídicas como madres, esposas, hermanas que como personas.

La ciudadanía refiere a personas autónomas. Autonomía que no se puede obtener sin la acción del Estado en la provisión de servicios sociales. Se trata de que todos los seres humanos sean personas con capacidad de decidir sobre su destino. Para ello se requiere que gocen de un mínimo de bienestar social. Por tanto otorgar a todos los seres humanos el trato de personas significó una redefinición de las responsabilidades estatales y ciudadanas. Pero esa autonomía se visualizó para la vida en el espacio público. Son personas que eligen representantes políticos y optan por trabajos remunerados. Ello integra, genera cohesión social y legitima el sistema democrático. El otro lado de la vida queda en la oscuridad.

Avanzar en la ciudadanía transitó el camino de la ampliación de los derechos, es decir, su universalización. Esa universalización ha sido producto de las luchas sociales. Cada sector social ha hecho énfasis en ampliar algún tipo de derechos. Las mujeres han estado presentes en todas esas luchas obteniendo mayores avances como miembros de una clase social determinada que en su condición de género.

La universalización de los derechos ha puesto en entredicho el carácter general, abstracto y neutro de las categorías jurídicas. El proceso de universalización ha tenido que reconocer abiertamente que la consagración de derechos tiene un sesgo clasista y de género. De ahí que la lucha se ha centrado en abrir la ciudadanía a todas las clases sociales y dentro de ellas otorgar derechos a las mujeres. Para ello se ha aceptado que la obtención de la igualdad material requiere tomar medidas a favor de las personas y grupos sociales, es decir, es necesario discriminar para lograr ampliar los derechos. Pero avanzar en la igualdad ha tocado poco la desigualdad dentro de la familia. Solo cuando la desigualdad asume manifestaciones de violencia, el Derecho ha sentido la necesidad de intervenir.

El modelo de protección laboral del Estado Social de Derecho expresa las luchas no solo entre capital y trabajo asalariado. Por ello las resistencias que se han presentado para otorgar la ciudadanía a todos los seres humanos abarcan arenas disímiles. Son diversas luchas por obtener un lugar en la protección otorgada inicialmente a los trabajadores asalariados.

Ese modelo de protección laboral ha avanzado en la universalización, incorporando a su radio de protección a diversos tipos de trabajadores. Avanzar desde el trabajo asalariado a dar protección a todos los trabajos sigue siendo una meta aún no alcanzada. Pero se ha progresado considerablemente en la calidad de los derechos y la amplitud de las prestaciones. Hoy, el derecho a la intimidad, a la información, a la salud y la seguridad laboral, la prohibición del acoso moral y sexual son derechos que forman parte del modelo de protección laboral.

El modelo de protección laboral ha promovido la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Es bueno recordar que el Estado Social de Derecho convivió con la minusvalía jurídica de las mujeres. Fue necesario dar una constante lucha para lograr que las mujeres dejaran de ser objeto de protección para ser consideradas sujetos de derechos.

En la actualidad, las legislaciones laborales latinoamericanas poseen medidas para evitar la discriminación en el empleo. Los éxitos han sido limitados, pues la segregación ocupacional por sexo y las diferencias salariales se mantienen. Los trechos entre el colectivo laboral femenino y masculino se han acortado para profundizarse internamente. Pero lo más relevante es que en el proceso de otorgar derechos a las mujeres los celos y las omisiones han sido una constante. La dificultad de consagrar el aborto como un derecho es un ejemplo de ello.

Universalizar los derechos del trabajo ha topado con la familia. El modelo de protección laboral se construyó bajo la concepción del efecto cascada hacia la familia. Derechos para el trabajo asalariado generaba protección a la familia. Por tanto, la atención se centró en modificar el pacto entre capital y trabajo asalariado y en los últimos tiempos en devolver potestades a favor del capital. Pero al visualizar a la familia como ajena a las relaciones contractuales se ha avanzado menos en la universalización.

La universalidad de los derechos del trabajo remunerado otorgó un lugar secundario al derecho al cuidado. Acá la regulación refleja claramente la concepción de que la familia es una responsabilidad fundamentalmente privada siendo la acción estatal subsidiaria. La responsabilidad ciudadana en el cuidado comienza recién a ingresar en la agenda de los derechos sociales. No visualizar el derecho al cuidado, en su doble faceta de cuidarse y cuidar,

como derecho fundamental muestra los límites de las propuestas para hacer accesible la ciudadanía a las mujeres.

Las propuestas de universalización de los derechos, ya sea en su versión *desmercantilización* de las personas o *desfamiliarización* de la sociedad, han puesto énfasis en una faceta de la ciudadanía. Se trata de otorgar autonomía para la vida laboral. Ese énfasis relega a un plano secundario las responsabilidades sociales en el cuidado y omite la redistribución del trabajo doméstico-familiar. En otras palabras, el derecho al cuidado sigue siendo un derecho social secundario.

La universalización de los derechos laborales requiere unas precondiciones difíciles de conseguir en sociedades como la venezolana. Por un lado, la *desmercantilización* solo es aplicable a los trabajadores asalariados y la *desfamiliarización* está pensada para facilitar la conversión de las mujeres en asalariadas con plenos derechos. De ahí que son propuestas de universalización que presentan límites severos para las sociedades en desarrollo.

Los límites de la universalización de los derechos laborales chocan con un mercado de trabajo que no genera puestos de trabajos asalariados para todos los trabajadores. Por tanto, la universalización topa con otra frontera: el trabajo autónomo.

La universalización de los derechos del trabajo debe ser un proceso integral y global. En el caso de las mujeres el proceso abarca la remoción de diversos obstáculos legales. No se puede avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo sin derechos reproductivos y sexuales y con delitos penales que asuman las agresiones a la integridad física y psíquica de las mujeres como ofensas al honor a la familia. Pero tampoco se avanza en la igualdad de oportunidades y de trato si la propia legislación laboral contiene tratos diferenciales en el disfrute de los derechos laborales.

La universalización de los derechos laborales debe expandirse al ámbito privado. No es posible avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo sin redefinir el pacto social entre los sexos. Esa es otra deuda del Estado Social de Derecho.

La acción judicial ha jugado un importante papel para avanzar en remover los obstáculos que dificultan la igualdad de oportunidades y de

trato, tanto en el ámbito laboral como en el hogar, pues algunas sentencias han obligado a los empresarios a aceptar cambios en las condiciones de trabajo por las obligaciones familiares de las trabajadoras, lo que vuelve a mostrar la importancia de los tribunales en dar contenido concreto a las declaraciones constitucionales y disposiciones legales. De ahí que esta arena de lucha política no debe despreciarse aunque su uso requiera de ciertas precondiciones no accesible a todos. Muchas de esas precondiciones se atemperan cuando el uso del tribunal se efectúa por una organización social.

Universalización de los derechos y cultura jurídica es otra arista que debe ser abordada. El diseño normativo refleja los roles sociales. Pero además, las valoraciones, opiniones y actitudes que las personas tengan sobre los derechos es otro elemento que complejiza la relación entre ciudadanía y derechos.

Por ello, en esta tesis doctoral se sostiene que el acceso a todos los derechos, en particular a la protección laboral requiere repensar la universalización como un estadio superior de la *salarización* de las personas. Esa propuesta no es para nada despreciable, pues permite situar la universalización en un entramado de derechos y obligaciones.

El trabajo asalariado forma para la ciudadanía responsable. En el capítulo anterior se advertía sobre las posibles valoraciones negativas de la pérdida de libertad que implica el trabajo asalariado. Ahora se rescata la disciplina, la responsabilidad y el respeto a la autoridad que implican el trabajo asalariado. Ese proceso de socialización en el trabajo es vital para construir una ciudadanía responsable.

La universalización centrada en diseño y calidad de los derechos tiene que tomar en cuenta las diversas barreras estructurales que dificultan aún más disfrute de esos derechos. En el caso de la protección laboral esas interrelaciones se hacen más evidentes. Derechos diseñados para un tipo de trabajador que deben ser disfrutados por otros que no encajan tan fácilmente en los supuestos normativos. A las dificultades para expandir el trabajo asalariado se le suma las debilidades institucionales para hacer cumplir los derechos y obligaciones establecidas. Pero además los derechos que reflejan los roles sociales asignados a los sexos.

Por tanto, las dificultades para ampliar la ciudadanía se expanden desde en el ámbito de la calidad de los derechos consagrados hacia las dificultades provenientes de la estructura social para hacerlos efectivos. Una barrera significativa es la cultural.

La construcción social sobre los roles sexuales tiene un espacio privilegiado de retroalimentación en la visión que trasmite el Derecho sobre el rol de las mujeres en sociedad. La identificación de las mujeres con la familia atraviesa la legislación social, ya sea la destinada a la protección de la familia o el derecho del trabajo y la seguridad social.

En los dos siguientes capítulos se analizan la universalización de la protección laboral en Venezuela. Se trata de indagar cómo se ha avanzado en otorgar esa universalización a las mujeres y que omisiones aún perviven. Los esfuerzos por universalizar los derechos del trabajo para las mujeres se enfrentan con los roles tradicionales que se *filtran* en las normas jurídicas.

Capítulo IV: Protección laboral y trabajo femenino en Venezuela: La época de las restricciones al empleo

“No hay otra alternativa para las mujeres que ser amas de casas o prostitutas”
Proudhon
(citado por Beltrán, 2006:60)

1. Presentación

En este capítulo se analizan las características del modelo de protección laboral, bajo el cual se desarrolló el proceso de industrialización venezolano. Desde 1936 hasta 1990, la legislación laboral y de la seguridad laboral se inspiró fuertemente en el modelo del hombre principal proveedor y mujer ama de casa. De ahí que la regulación del trabajo femenino tuviese como finalidad limitar su acceso al empleo.

En la regulación del trabajo femenino se conjugan la *cuestión social* y la *cuestión de la mujer* (es). En el período que se analiza en este capítulo ambas cuestiones tuvieron una respuesta similar desde el Estado: el control.

La legislación laboral mostró desde sus inicios una alta preocupación por el destino del movimiento sindical. El temor de que se creara un fuerte poder obrero llevó a regular con detalle el ejercicio de la libertad sindical.

El control de las mujeres se efectuó por otras razones. La libertad de las mujeres siempre ha causado profundos celos, pues se la asocia con la disolución social. El sometimiento de las mujeres es la garantía del mantenimiento del orden social. Incluso cuando se proponen cambios en el orden social se reafirma que ellas no pueden salir de su cautiverio. Su rol social no cambia ni siquiera en la propuesta de Proudhon, quien no duda en afirmar “...lejos de aplaudir a lo que hoy en día se llama la emancipación de la mujer, me inclinaría más bien, si me viera obligado a tal extremo, a recluir a la mujer” (en Beltrán, 2006:60).

El control de las mujeres se ha intentado obtenerse por varias: mayor de edad que la prevista para los hombres para la emancipación de la tutela paterna, matrimonio bajo dirección del marido, imposibilidad de romper el

vínculo matrimonial o regulación de los supuestos de su ruptura, negación de sus derechos sexuales y reproductivos hasta límites en el acceso al empleo.

Libertad bajo supervisión podría ser una buena definición de la situación de las mujeres hasta bien avanzada la segunda mitad del Siglo XX. En este capítulo se analiza esa libertad vigilada en el período 1936 a 1990. En ese período, se dictan las principales normas jurídicas que regulan en trabajo asalariado en el país, bajo la concepción clásica del Derecho del Trabajo como un derecho de la clase trabajadora.

La primera sección de este capítulo se dedica a explicar las condiciones políticas y sociales existentes en el momento que se dicta la primera ley del trabajo en el país. En 1936, Venezuela era un país rural que iniciaba la explotación petrolera. Por tanto, la legislación laboral tuvo una clara finalidad de prevenir una cuestión social más que encauzarla institucionalmente. En esos momentos, la fuerza de trabajo era reducida, se concentraba en el campo y el incipiente sector industrial estaba conformado fundamentalmente por pequeñas empresas de alimentos, confección, de tabacos y textiles (Godio, 1995; Salamanca, 1997). En ese contexto inicial de la industrialización venezolana, las mujeres inician su participación laboral como asalariadas con claros signos de segregación ocupacional.

La segunda sección se dedica a las características de la legislación laboral del período del modelo de desarrollo, basado en la sustitución de importaciones. La necesidad de ampliar la demanda interno suponía hacer accesible el empleo asalariado a la mayoría de los trabajadores y garantizarles unos salarios adecuados que fortalecieran su capacidad de compra. La mejora del consumo familiar se buscaba mediante el refuerzo de las garantías en el empleo del hombre cabeza de familia.

La protección del trabajo asalariado, derechos diferenciales por categoría ocupacional y la subordinación de los sindicatos son los sellos de esa legislación. Esa dupla se expresa en una tutela de las mujeres por su supuesta incapacidad para negociar adecuadamente sus condiciones de empleo, pero sobre todo para evitar que el trabajo remunerado afecte sus responsabilidades familiares.

En este período se dictan las dos primeras Constituciones de carácter social del país. La Constitución de 1961 claramente opta por un proceso de

desarrollo guiado por el Estado y establece amplios derechos sociales y laborales. Sin embargo, convivió con armonía con una ciudadanía limitada femenina.

La tercera sección describe el régimen especial de trabajo asalariado femenino. Hasta 1990, las mujeres tuvieron una capacidad limitada para trabajar. Prohibiciones y restricciones son los elementos identificadores de su régimen legal de empleo. La protección de la maternidad era una sutil invitación a regresar al hogar.

La cuarta sección analiza la participación del movimiento de mujeres en la reforma laboral de 1990. El intento de remover las prohibiciones que limitaban el acceso a todo tipo de empleo y la promoción de la responsabilidad social de la maternidad fueron los objetivos del movimiento de las mujeres. En el camino se quedó la protección de la paternidad y el desarrollo de un régimen para los trabajadores con responsabilidades familiares.

La quinta sección evalúa la estructura del empleo al finalizar la década de los ochenta. En ese momento se discute la reforma laboral, se hace evidente el estancamiento del modelo de sustitución de importaciones y se presentan los primeros signos de pérdida de legitimidad del sistema político.

La evaluación del empleo tiene como finalidad indagar sobre los reales beneficiarios de la legislación laboral y cuáles eran las principales características de la participación femenina en el momento previo a la eliminación de las limitaciones para acceder a todo tipo de empleo.

Las reflexiones finales resaltan los límites que presenta el empleo asalariado para generar bienestar social y la importancia de la acción del Estado en la sustitución de esa función social del trabajo asalariado. Esos límites se tradujeron en una ciudadanía social limitada para todos con un claro sello de clase social y de género.

2. El contexto sociopolítico de la ley del trabajo de 1936

La Ley del Trabajo se promulga en 1936 al finalizar la dictadura de Juan Vicente Gómez, quien gobernó el país durante 27 años⁹¹. Esta dictadura construyó el Estado nacional y creó las condiciones socioeconómicas para el inicio del proceso de industrialización. Fue bajo este gobierno que se inicia la explotación petrolera en el país⁹².

En los momentos en que se dicta la Ley del Trabajo las preocupaciones centrales de la política social del Estado venezolano se referían a temas vinculados con graves problemas de salud pública, pues la malaria hacía estragos en la población. En el mismo mes se promulgan la Ley del Trabajo y la Ley de Defensa contra el Paludismo. Esta última declara que "la extinción del paludismo es un problema nacional de urgente solución" (artículo 1 de dicha ley).

La Venezuela que iniciaba su proceso de industrialización⁹³, basado fundamentalmente en una industria de enclave como lo es la petrolera, era un país rural: el 65% de sus habitantes vivía en poblaciones con menos de mil habitantes y solo el 27% se concentraba en centros con más de 100 mil habitantes. La población total era de 3.467.839 habitantes, con una densidad territorial de 3,80 habitantes por km², la esperanza de vida se ubicaba en 36 años, el 80% de la población era analfabeta y la mortalidad infantil era de 106 por cada mil nacidos y, además de la malaria, diversas enfermedades diezaban a la población (Márquez, 1992).

La ubicación de los campos petroleros en zonas alejadas de los centros urbanos generó migraciones internas y externas importantes. Así, la

⁹¹ Existen algunos antecedentes de legislación del trabajo previos, tales como la Ley de Talleres y Establecimientos de 1917 y la Ley del Trabajo de 1928, pero ambas tuvieron una escasa, por no decir nula, aplicación (Hernández Alvarez, 2007).

⁹² La dictadura de Juan Vicente Gómez se inicia en 1908 y finaliza con su muerte en diciembre de 1935. En este período se pacifica el país, se centraliza el poder, se crea un ejército de carácter nacional y una burocracia estatal, además se construye la infraestructura que permite comunicar todo el territorio nacional. En 1928 se crea el Banco Obrero cuya finalidad es impulsar la construcción de viviendas para los trabajadores de escasos recursos (Caballero, 1994; Ziemas, 1979, Carrera Damas, 1991).

⁹³ La idea de inicio de industrialización no niega la existencia de cierto sector industrial previo a la explotación petrolera, reportado por diversos estudios (Salamanca, 1997), sino que se quiere resaltar que la explotación petrolera significó un salto cualitativo que dinamizó la articulación con el sistema capitalista mundial. Además el sector industrial previo a la explotación petrolera ha sido catalogado artesanal que no estaba en condiciones de satisfacer la demanda de bienes industriales (Lucena, 1998).

explotación petrolera creó un espacio de encuentro entre trabajadores de diversas zonas del país, que hasta ese momento rara vez habían tenido contacto entre ellos y a la vez produjo las primeras migraciones internacionales, sobre todo de trabajadores de origen antillano (Godio, 1985).

Sin duda, una migración del *campo agrícola* al *campo petrolero* resume el tránsito del campesino al obrero petrolero. La mayoría de ese campesinado no tenía experiencias previas de trabajo asalariado capitalista, pues provenían de haciendas latifundistas con relaciones de trabajo con rasgos típicos de servidumbre⁹⁴ o de pequeñas parcelas individuales de subsistencia. Ese obrero hizo un paso casi simultáneo de un modo de producción a otro, proceso que en otros países había tomado más de un siglo. De ahí que hay consenso en el país en situar el nacimiento del proletariado venezolano en los campos petroleros (Lucena, 1998).

Los campos petroleros modificaron el entorno donde se instalaban. Ellos significaron grandes impulsos para las ciudades aledañas, ampliándose los servicios estatales de educación y salud en ellas. Por ello también hubo un crecimiento importante de los empleados estatales y por ende de una incipiente clase media (Lucena, 1998). Sin embargo, en 1941, transcurridos casi 20 años desde la expansión de la explotación petrolera⁹⁵, el país seguía teniendo una población económicamente activa reducida.

El Censo de 1941⁹⁶ reportó que solo un tercio de la población total estaba incorporada a la fuerza de trabajo⁹⁷. Ese año, la población total del país se ubicó en 3.951.371 personas, estando en la fuerza de trabajo

⁹⁴ Los jornaleros agrícolas recibían en usufructo un reducido espacio de tierra, cobraban el salario es especie, tenían restringido la posibilidad de retirarse del empleo durante las cosechas y los indígenas eran reclutados bajo formas casi esclavistas (Godio, 1985; Lucena, 1998)

⁹⁵ El inicio de las perforaciones comerciales de las transnacionales ocurrió en 1912, pero el gran estímulo a la inversión extranjera se produce por el reventón del pozo Los Barrosos en 1922, el cual arrojó 100 mil barriles diarios durante nueve días (Lucena, 1998).

⁹⁶ En el Censo de 1936 no se consiguieron datos sobre empleo, lo que refuerza la tesis de que la industrialización previa no había sido significativa. Fue la explotación petrolera lo que visibilizó e hizo necesario comenzar a contar a los que se empleaban.

⁹⁷ Los datos del Censo refieren a toda la población y no a la población en edad de trabajar. Construir ese dato no fue posible, pues los tramos de edad que presenta el Censo no corresponde con la edad de trabajar, ya se la ubique en 12 o 14 años.

1.240.682, distribuyéndose por sexo en 961.880 hombres y 278.802 mujeres. Por tanto, el 77,5% de la fuerza de trabajo era masculina.

La participación de las mujeres en el trabajo remunerado puede tener un subregistro importante que el propio Censo de 1941 reconoce al señalar que "...seguramente gran parte de la población femenina que trabaja en el campo fue considerada como población dedicada a los oficios domésticos, quedando por tanto comprendida dentro de la población inactiva".⁹⁸ Este subregistro probablemente también afectaba a las mujeres que en los centros urbanos se dedicaban a labores que pudiesen llevar a la misma confusión⁹⁹.

El subregistro se hace más probable si se toma en cuenta que a finales del Siglo XIX se reporta una activa participación de las mujeres en la cosecha del algodón y que ya en 1912 se registran las diferencias salariales entre hombres y mujeres en lo que sería la principal zona petrolera del país. En el Zulia, el salario de las mujeres jornaleras equivalía a la mitad de lo que ganaban los peones jornaleros hombres (Godio, 1985).

El subregistro del trabajo remunerado de las mujeres se ha reportado en varios países latinoamericanos¹⁰⁰. En Chile existían datos oficiales sobre la participación femenina en el trabajo en el Siglo XIX. Después de 1907 se produce un notable descenso en la contabilidad de la tasa de actividad femenina en ese país, lo que ha sido tomado como cierto por la mayoría de los historiadores que han analizado ese período. Pero un análisis más profundo, tomando varias fuentes de información, permitió a una historiadora aseverar que el trabajo femenino no se evaporó sino que se transfirió a talleres domésticos, lo que sumado a los cambios en las definiciones de empleo llevó a que gran parte de éste desapareciera de los registros censales hacia 1930 (Hutchison, 2006).

En Argentina y Uruguay, la mayor parte de las mujeres trabajadoras quedaban fuera de los registros censales porque desarrollaban sus

⁹⁸ Comentarios al VII Censo Nacional de Población, página XCI. Ministerio de Fomento. Publicación oficial de Estados Unidos de Venezuela. 1941.

⁹⁹ Las definiciones estadísticas sobre población activa siempre han presentado problemas para captar a toda la población empleada y producen distorsiones que afectan principalmente a los que alejan del modelo masculino de empleo estable (Borderías, 1993; Carrasco y otros, 2001)

¹⁰⁰ En España, Cristina Borderías (1993) hace un recuento de las diversas razones que han llevado a una infravaloración de la presencia laboral femenina en las primeras tres décadas del siglo pasado.

actividades en sus domicilios o en el servicio doméstico. En Argentina, en 1908, el 38,44% de la población industrial de todo el país trabajaba fuera de talleres, siendo las mujeres predominantes dentro de ese grupo. A esos trabajadores no llegaban los inspectores o autoridades censales (Lobato, 2006).

En Colombia y Ecuador, existía un importante trabajo femenino en la industria textil y en diversas explotaciones agrícolas. En las industrias textiles del departamento colombiano de Antioquia el 68% de los obreros eran mujeres en 1936. En Ecuador, la creación de un sindicato en una fábrica textil en 1933 contó una considerable presencia de mujeres en su asamblea constitutiva. En el campo, había una significativa presencia femenina en algunas actividades en las haciendas cafeteras y en la producción de flores (Arango, 2006).

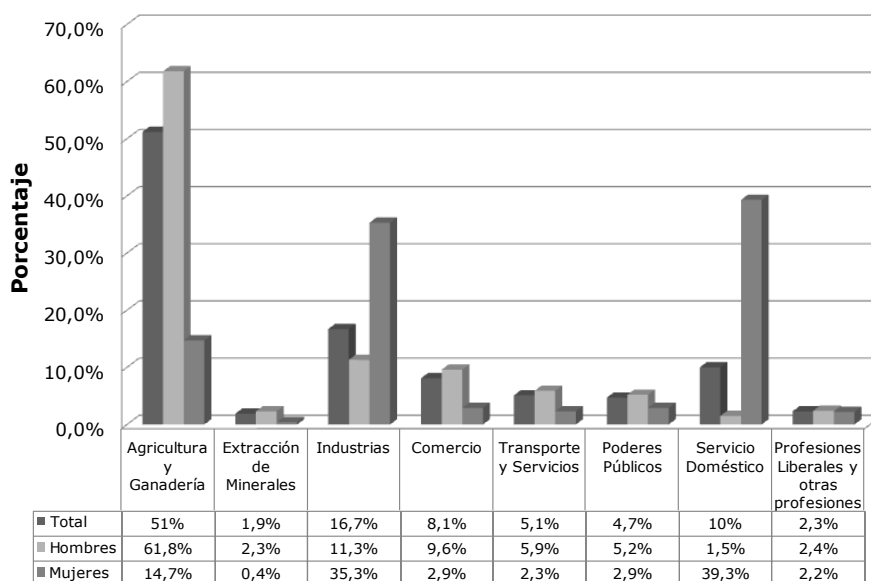
En México, la presencia de las mujeres en el trabajo se invisibilizaba porque en algunas actividades formaban parte de equipos de trabajo familiares y no recibían directamente el salario. Ello ocurría en la agricultura, ganadería y minería. En el caso del trabajo textil ocurría el mismo fenómeno de los otros países porque se concentraban en pequeños talleres no censados o eran trabajadoras a domicilio (Fernández, 2006)

En el caso venezolano, el subregistro pudo darse también por la poca experiencia de los funcionarios en recabar información sobre el empleo, lo que incluso dificultaba efectuar comparaciones dentro de la región latinoamericana¹⁰¹.

La información del Censo de población de 1941 muestra que la participación laboral de las mujeres se concentraba en ciertas actividades. Son asalariadas en la industria de la confección, de alimentos y servicio doméstico.

¹⁰¹ La presentación de los resultados del VII Censo Nacional de Población reconoce que "factores de índole metodológicos afectan la comparabilidad internacional (..) de los resultados generales de este censo" (Ministerio de Fomento, 1941: XCI)

**Distribución de la fuerza de trabajo por rama de actividad y sexo
1941**



Fuente: Censo Nacional de Población, 1941

La clasificación adoptada por el Censo Nacional de Población dificulta ubicar una distribución más detallada de los hombres y de las mujeres en las diversas actividades económicas. Industria comprende "industrias de transformación y también la de edificaciones y las construcciones en general"¹⁰². En Extracción de Minas se ubica la industria petrolera y de otros minerales, aunque la explotación de estos últimos eran muy reducida. Poderes Públicos abarcarían parte de lo que hoy se conoce como *la rama de actividad de servicios sociales, comunales y personales*. El sector comercio incluía al sector bancario y financiero. Pero las definiciones no abarcaban todo lo que integraba el sector servicios, pues la educación privada y los servicios de recreación no aparecen discriminados. Incluso algunas actividades de telecomunicaciones que ya existían son contabilizadas dentro del Poder Público, por su carácter de empresa estatal. Lo mismo ocurre con el transporte público en manos del Estado.

En 1941, el 51% de la población activa se ocupaba en actividades agrícolas y ganaderas. El sector industrial¹⁰³, cuyo centro era la producción

¹⁰² Comentarios al VII Censo Nacional de Población, página XC. Ministerio de Fomento.

¹⁰³ El Censo discrimina 10 "subsectores" dentro del sector industrial: artes gráficas, alimentos, harinas, panadería, cuero, construcción, química, tabaco, vestidos y textil. Esas subramas son un buen indicador del "grado" de industrialización existente.

de alimentos y vestuario, generaba el 16,7% del empleo total. En la actividad petrolera trabajaba solo el 1,5% de la fuerza de trabajo, siendo casi nula la presencia de las mujeres, incluso en las labores administrativas, pues se reportan 935 mujeres trabajando en la industria de hidrocarburos. Los servidores públicos eran el 5% de la población activa.

La participación laboral de las mujeres se concentraba fundamentalmente en el servicio doméstico (39,3%) y en la industria (35,3%) y dentro de ésta en la fabricación de ropa y en las panaderías. La agricultura y cría empleaba al 15% de las mujeres, pero -como ya se informó- puede existir un subregistro al dedicarse a actividades agrícolas que fueron clasificadas como oficios domésticos no remunerados. Solo el 11% de la fuerza de trabajo masculina laboraba en la industria, fundamentalmente debido al peso de la industria de la confección y de alimentos. Las industrias pesadas se comienzan a desarrollar en la década de los cincuenta y el sector de alimentos, confección de ropas pierde peso dentro del sector industrial. Esa transformación afectara la tasa de actividad industrial femenina.

La segregación ocupacional por sexo se evidencia desde los inicios de la industrialización en Venezuela. Las mujeres se ocupaban en labores vinculadas a su rol social. Su concentración en la industria de la confección es una buena evidencia de ello.

Cuadro N° 9
Distribución de la población activa en el sector industrial

Rama de Actividad	Total	Hombres	Mujeres
Industrias:	206711	108156 52%	98555 48%
- Alimentos	24284	16524 68%	7759 22%
- Panaderías	8990	5334 59%	3656 41%
- Vestidos	73605	4770 6%	68835 94%

Fuente: Censo Nacional de Poblacional de 1941

En el cuadro precedente muestra que el 48% de los ocupados en la industria eran mujeres. Si se elimina del sector industrial a la construcción esa participación se eleva al 58%. Dentro del sector industrial, el 70% de se empleaba en la confección de ropa. Además, un tercio de total de mujeres ocupadas eran obreras industriales. Estos datos permiten relativizar las suposiciones de su ausencia del trabajo asalariado y su supuesta incorporación en los tres últimos decenios del Siglo XX. Ello sin negar que esta distribución por razones de sexo sufrirá profundas transformaciones en los decenios siguientes: el sector industrial se masculinizará al diversificarse.

La alta presencia de la mujer en la industria, sobre todo en la textil, también se reporta en varios países latinoamericanos a inicios del Siglo XX. En Chile, el 73% de la fuerza industrial era femenina y la mitad de los hombres se ocupaba en la agricultura en 1907. La masculinización se produjo después de los años 20, pues ya en el año 1930 solo el 25,6% de los trabajadores industriales eran mujeres (Hutchison, 2006).

En Argentina, en la importante industria de la carne el 30% de los trabajadores eran mujeres en la década de los treinta del Siglo XX. Entre la Primera y la Segunda Guerra Mundial, las mujeres predominaron en la rama textil, oscilando entre el 70 y 80% del personal ocupado en esa industria (Lobato, 2006).

En Colombia, en la industria del café se estimaba que había más de 3.500 mujeres en labores de selección y empaque de granos en 1936. En 1945, el 36% de los trabajadores de la industria eran mujeres. Su presencia también se reduce en años posteriores a menos del 30%. Tanto en Colombia como en Ecuador la industria de las flores para la exportación fue desde sus inicios altamente empleadora de mano de obra femenina (Arango, 2006).

En México, las mujeres tuvieron un papel primordial en el desarrollo inicial del proceso de industrialización, sobre todo en la industria textil y la del vestido. En 1930 eran el 39,4% de los trabajadores de la industria manufacturera, participación laboral que disminuye al 13% en 1960 (Fernández, 2006).

El desplazamiento de la mano de obra femenina de las labores industriales también se produjo en Venezuela, pues de representar el 58% del total de ocupados en 1941 pasan a ser el 27% en 1988.

En síntesis, la promulgación de la primera ley del trabajo venezolano se efectúa en momentos de inicios de la industrialización, con una mayoría de la población trabajadora empleada en actividades agrícolas, bajo modalidades precapitalistas. Esta situación llevó a considerar a la ley del trabajo de 1936 casi una medida "exótica" y muy avanzada para su época, ya que estableció una serie de derechos que al naciente movimiento sindical venezolano le hubiese sido difícil de obtener por sus propias luchas¹⁰⁴.

Esta ley no fue producto de una reivindicación sindical, ni tampoco fue precedida de una discusión parlamentaria importante sobre la cuestión social, a diferencia de lo reportado sobre Argentina, Chile y México en las primeras dos décadas del Siglo XX, países cuyos procesos de industrialización se habían iniciado a finales del Siglo XIX y tenían una importante historia de luchas sindicales desde esa época (Fernández, 2006; Hutchison, 2006; Parker, 1986).

Un tema central en la elaboración de la ley del trabajo de 1936 fue la necesidad de controlar el naciente movimiento obrero, visualizado por los promotores de la ley como excesivamente politizado, con una presencia preocupante de dirigentes comunistas. Además, la creciente conflictividad social durante el primer semestre de 1936 alertó a la elite política sobre el surgimiento de un poder obrero que cuestionaba la forma como se estaba efectuando la apertura democrática, poniendo en evidencia el carácter autoritario y excluyente del régimen de transición. Por ello no es extraño que la prensa de la época señalase que "en realidad no tenemos un cruento problema social por resolver sino, empero, un cruento problema social por evitar" (Parker, 1986: 203).

La intención de impedir el desarrollo de corrientes marxistas queda en evidencia en las declaraciones que hacen los funcionarios de la Oficina

¹⁰⁴ Los intentos de organización previos a 1936 refieren a gremios y a las sociedades de mutuo auxilio, antecesoras de las organizaciones sindicales en la región latinoamericana. La Sociedad de Auxilio Mutuo de los Obreros Petroleros creada en 1931 es considerada la primera organización sindical de los obreros petroleros, aunque no llegó a funcionar. Los primeros sindicatos en el país se fundan en 1936 (Lucena, 1998).

Nacional del Trabajo que participaron en la redacción de la ley, quienes consideraban que los dirigentes sindicales instigaban a delinquir y promovían la lucha de clases (Parker, 1987).

La ley del trabajo de 1936 promovió la sindicación por empresas. El derecho de sindicación se reconoce para los que trabajen en una misma empresa o que ejerzan un mismo oficio o profesión, abarcado incluso los similares o conexos. Pero se omite la posibilidad de constituir un sindicato por rama de industria¹⁰⁵.

El objetivo de evitar la sindicación por rama de actividad se obtuvo plenamente, pues un sindicalismo que nació con vocación casi natural a su organización por rama de industria, por la fuerza de la industria petrolera en su constitución, terminó con una estructura sindical por empresas, siendo este hecho una de las tantas causas de su debilidad. En cambio, el desarrollo de tendencias marxistas en el movimiento obrero no pudo ser evitado, pues en la primera Convención Sindical Nacional, celebrada en Caracas en 1944, de 150 sindicatos participantes 109 se identificaban con el Partido Comunista venezolano y 41 con el partido Acción Democrática, de tendencia socialdemócrata (Lárez,1992). Solo a finales de la década de los sesenta se consolida el dominio socialdemócrata en el sindicalismo venezolano (Ellner, 1980).

La "*cuestión social*" surgía así lentamente en el país, dentro de un proceso de apertura democrática con altos déficit en el reparto del poder y una serie de promesas de reformas estructurales que mejorarían la calidad de vida de la población, cuyo incumplimiento provocó huelgas y protestas.

En diciembre de 1936 se inició una huelga petrolera, la primera gran huelga en el país, que terminó con la intervención del Ejecutivo Nacional mediante un decreto ordenando la reanudación de faenas y otorgando un aumento salarial muy por debajo de las peticiones obreras. Así, el carácter supuestamente profiláctico de la ley del trabajo para prevenir la cuestión social debe ser relativizado, pues en los enclaves petroleros más bien reflejaba la necesidad de un marco regulatorio. De hecho, la huelga fue por

¹⁰⁵ A la ausencia de referencias a la posibilidad de fundar sindicatos por rama de actividad se le suma que los sindicatos solo tienen facultades para la defensa, desarrollo y protección de intereses profesionales, entendidos en sentido restringidos a los de un grupo o categoría ocupacional (Arts. 132 y 133 de la Ley del Trabajo de 1936).

las precarias condiciones de trabajo que existían en los campamentos petroleros, el poco respeto a los derechos laborales establecidos en la reciente ley laboral y las dificultades que tenían los sindicatos para funcionar dentro de los campos petroleros (Godio, 1985; Lucena, 1998).

Los informes posteriores a la huelga petrolera, efectuados por la inspección del trabajo, muestran el poco acato a la legislación laboral por parte de las compañías petroleras una vez desarticulada la huelga y la fuerte represión contra todo intento de organización sindical (Parker, 1987). Por su parte, el gobierno expulsó del país a los principales líderes sindicales de dicha huelga, dejando claramente establecido cual sería la posición estatal en los conflictos laborales (Lárez, 1992; Lucena, 1998).

El nacimiento del movimiento sindical venezolano se efectuó en una industria de enclave de carácter trasnacional, lo que también dificultaba sus avances en el proceso de aprendizaje en la lucha obrera, pues no solo se enfrentaba a un patrono muy poderoso económica y políticamente, sino también con una experiencia previa en el manejo del conflicto obrero patronal, de la cual carecían los recién fundados sindicatos venezolanos¹⁰⁶. En este contexto el movimiento sindical tenía dos contrapartes poderosas, la patronal y el Estado, el cual veía con mucho recelo el surgimiento de un poder que no pudiese controlar. Por ello, la actuación del Estado en los años subsiguientes, sobre todo después de 1958, tuvo como norte encauzar bajo su control el desarrollo del movimiento sindical. Así, la reforma del reglamento de la ley del trabajo de 1936, efectuada en 1973, profundizó el control de los sindicatos y limitó considerablemente el ejercicio del derecho a huelga, llegándose al extremo de que casi no existieron huelgas legales durante su vigencia. Desde la instauración de la democracia, la mayoría de las huelgas han sido declaradas ilegales por la administración del trabajo (Iturraspe, 2000).

El origen petrolero del movimiento obrero y la reducida industrialización en el resto del país también influyeron en el proceso de asalarización de la fuerza de trabajo femenina, pues el sector minero no solo ha sido tradicionalmente empleador de mano de obra masculina, sino

¹⁰⁶ Los enclaves trasnacionales no fueron exclusivos de Venezuela. Pero en otros países existió un mayor desarrollo de una industria de carácter nacional que fue el semillero de una valiosa formación sindical. En el caso venezolano se ha sostenido que primero nació el proletariado y después la burguesía nacional (Lucena, 1998).

que ha generado pocos puestos de trabajo directos. Los datos del Censo Nacional de 1941 reportaban solo 935 mujeres empleadas en hidrocarburos de un total de 19.146 trabajadores en el sector. Ellas nunca han tenido una presencia importante en la parte operativa de la principal industria del país.

Sin duda, el ambiente de agitación social¹⁰⁷ que caracterizó el primer semestre de 1936 fue un elemento importante en la aprobación de la ley del trabajo. También la experiencia mexicana y chilena estaba muy presente en los promotores de la legislación por la fuerza que había tomado la cuestión social en esos países. Sin embargo, los textos históricos consultados sobre las protestas sociales de ese año no hacen ninguna referencia a la participación de las mujeres, ni siquiera se reportan reclamos en el sector industrial (Godio, 1985; Lucena, 1998; Parker, 1986). La *cuestión de la mujer* no aparecía aún en la agenda social.

La ley del trabajo de 1936 contenía un capítulo amplio de derechos individuales del trabajo. Se establecieron los límites a la jornada de trabajo, el derecho a vacaciones, el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres, algunas medidas para la protección de la salud de los trabajadores, el derecho a la participación en los beneficios de la empresa y regímenes especiales para trabajo doméstico, de mujeres y menores¹⁰⁸. En materia de derecho colectivo se consagró una alta intervención del Estado en la vida interna de los sindicatos, limitándose el ejercicio de la negociación colectiva y de la huelga. Un elemento digno de destacar es que se estableció el derecho a la sindicación de los trabajadores independientes, lo que muestra la importancia de ese segmento de trabajadores en el mercado de trabajo desde el inicio de la legislación laboral venezolana.

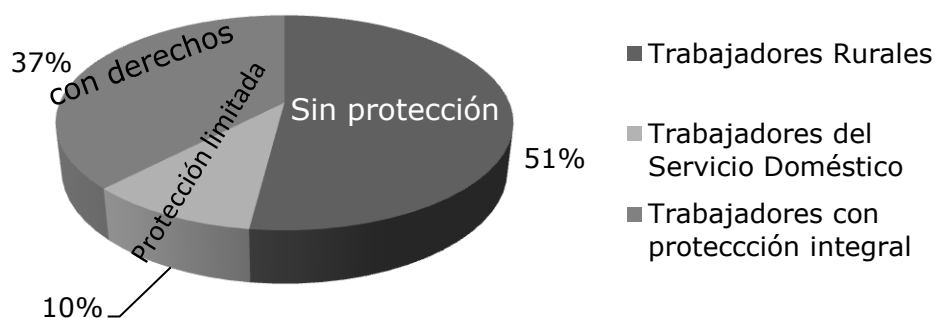
La Ley del Trabajo de 1936 excluyó inicialmente de su campo de aplicación el trabajo en la agricultura y cría, mayoritario en el país en ese momento. Por tanto, a la dificultad de aplicarla a la industria petrolera se le adicionaba que no estaba vigente para el campo. En 1945 se dictó un reglamento para

¹⁰⁷ Las protestas sociales se referían fundamentalmente a evitar que se retrocediese en los mínimos avances democratizadores que se habían producido con la muerte de Juan Vicente Gómez. Parte de esa conflictividad fueron los saqueos a casas de destacados "Gomecistas" y las manifestaciones para solicitar la expulsión de los cargos públicos de altos funcionarios muy comprometidos con el dictador (Godio, 1985).

¹⁰⁸ El gobierno venezolano solicitó asesoría de la Organización Internacional del Trabajo y en la redacción de la ley participó un funcionario de esa Oficina, lo que se reflejó en los derechos individuales consagrados (Blelloch, 1977).

el trabajo asalariado en la agricultura, cuya principal característica fue establecer menos derechos que los consagrados para los trabajadores urbanos (Hernández Alvarez, 2007). Además, la Ley del Seguro Social de 1940 los excluía expresamente de su cobertura. Este tratamiento es un buen ejemplo de cómo la legislación puede reforzar desigualdades sociales y favorecer la segmentación laboral, pues estas discriminaciones facilitan la distribución de los trabajadores en segmentos con diferente acceso a la protección laboral y por ende con desiguales condiciones de trabajo.

Cobertura de la legislación del trabajo 1941



Fuente: Censo de 1941

Como puede observarse, la cobertura inicial de la legislación laboral dejaba fuera al 51% de los trabajadores y un 10% que eran empleados domésticos tenían derechos muy limitados. En teoría solo se le aplicaba integralmente al 37% de los trabajadores, pero con pocos sindicatos y en un proceso de transición con altos déficit democráticos se puede sostener que la situación de los trabajadores amparados era de un disfrute muy precario de la protección laboral.

Las dificultades para disfrutar los derechos del trabajo quedaron de manifiesto en la corta experiencia democrática del trienio 1945-1948. En ese trienio se crearon una gran cantidad de sindicatos y aumentó la negociación colectiva. La afiliación sindical se duplicó y se celebraron convenios colectivos en pequeñas empresas (Lucena, 1998). La experiencia del trienio pone de manifiesto la estrecha relación entre democracia y disfrute de derechos laborales, pues fue la única época que se avanzó en el

respeto de la legislación del trabajo y además se estableció el derecho a voto femenino.

En síntesis, en el momento en que se dicta la primera ley laboral del país, el movimiento sindical era incipiente y concentrado en la industria petrolera. Por su parte, el trabajo asalariado femenino se concentraba en el naciente sector industrial y en el servicio doméstico. En la industria manufacturera, el desarrollo sindical se va a efectuar en la década de los años cuarenta. Es en este contexto de ausencia sindical y de una industria manufacturera casi artesanal otorga un sentido que se dicta el régimen legal de trabajo femenino, basado en prohibiciones y limitaciones para acceder al empleo.

3. Las principales características de la legislación laboral: Protección bajo el control del Estado

La legislación del trabajo y de la seguridad social venezolana es altamente proteccionista en la consagración de derechos individuales y a la vez intervencionista en los derechos colectivos del trabajo, siendo ésta una característica común de la legislación laboral de la región latinoamericana con excepción de Uruguay, como se señaló en el capítulo anterior. En esta sección nos adentraremos en esa caracterización hasta 1990 y sus efectos para la real vigencia de los derechos laborales en el país. Esos rasgos se mantendrán en las reformas posteriores, incluso cuando se intenta avanzar hacia la liberación económica en la década de los noventa.

La legislación laboral formaba parte de las medidas para impulsar el modelo de desarrollo hacia adentro, también conocido como de sustitución de importaciones. Este modelo requería un crecimiento de la demanda interna, por lo que el aumento de los asalariados en la fuerza de trabajo y las mejoras en los salarios eran imprescindible para su desarrollo y consolidación. Desde 1958, se intensifica la acción estatal para lograr esos objetivos y se hacen comunes los aumentos generales de sueldos y salarios, dictados por el Estado.

Entre 1936 y 1990 se promulgaron numerosas normas jurídicas que regulaban el trabajo asalariado. En 1961, la Constitución estableció claramente las directrices para desarrollar un Derecho del Trabajo de carácter protector. Como se señaló en el capítulo anterior esta Constitución regulaba el pacto social que permitió la transición a la democracia en el país

y fue bajo su vigencia que se profundizó el modelo de desarrollo hacia dentro y se consolidó el sistema democrático.

Las reformas laborales abarcaron diversos aspectos de la relación de trabajo. Desde la sindicación por rama de industria, la ampliación de la estabilidad en el empleo, el aumento de las prestaciones por término de la relación de trabajo, la protección del salario, las mejoras en el régimen de protección de la maternidad hasta un decreto que ordenó a todas las empresas aumentar en un 10% su nómina en 1983¹⁰⁹.

En todas esas reformas se conservaron normas discriminatorias para ciertas categorías de trabajadores, algunas de ellas con una presencia considerable de mujeres en su interior, como lo es el régimen laboral del servicio doméstico y el de conserjes. Además en ninguna de esas reformas se consideró la posibilidad de eliminar las restricciones en el acceso al empleo para las mujeres.

Las normas laborales de carácter más proteccionista se dictan en la década de los setenta. En 1973, se promulga un Reglamento de la Ley del Trabajo que mejoró el diseño de varios derechos individuales, otorgó ciertos derechos a los trabajadores rurales y domésticos, quienes tenían consagrados derechos muy inferiores al resto de trabajadores, incorporó expresamente a los trabajadores a domicilio al ámbito de la legislación laboral y prohibió el despido sin autorización previa de la mujer embarazada. Como se puede observar se tomaron medidas que favorecían categorías ocupacionales altamente feminizadas, como lo son el servicio doméstico y el trabajo a domicilio. Este reglamento profundizó la intervención estatal en la vida sindical, siendo un excelente ejemplo de la dupla típica de la legislación laboral venezolana: más derechos individuales menos derechos colectivos.

El trabajo asalariado fue el centro de la protección hasta 1990 y, como en la mayoría de las legislaciones del trabajo y de la seguridad social, desde el trabajador varón cabeza de familia se generó el efecto cascada hacia su núcleo familiar. Así, por ejemplo, en la legislación sobre seguridad social eran numerosas las referencias a los derechos de la esposa, de la

¹⁰⁹ Una reseña de la evolución de la legislación laboral venezolana se puede consultar en Hernández Alvarez, 2007.

concubina¹¹⁰ o la viuda y casi inexistente o muy limitados los derechos y prestaciones del esposo o viudo. El concubino no aparecía en la Ley del Seguro Social.

Hasta 1990, la tendencia legislativa fue restringir las potestades patronales en el uso y disposición de la fuerza de trabajo. Las posibilidades de contratación temporal eran limitadas, el despido sin justa causa podía ser anulado por una Comisión Tripartita y existía cierta tradición de aumentos generales de sueldos y salarios para atenuar su deterioro real por la inflación, pues la cobertura de la negociación colectiva no superaba el 40% de los asalariados (Hernández Alvarez, 2007). Por su parte, la jurisprudencia limitaba las potestades patronales y ampliaba la protección hacia categorías de trabajadores no claramente beneficiarios de algunos derechos establecidos en la legislación laboral.

En resumen, las diversas reformas laborales habían corregido la situación de las categorías de trabajadores desfavorecidos, extendieron a todos los trabajadores algunas conquistas inicialmente obtenidas por la negociación colectiva, pero a la vez mejoraron aún más la situación de los trabajadores inicialmente más protegidos. Así por ejemplo, la situación de los trabajadores del campo fue mejorada en el reglamento de 1973, pero se mantuvo un trato discriminatorio tanto en el contenido cuantitativo de sus derechos como en su acceso a la organización sindical, lo que dificultaba su posibilidad de negociar colectivamente. La pérdida de peso del trabajo rural dentro de la fuerza de trabajo venezolano también ha incidido para que la situación de este segmento laboral no haya sido central en las diversas reformas que han acaecido en el país¹¹¹.

Las mejoras en los regímenes de trabajo doméstico, a domicilio y de los conserjes, cuyas destinatarias eran fundamentalmente mujeres, no trastocaron la esencia de esos regímenes de trabajo sometidos a largas jornadas de trabajo y con límites en el disfrute de varios derechos. En el caso del servicio doméstico, los montos de una serie de beneficios laborales eran inferiores a los que les corresponden al resto de los trabajadores y se

¹¹⁰ El término concubinato refiere a la unión libre y estable entre un hombre y mujer solteros, divorciados o viudos. La tendencia legislativa ha sido equipar los efectos del concubinato con el matrimonio civil.

¹¹¹ La tasa de actividad en esa rama de actividad pasó de 51% en 1941 a 14% en 1988 (Censo Nacional de Población de 1941; OCEI, 1988).

les consideraba excluidos de los pagos previstos para todos los trabajadores por años de servicios, aduciendo que esos pagos serían una carga muy fuerte para el presupuesto familiar y que el régimen general no les era aplicable (Bustamante, 2007).

La situación legal de las mujeres hasta 1990 era de una capacidad jurídica limitada. En 1950 se eliminó la autorización marital para ejercer el comercio, aunque nunca existió la necesidad de autorización del marido para trabajar como asalariada. Sus ingresos laborales no ingresaban a la comunidad conyugal, por lo cual su administración era libre.

En 1982 se eliminó la potestad marital, pero el divorcio libre no existía. En materia penal se mantenían todos los delitos contra el honor y la familia. Solo estaba despenalizado el aborto terapéutico. Estos aspectos se han mantenido hasta la actualidad y serán evaluados en profundidad en el próximo capítulo.

Los regímenes especiales del trabajo con menos derechos y una capacidad jurídica de las mujeres disminuida no eran considerados contrarios a la orden constitucional de garantizar mediante la legislación la igualdad real entre todos los ciudadanos. De hecho, la potestad marital y el divorcio causado convivio en perfecta armonía con la Constitución de 1961 que ordenaba establecer la igualdad entre los sexos. Limitar la capacidad de contratar a las mujeres no se consideraba contrario al principio de igualdad ni siquiera en su faceta de igualdad formal y menos en la de igualdad material.

La idea central del régimen legal del trabajo femenino era protegerla de los posibles efectos nocivos que pudiese ocasionar el trabajo remunerado para la vida familiar. La protección laboral se traducía en considerarla un incapaz similar a un menor de edad. De hecho, la regulación de sus condiciones de trabajo se efectuaba de manera conjunta. Esta regulación fue común en todas las primeras leyes del trabajo, pues todas partían del mismo principio: en el caso de las mujeres proteger significaba limitar su acceso al empleo asalariado.

El tránsito hacia la ciudadanía femenina era lento y se resaltaba en las reformas legales su función social como madres. Es decir eran claramente medios para un fin. Esta situación no se modifica sustancialmente en las reformas de promoción de la igualdad de

oportunidades y de trato que se adelantaron en las décadas de los noventa y en la actual.

4. Los huecos en la telaraña de la protección: 1936-1990

La regulación del trabajo de las mujeres tenía dos fuentes en la Ley del Trabajo de 1936. Es bajo esa reglamentación que se produce el ingreso de las mujeres al trabajo asalariado en Venezuela, pues como se informó, el proceso de industrialización se desarrolla en el país a partir de la década de los años 30 del Siglo XX.

Cuadro Nº 10
El régimen jurídico de tutela del trabajo femenino

Maternidad	Condiciones de trabajo	Seguridad Social
<ul style="list-style-type: none"> • Permiso remunerado de 12 semanas a cargo del Seguro Social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Principio de igual salario por igual trabajo • Menos derechos para el servicio doméstico • Régimen especial para conserjes y trabajo a domicilio • Tratamiento conjunto con el menor de edad 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación gradual del servicio doméstico al Seguro Social • Exclusión de los trabajadores a domicilio • Seguro facultativo para los trabajadores independientes • Régimen especial para las cooperativas de producción y servicios
<ul style="list-style-type: none"> • Empresas con más de 30 obreras obligadas a guardería para los hijos menores de un año • Estabilidad en el empleo durante el embarazo • Sin referencia a la paternidad • Igualdad salarial en período de lactancia referida al salario de otras mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Prohibición del trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Nocturno - En actividades peligrosas e insalubres - En el interior de minas - En actividades que usen pintura industrial - En actividades que perjudiquen la moral y buenas costumbres 	<ul style="list-style-type: none"> • Noción de familia nuclear con cabeza masculina • Derechos diferenciales por sexo para el cónyuge del trabajador • Incorporación parcial de la concubina • Derechos diferenciales por sexo para los hijos • Edad diferencial por sexo para la jubilación • Ausencia de derechos para el concubino

Fuente: elaboración propia.

La primera fuente de regulación era el capítulo dedicado al trabajo doméstico, el cual estaba redactado en forma neutra e incluso con descripción de ocupaciones masculinas, aunque como se sabe siempre ha sido una actividad esencialmente femenina. Al servicio doméstico se le excluyó de las limitaciones de la jornada de trabajo, se le reconoció solo un descanso mínimo de nueve horas diarias y medio día de descanso semanal. En materia de vacaciones se estableció un lapso de 15 días anuales. Las trabajadoras domésticas asalariadas no tenían derecho a las indemnizaciones por término del contrato de trabajo sin justa causa, ni derechos o pagos por la antigüedad y se les excluyó inicialmente del régimen del Seguro Social. A la seguridad social se las incorpora a finales de la década de los sesenta, pero en los hechos su inscripción fue y siendo muy limitada.

La bonificación de fin de año, prevista para todos los trabajadores desde 1936, se estableció para el servicio doméstico en el reglamento de la ley del trabajo en 1974. Pero además, era tradicional que en los aumentos de salarios mínimos se fijará un salario inferior para los trabajadores domésticos, situación que solo ha sido corregida en los aumentos salariales promulgados desde el año 2004. Una reciente sentencia de abril del 2009¹¹², les ha otorgado el derecho al pago por años de servicios, uno de los derechos más importantes del sistema de relaciones de trabajo venezolano.

La segunda fuente de regulación era el capítulo específicamente dirigido al trabajo femenino, el cual se basaba en restricciones y prohibiciones para trabajar y una mínima protección a la maternidad. El principal redactor de la legislación laboral del país señalaba que la legislación del trabajo debía contener disposiciones especiales derivadas de la *naturaleza femenina*, lo que en su opinión justificaba ciertas restricciones en el acceso al empleo. Esta especial naturaleza femenina estaba referida a su función reproductora:

“La mujer, antes que todo, es madre. Es su función suprema. Cuando se la ampara especialmente, se la toma en cuenta, no sólo por sus diferencias fisiológicas y psicológicas que la exponen más a

¹¹² Sentencia del 14 de abril de 2009 de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia en <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/abril/0522-14409-2009-05-340.html>

determinadas clases de peligros, sino "como futura madre, por los hijos que podría tener un día"¹¹³." (Caldera, 1960: 568).

Como puede observarse, las restricciones en el acceso al empleo se justifican tanto por los posibles efectos perniciosos para la estabilidad de la familia como por los supuestos efectos dañinos en sus órganos reproductores. En esa concepción el trabajo masculino no producía esos perjudiciales efectos.

Las restricciones al acceso al empleo eran de dos tipos. Las mujeres tenían prohibido el trabajo nocturno y ciertos tipos de ocupaciones consideradas peligrosas, insalubres, pesadas o que pudiesen perjudicar su moralidad o buenas costumbres.

La prohibición del trabajo nocturno femenino se efectuó no solamente en consideración a sus efectos nocivos para la salud o para la vida cotidiana de los trabajadores, lo que ha llevado a que el trabajo nocturno siempre tenga un recargo salarial con respecto al diurno, sino que también se argumentó como razón sus obligaciones domésticas, las cuales le dificultarían dormir de día y recuperar sus fuerzas:

"La mujer está, en nuestro mundo y por virtud de una honda tradición conforme a la *naturaleza*, gravada más directamente con las tareas domésticas, que al hombre no le alcanzan, o que si participa en ellas le afectan en mucho menor parte. Su trabajo de noche es, por tanto, más difícil de compensar con un descanso diurno" (Caldera, 1960:581, cursivas mías).

La prohibición de trabajo nocturno comprendía el horario desde las 7 de la noche hasta las 6 de la mañana, lo que llevó a establecer excepciones bastantes amplias, que posibilitaban trabajar hasta las 10 de la noche o toda la noche en ciertas profesiones, pero en toda la regulación se hace evidente la diferencia entre *trabajos honestos*, como lo son la enfermería, servicio doméstico, trabajos en hotelería, restaurantes, café y teatros, y ocupaciones poco adecuadas para la mujer como lo eran los bares o sitios que solo vendiesen bebidas alcohólicas.

La tendencia legislativa en las reformas en los años 60 y 70 fue limitar el trabajo nocturno para todos los trabajadores¹¹⁴. En el caso de las

¹¹³ La cita proviene de la opinión de Max Gottschalk en "La condition sociale de la femme", obra citada por Caldera, 1960.

mujeres se ampliaron las prohibiciones, reforzando así la idea de que la noche no era un horario adecuado para que una mujer honesta estuviese fuera de su casa. De ahí que se prohibió el trabajo nocturno en varios tipos de industrias, tales como las extractivas de cualquier clase, con lo que se limitó su incorporación a los puestos operativos de la industria petrolera, en las de transformación de materiales o en las de producción con uso de cualquier fuerza motriz, lo que significaba restringir su acceso a los mejores puestos en las empresas siderúrgicas y de aluminio. Es bueno recordar que las industrias pesadas o de transformación de materiales trabajan con turnos continuos, con lo que al prohibirse el trabajo nocturno se limita la posibilidad de que la mujer acceda a los puestos industriales, relegándola hacia la parte administrativa de la industria.

El reglamento de la ley del trabajo vigente hasta 1973 contenía excepciones a la prohibición de trabajo nocturno de las mujeres. Entre dichas excepciones se contemplaba el trabajo en empresas que necesitasen dos turnos diarios o cuando el trabajo se hiciese sobre materias primas. Por tanto, fue el reglamento de 1973, dictado durante la presidencia de Rafael Caldera, que profundiza las limitaciones en el acceso al empleo y ello ocurre en momentos de profundización del modelo de desarrollo, basado en la sustitución de importaciones.

Además de la limitación al trabajo nocturno existía una prohibición general de trabajar en actividades peligrosas e insalubres. La noción de trabajos peligrosos e insalubres, que incluía la prohibición de trabajar en el interior de las minas y en actividades donde se utilizase pintura industrial, se basaba en la suposición de una "mayor debilidad de su organismo, la propensión de determinados órganos femeninos a dañarse con los tóxicos industriales y, especialmente, una protección indirecta a la maternidad" (Caldera, 1960:578).

La prohibición del trabajo en el interior de las minas tomaba como referencia la experiencia europea del trabajo femenino en las minas de carbón y tenía un claro contenido moral, pues se trataba de evitar que se repitiesen las imágenes de mujeres semidesnudas a "...causa de la

¹¹⁴ La Constitución de 1961 se hizo eco de la tendencia a restringir al trabajo nocturno para todos los trabajadores, pues la legislación debía expresamente determinar los casos en los que se permitía (Art.86).

temperatura excesiva que reinaba en las galerías subterráneas mal ventiladas, y en una promiscuidad hiriente para la dignidad humana... (lo que suscitó)... la indignación de los espíritus generosos que participaron en el movimiento de opinión a favor de una legislación protectora de las trabajadoras" (Caldera, 1960:579). Las malas condiciones de trabajo indignaban sobre todo por la exposición *pública* del cuerpo de la mujer¹¹⁵.

La prohibición que más reflejaba la concepción sobre el rol de las mujeres era la que le impedía trabajar en sitios que expendiesen licores, en labores que pudiesen afectar su moralidad o sus buenas costumbres. En el fondo esa prohibición reflejaba la idea de que las mujeres podían fácilmente caer en tentaciones y prostituirse, por lo que había que evitar que tuviesen contactos con ambientes que facilitasen su desviación, pero también se partía de una supuesta sensibilidad femenina que sería afectada por su presencia en esos lugares. Este tipo de argumentación se presentaba tanto en Europa como en América Latina.

En la Francia del Siglo XIX se argumentaba que las malas remuneraciones femeninas obligaban a las mujeres a prostituirse, situación que se agravaba en las madres abandonadas por sus esposos y en las hijas solteras a cargo de la manutención de sus padres. Ello hacía suponer un supuesto "...vínculo entre la condición de proletaria y la de prostituta, pues a veces la mujer joven es una cosa y la otra." (Fraisie, 2003:50).

Similar asociación efectuaba la prensa obrera en Chile en las tres primeras décadas del Siglo XX, pues se aducía que los bajos salarios obligaban a prostituirse a las obreras. El movimiento obrero chileno se esforzó en construir una imagen de las mujeres trabajadoras como vulnerables e indefensas, existiendo un alto consenso en la necesidad de limitar el trabajo femenino, pues las obreras estaban sometidas a la explotación laboral y sexual de sus empleadores (Hutchison, 2006). La estrategia sindical no se basó en promover su organización.

En Argentina, Colombia, Ecuador y México también existe la preocupación por evitar que el trabajo desviase a las mujeres de las buenas costumbres, afectando con ello la estabilidad de la familia (Arango, 2006; Lobato, 2006; Fernández, 2006).

¹¹⁵ El trabajo en minas ha sido siempre minoritario en el país, pero la prohibición irradió hacia la industria petrolera, en especial a las actividades de extracción.

La asociación entre trabajo y prostitución también estaba presente en la redacción de las normas que limitaban el acceso al empleo de las mujeres en Venezuela, pues se consideraba que debía evitarse cualquier tipo de trabajo que afectase su condición de futura madre o perjudicase sus buenas costumbres (Caldera, 1960).

Las limitaciones en el acceso al empleo reflejaban la contradicción que surge entre una concepción de la moralidad y de las buenas costumbres y la vida en espacio público. Si se asume que el cuidado de la familia es la principal función social de las mujeres es coherente que se trate de limitar cualquier otra actividad que las alejase de su principal responsabilidad social, la cual como se sabe se desarrolla fundamentalmente en el interior del hogar. Así el espacio público al que se le daba acceso a las mujeres era limitado y debía ser controlado, pues su entrada era "vista como una intrusión" (Fraisse, 2003:51). Intromisión que afectaba el adecuado desarrollo de la familia, en particular la educación de los hijos quienes verían afectado su desarrollo integral por la ausencia de la madre, pues el "...niño necesita de la madre. Hasta los tres años, es insustituible su papel; pero, aun después, los propios educadores están de acuerdo en que la escuela no basta ...(pues su)... formación básica se cumple dentro del núcleo familiar" (Caldera, 1960:589-590). Formación obviamente a cargo de la madre.

La estabilidad de la familia en esta concepción era una responsabilidad exclusivamente femenina, pues no existía la misma preocupación sobre los efectos perniciosos que pudiesen tener las malas costumbres de los hombres. Por ejemplo, el alcoholismo aparece en los informes y relatos sobre las condiciones de vida de los mineros por sus efectos en la producción, es decir, ausentismo, menor rendimiento y conflictividad entre otros (Hutchison, 2006).

La regulación de la maternidad se efectuó con protecciones mínimas. Se estableció una licencia por maternidad de 12 semanas, una prohibición de efectuar trabajos que afectasen el desarrollo del embarazo, pero sin disminución de la jornada de trabajo. Después del permiso postnatal, las madres tenían derecho a dos descansos diarios para la lactancia y los empleadores que ocupasen más de 30 obreras debían instalar una sala cuna para los hijos de éstas menores de un año.

La obligación de la igualdad de salario durante el período de lactancia se efectuaba con referencia al salario de otras trabajadoras que efectuasen un trabajo similar en la empresa. La prohibición de despido durante el embarazo se estableció en el reglamento de 1974.

La definición de los beneficiarios de los servicios y prestaciones de la seguridad social mostraba claramente que el lugar que se les asignaba a las mujeres era el de madre, hija, esposa o concubina.

La asistencia médica otorgada por la red de hospitales del Seguro Social contemplaba el derecho a la asistencia a la concubina, en caso de que no hubiera cónyuge, pero no extendía ese derecho al concubino. El derecho a la pensión de sobrevivientes, causada por el fallecimiento del trabajador, tenía como titular a la viuda o concubina y a los hijos menores de 18 años. En caso de muerte de la trabajadora, su cónyuge tenía derecho a la pensión siempre que hubiese cumplido 60 años o fuese inválido de cualquier edad y además dependiese de su esposa. El concubino no tenía ese derecho.

El derecho a la pensión de sobrevivencia de la esposa o concubina cesaba con la celebración de un nuevo matrimonio o concubinato, lo que muestra la fuerza de la idea de que su manutención corresponde al hombre.

Los beneficiarios de las indemnizaciones que los empleadores debían pagar por accidente o enfermedad profesional que ocasionase la muerte del trabajador eran la viuda mientras no contrajera nuevas nupcias y el viudo incapacitado para el trabajo, así como las hijas solteras de cualquier edad. En cambio, los hijos mayores de 18 años solo eran beneficiarios en el supuesto de que padecieran defectos físicos que los incapacitaran para el trabajo. A esta indemnización no se le daba acceso a la concubina, lo que demuestra las dificultades para incorporar a los beneficios de la seguridad social a las uniones no fundadas en el matrimonio.

En materia salarial, la mujer casada o la que hiciera vida conyugal con el trabajador tenía derecho a solicitar al Inspector del Trabajo la entrega hasta del 50% del salario de su pareja por razones de interés familiar y social, pero el marido o concubino no poseía similar derecho.

En síntesis, hasta 1990 la regulación del trabajo femenino se basó en la idea de construir un régimen especial destinado a protegerlas, pues se partía de una supuesta incapacidad natural suya para organizarse y

defenderse de los abusos patronales, lo que las convertía en una competencia desleal para los trabajadores masculinos¹¹⁶, quienes sí tenían la capacidad suficiente para organizarse para la lucha social. La legislación laboral no se planteó como objetivo promover su organización¹¹⁷.

La protección de la familia mediante el trabajo asalariado fue avanzando hacia el reconocimiento de las familias distintas a la nacida del matrimonio. Desde el inicio de la legislación laboral en 1936 aparece la figura de la concubina y la de los hijos "reconocidos", término para referirse a los hijos extramatrimoniales que el padre admitía como suyos. Pero la inclusión tendió a ir incorporando a todos los beneficios previstos para la familia basada en el matrimonio, solo a la mujer en unión libre y a los hijos e hijas nacidos fuera del matrimonio, es decir, se partía de la base de un hombre jefe de familia.

La ampliación de los beneficios a todo tipo de familias se debía al gran porcentaje de uniones no matrimoniales. Por tanto, la función de distribución de bienestar social del trabajo asalariado requería expandirse a todo tipo de estructura familiar.

La idea de minusvalía de las mujeres estaba presente en toda la regulación legal, no solo en la laboral, pues como se informó, la reforma de los efectos del matrimonio con derechos y deberes iguales ocurrió solo en 1982. De ahí que remover las disposiciones que consagraban discriminaciones ha sido una tarea ardua y que aún no finaliza. Como se verá en el capítulo siguiente la igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo una de las deudas del Estado Social de Derecho.

Por su parte, el régimen de protección de la maternidad contenía pocas disposiciones realmente protectoras y con el agravante que todas estaban referidas solo a las mujeres, incluso cuando se establecía la igualdad salarial durante el período de la lactancia.

Las normas sobre los períodos de lactancia en el trabajo se transformaron en los hechos en una disminución de la jornada de trabajo,

¹¹⁶ En opinión de uno de los principales autores de la legislación laboral venezolana las mujeres se convertían en una competencia desleal en perjuicio del trabajador (Caldera, 1960).

¹¹⁷ La exposición de motivos de la ley del trabajo de 1936 señala como justificación del régimen protector la mayor incapacidad de la mujer para la lucha social (Gaceta Forense 1936-1957:202).

pues al no existir salas cunas no se podía amamantar. La obligación de instalar salas cunas para los hijos menores de un año fue una de las menos acatadas por los empleadores. En los años noventa menos del 5% de los trabajadores beneficiarios accedían a ese derecho (OCEI, varios años)¹¹⁸.

La ratificación del Convenio Internacional N° 156, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, en 1984 no había tenido mayor desarrollo, al punto que la legislación interna hasta 1990 establecía la preferencia de contratación en cabeza del “padre de familia” y no en el trabajador con responsabilidades familiares.

La regulación venezolana reflejaba la tendencia mayoritaria de los países occidentales de limitar el acceso de las mujeres al empleo. En España las restricciones para trabajar a las mujeres casadas estuvieron vigente hasta 1976 y algunos reglamentos del trabajo que limitaban su acceso al empleo han tenido que ser declarados inconstitucionales, pues estaban en vigor incluso en los años noventa, en particular los que posibilitaban el retiro por matrimonio (Molina, 2004; Montoya, 2006). En Francia, solo después de la Segunda Guerra Mundial se elimina la potestad marital y es en 1965 cuando se deroga la autorización marital para acceder a un empleo (Fraise, 2003).

En América Latina, todas las legislaciones laborales previeron regímenes especiales conjuntos del trabajo de la mujer y del menor con amplias restricciones al trabajo nocturno, la prohibición de emplearse en ciertas industrias y actividades y en trabajos que afectasen su moralidad y las buenas costumbres. Algunos países aún conservan el régimen especial del trabajo de las mujeres y limitaciones para trabajar en cualquier actividad económica (Pautassi y otras, 2004; Ackerman, 2000).

La similitud en la regulación legal del trabajo femenino en la región latinoamericana es otra muestra más del tronco común de la legislación laboral. Las fuentes de inspiración fueron similares y la mirada a la realidad europea fue una constante. Los convenios internacionales del trabajo fueron una fuente común de inspiración.

Los convenios internacionales del trabajo dictados hasta finales de la década de los sesenta del Siglo XX limitaban el acceso al empleo a las

¹¹⁸ La pregunta sobre el disfrute de este derecho en la Encuesta de Hogares por Muestro solo se incluyó en el período 1994-1998

mujeres. Esa situación no ha sido modificada. La Organización Internacional del Trabajo mantiene abierto a ratificación el Convenio Internacional N° 13, de 1921, que prohíbe emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos¹¹⁹; el Convenio Internacional N° 45, de 1935, que prohíbe el trabajo subterráneo en las minas a las mujeres¹²⁰; el Convenio Internacional N° 89, de 1948, que prohíbe el trabajo nocturno¹²¹ y el Convenio Internacional N° 128, de 1967, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes¹²², que otorga derechos a la esposa o a la viuda y no hace referencia al viudo o marido.

Al lado de esos convenios internacionales del trabajo que conservan el trato discriminatorio hacia las mujeres están el Convenio Internacional N° 100, de 1950, sobre igualdad de remuneraciones; el Convenio Internacional N° 111, de 1958, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, que promueve la igualdad de oportunidad y de trato en el empleo y el Convenio Internacional N° 156, de 1981, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, el cual expresamente reconoce que “para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”, poniendo énfasis en que la responsabilidad familiar incluye la atención a la infancia y dependientes, independientemente del sexo del trabajador. Este Convenio Internacional obliga a los Estados a adoptar medidas para desarrollar servicios y medios de asistencia a la infancia y a la familia.

Por su parte, los convenios internacionales del trabajo sobre maternidad sólo refieren a las mujeres y no se ha avanzado en la protección de la paternidad. En tal sentido, la contradicción pervive incluso en los propios convenios internacionales del trabajo, pues por un lado el Convenio Internacional sobre trabajadores con responsabilidades familiares avanza en una noción del cuidado más allá del sustento, pero ello no se concretiza en

¹¹⁹ Este Convenio fue ratificado por Montenegro en el 2006

¹²⁰ La última ratificación es de Serbia en el 2000

¹²¹ En 1990 la Conferencia adoptó un Protocolo con la finalidad de atenuar las limitaciones al trabajo nocturno, pero no eliminó la prohibición y el protocolo es un anexo al Convenio, cuya última ratificación ocurrió en el 2000

¹²² Últimas ratificaciones por República Checa y Eslovaquia en 1993

las únicas normas internacionales que prevén permisos remunerados por nacimiento de un hijo o hija que ha dictado la OIT.

Las regulaciones internacionales y latinoamericanas no escapan a la tensión que siempre se ha presentado en la consagración de los derechos de las mujeres. Por tanto es común que las legislaciones vacilen entre reconocer a las mujeres como personas o seguir considerándolas objeto de tutela especial. Este tratamiento legislativo muestra las dificultades de asumir a las mujeres como personas, es decir, como fines en sí mismo.

Esa tensión y los celos que surgen al proponer la igualdad entre los sexos se pudo observar con claridad en la reforma laboral venezolana de 1990.

El movimiento de mujeres fue una de las primeras organizaciones sociales que incluyó en su agenda la participación en la discusión de la reforma laboral, logrando importantes triunfos, pues se modificó la propuesta inicial que seguía considerando a las mujeres objeto de protección especial por parte del Estado.

5. La responsabilidad social en torno a maternidad en la reforma laboral de 1990

El proyecto de reforma de la ley del trabajo fue una iniciativa personal del senador vitalicio Rafael Caldera¹²³, quien había participado en 1936 en la elaboración dicha ley en su condición de subdirector de la Oficina Nacional del Trabajo en aquel momento y era el principal redactor del reglamento de la ley de trabajo dictado en 1973, bajo su mandato presidencial.

El proyecto fue presentado en 1985, siendo su discusión en los tres primeros años reducida al ámbito parlamentario y académico, con excepción de la participación del movimiento de mujeres. Es en el período 1988-1990 cuando los actores laborales se interesan por el proyecto coincidiendo con el cambio de gobierno y la puesta en marcha del primer programa de ajuste estructural y estabilización, basado en las recomendaciones del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional

¹²³ La Constitución de 1961 preveía la figura de senador vitalicio, cargo destinado a los ex presidentes de la república. Rafael Caldera había sido presidente en el quinquenio 1968-1973.

El proyecto de reforma de la ley del trabajo conservaba gran parte del régimen especial de trabajo femenino, manteniendo la prohibición de trabajo nocturno y el trabajo en labores peligrosas, insalubres o pesadas. Ello era consecuente con la posición ideológica de su promotor, quien sostenía que había que promover el regreso de la madre al hogar:

“Si bien sería una opinión “anticuada” protestar hoy contra el trabajo femenino, la opinión anticuada podría convertirse en avanzada. Porque nuestro sistema económico, puede ser organizado de modo de necesitar cada vez menor número de trabajadores y pagarles a todos los que trabajan un salario vital decente. Cuando ese día llegue, menos mujeres tendrán que trabajar en la industria y el comercio, porque sus padres y esposos estarán en capacidad de sostenerlas y porque no se necesitarán tantas manos para proveer nuestras necesidades.” (1960:594)

Las opiniones del principal promotor de la legislación laboral venezolana sobre la necesidad de promover un regreso al hogar de la mujer se plasmaron en su reglamento de 1973 que reforzó las prohibiciones del trabajo nocturno de las mujeres.

En propuesta de reforma de la ley del trabajo se eliminaron algunas prohibiciones pero se conservaron otras. En 1985 era difícil mantener una prohibición basada en las buenas costumbres y la moral. Pero proteger a las mujeres de los efectos nocivos del trabajo nocturno podía tener mayor aceptación social.

En la exposición de motivos de su proyecto de reforma, Rafael Caldera, argumentó que se conservaban las medidas que prevén la “protección especial de la mujer misma”¹²⁴. De ahí que se mantiene la propuesta de un régimen especial del trabajo femenino, pero ya separado del trabajo de los menores de edad. Como se ve se sigue sosteniendo que las mujeres deben ser objeto de protección, relegando a un segundo plano la promoción de su conversión en sujetos de derechos. Fue su propuesta la que introdujo el salario familiar, cónsono con su idea de un salario que garantice la manutención del grupo familiar sin tener que recurrir al trabajo remunerado femenino.

El conflicto latente entre la tutela y consagrar plenos derechos laborales para las mujeres reflejaba los recelos que causaba su participación en los espacios públicos, pues las limitaciones al empleo afectaban a las solteras, casadas, divorciadas o viudas. Detrás de todos los argumentos

¹²⁴ Exposición de motivos del Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo, pág. 27

sobre lo imprescindible que es la presencia materna para el desarrollo de los niños y los jóvenes se ocultaba la dificultad de asumir que la vida de las mujeres podía transcurrir fuera del hogar y los temores que generaba su independencia económica, aunque fuese limitada¹²⁵. Consagrar la misma libertad para los hombres y mujeres ha sido siempre una tarea más difícil que establecer derechos sociales.

La intención de proteger a la familia tradicional, con roles claramente definidos, padre proveedor y madre cuidadora, chocaba con un gran obstáculo en el país: la debilidad de la figura masculina en la familia popular. La tasa de nupcialidad siempre ha sido baja y la mayoría de los hijos nacen fuera del matrimonio (Reyna de Roche, 1996). De hecho, pudiese sostenerse que la proposición de mantener el régimen especial de trabajo femenino afectaba fundamentalmente a las familias de clases medias, cuyas mujeres habían accedido a la educación y a empleos con cierta protección laboral, lo cual dificultaba aún más que las prohibiciones y limitaciones siguiesen vigentes. Fue justamente este hecho lo que facilitó al movimiento de mujeres lograr su modificación, pues como acertadamente sostiene Friedman (2000) la reforma laboral fue orientada hacia las necesidades de las mujeres de clases medias y altas.

En la discusión de la reforma de la ley del trabajo no se logró romper totalmente con la idea de un régimen especial de trabajo femenino, pues se mantuvo abierta la posibilidad de restringir el trabajo en labores peligrosas, insalubres o pesadas con la finalidad de proteger la maternidad y la familia. Es llamativo que para el movimiento de mujeres los problemas de salud ocupacional solo afectasen la capacidad reproductiva de las mujeres así como las posibles ampliaciones de su capacidad de contratación laboral fuesen una desventaja para la familia. No se trató de redactar una disposición que evitase el trabajo peligroso para ambos sexos o por lo menos referir la norma al jefe de la familia, independientemente de su sexo.

La reforma laboral de 1990 no cuestionó la división sexual del trabajo y su objetivo era paliar la excesiva carga de trabajo para las mujeres. En

¹²⁵ Un estudio sobre la estructura de la familia popular venezolana sugiere que la alta participación de la mujer en el mercado de trabajo ha reforzado su independencia económica y social, influenciando notablemente la estabilidad de la pareja (Hurtado, 2003).

opinión de una de las promotoras de las reformas legales para la promoción de la igualdad de oportunidades y trato:

“Las reformas legales desde los años cincuenta han tenido como finalidad aliviar la mochila que llevamos cuando efectuamos trabajo remunerado, nunca se ha planteado compartir con los hombres la carga del trabajo doméstico”¹²⁶.

Varios factores se conjugaron para que en la eliminación del régimen especial del trabajo femenino se mantuvieran disposiciones discriminatorias y se conservarían resabios de la visión tutelar de un incapaz. Se puede sostener que existía un consenso entre el movimiento de mujeres y el sindicalismo en efectuar una propuesta de derechos de la trabajadora en clave maternidad.

Las experiencias previas de reforma legal sobre los derechos de las mujeres habían demostrado que resaltar la función social de la maternidad daba más réditos políticos que promover la autonomía de las mujeres. De hecho parte de la reforma del Código Civil de 1982 fue presentada como un avance para la familia más que una promoción los derechos de las mujeres, ya que incluso sus promotoras hicieron grandes esfuerzos en negar que ellas fuesen feministas, término asociado con el cuestionamiento de las relaciones sociales tradicionales entre los sexos (Friedman, 2000)¹²⁷.

El movimiento de mujeres otorgaba prioridad en avanzar en los temas con consenso interno, los cuales permitían a todas las parlamentarias asumir su defensa con energía. Pero también, la composición social del movimiento de mujeres hacía que la discusión girase sobre temas vinculados a los tipos de trabajo asalariado al cual accedían fundamentalmente las mujeres de clase media. Ello relegó a un segundo plano los problemas de las mujeres de los sectores populares.

Por último, Círculos Femeninos Populares, la organización que representaba a las mujeres de los sectores populares, iniciaba su camino a la toma de una clara conciencia de la especificidad de los problemas de las

¹²⁶ Entrevista a Gioconda Espina, fundadora del Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad Central de Venezuela.

¹²⁷ Ello fue reafirmado en la entrevista a Mercedes Pulido de Briceño, ministra que promovió esa reforma, quien insistió que los éxitos de la misma fue fruto de atenuar sus posibles vinculaciones con las reivindicaciones del movimiento feminista.

mujeres pobres¹²⁸ y a eso se le sumaba el hecho de que la mayoría de sus afiliadas trabajaban en el sector informal. Por tanto, esta organización tampoco veía prioritaria la lucha por introducir medidas específicas de promoción de la igualdad en las condiciones de trabajo y se plegaron a la posición de la mayoría del movimiento de mujeres, salvo en el tema de la regulación del servicio doméstico, el cual mostró las diferencias de clase al interior del movimiento de mujeres:

“The debate pointed up the clashing gender interests among women. Those opposed to extending the Labor Law to cover domestic workers were not willing to acknowledge their class privilege and recognize that their ability to lead professional lives was based on the potential exploitation of other women. Those *for* inclusión insisted that all women deserved equal rights at the workplace, no matter the impact on particular classes. The issue was left unresolved among the advocates” (Friedman, 2000:221).

Dentro del movimiento sindical femenino, la mejora del régimen del servicio doméstico no había sido una reivindicación importante. En la discusión de la reforma laboral no fue punto de honor para ninguna de las representantes de las centrales obreras, ni siquiera para la central comunista ni la presidida por una mujer, y tampoco Círculos Femeninos Populares insistió mucho en la necesidad de reformular el tratamiento legislativo. Una de las participantes en el proceso de reforma laboral considera que la poca importancia del tema se reflejó en el hecho de que la discusión no duró más de media hora y ante la imposibilidad de consensos la discusión siguió centrada en el título sobre protección de la maternidad y la familia¹²⁹. En este punto ni siquiera se aprovechó la propuesta inicial del senador Caldera, en la cual se reconocían algunos derechos laborales básicos a las empleadas domésticas, tales como, un aumento del descanso semanal a un día y medio, un acceso parcial al derecho a la prestación de antigüedad, una mejora de la bonificación de fin de año y una reducida indemnización por despido injustificado¹³⁰.

¹²⁸ Círculos Femeninos tuvo que enfrentar las resistencias de sus aliados masculinos quienes veían con mucho recelo el cariz feminista que estaba tomando la organización. De hecho se planteó la discusión entre si la defensa de los sectores populares como un todo debía primar sobre los posibles intereses particulares de las mujeres pobres (Friedman, 2000).

¹²⁹ Entrevista a Gioconda Espina.

¹³⁰ Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo, presentado por el senador vitalicio Dr. Rafael Caldera (1985:27-28)

La reforma laboral tampoco fue promovida desde el sindicalismo, el cual se incorporó a la discusión casi en la fase final, obteniendo algunas importantes reformas en las normas que flexibilizaban el despido, lo que le llevó asumir la defensa de la totalidad de la propuesta frente a los ataques del sector empleador (Hernández Álvarez, 2007).

El tema de las condiciones de trabajo de las mujeres comenzaba recién a aparecer en la agenda sindical. Un buen ejemplo de ello es que el "Departamento de la Mujer y la Familia" de la principal central obrera del país de ese momento era dirigido por mujeres con escaso poder sindical, cuyo ascenso a esos cargos se debía fundamentalmente a repartos burocráticos entre los partidos políticos que hacían vida en esa Confederación. Tampoco las otras centrales sindicales tenían una agenda propia en equidad de género, ni siquiera una de las centrales de trabajadores socialcristianas presidida por una mujer.

La poca participación de las mujeres sindicalistas fue reconocida incluso por uno de los legisladores, abogado de sindicatos comunistas, que participó activamente en la redacción de la nueva ley del trabajo, quien relata que ante la activa participación del movimiento de mujeres "Caldera se vio obligado a pedir a las centrales obreras que nombraran una representante a la Comisión para que discutiese ese capítulo" (Jiménez, 2000:125).

Las representantes sindicales se plegaron a la propuesta del movimiento de mujeres que fuese una conocida jurista, jueza en derecho de familia, la que elaborara el capítulo sobre la Protección de la Maternidad y la Familia. Esta jurista justificó algunas reformas en materia de jornada de trabajo como la introducción de la jornada a tiempo parcial y la posibilidad de acuerdos individuales en torno al tiempo de trabajo, como mecanismos para conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres (Friedman, 2000). Esas reformas en el tiempo de trabajo han sido catalogadas como ejemplo de flexibilización laboral (Hernández Álvarez, 2007). Pero lo más grave es que desde el movimiento de mujeres se impulsará la jornada de trabajo a tiempo parcial para compatibilizar la conciliación de la vida laboral y familiar. Ello deja de manifiesto que el cuidado de la familia seguía siendo asumido como una responsabilidad exclusivamente femenina, relegándose a un segundo plano las responsabilidades masculinas. Tampoco se evaluaron

los inconvenientes que ha representado la feminización de la jornada de trabajo a tiempo parcial para la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (Maruani, 2007). En esa poca valoración de los contraproducentes efectos del trabajo a tiempo parcial probablemente influyó que el movimiento de mujeres se había formado en los problemas de derechos familiares, sexuales y reproductivos y menos en los específicos del mundo del trabajo.

La presencia del movimiento de mujeres desde el inicio de la discusión le otorgó al proyecto de reforma laboral cierta base social. De alguna manera se efectuó un compromiso tácito entre el movimiento de mujeres y el promotor de la reforma, quien incluso favorecía en las discusiones parlamentarias las opiniones de sus abogadas frente a los ataques del sector empleador (Friedman, 2000). A cambio, las mujeres apoyaban todo el articulado del proyecto sin cuestionar las normas que introducían la flexibilidad salarial y además respaldaban la flexibilidad en el tiempo de trabajo pues consideraban que facilitaba la conciliación entre la vida laboral y familiar. Por tanto, no es de extrañar que el movimiento de mujeres se concentrara en promover la función social de la maternidad y obviaran temas más específicos del mundo del trabajo, como la salud, el tiempo de trabajo y el acceso a la formación profesional. El acoso sexual tampoco entró en esta agenda legislativa.

Por su parte, el movimiento sindical se concentró en defender las conquistas obtenidas y ampliar algunos derechos, delegando en sus cuadros sindicales femeninos la participación en la redacción del capítulo sobre la maternidad y la familia, las cuales como se dijo a su vez se plegaron a las propuestas del movimiento de mujeres. Así, en la reforma laboral de 1990 se desperdició, no solo la oportunidad de desarrollar un régimen para trabajadores con responsabilidades familiares, sino que se mantuvieron las discriminaciones en los regímenes especiales destinados al servicio doméstico, a los conserjes y al trabajo rural, los dos primeros con alta presencia femenina.

La reforma laboral de 1990 no abarcó la legislación específica sobre seguridad social. Ello facilitó que el *resabio tutelar* se conservara con cierto arraigo.

En síntesis, las transformaciones del régimen de trabajo femenino fueron menos radicales de lo que sus impulsoras han publicitado. La evaluación del actual régimen legal de empleo femenino que se efectúa en el próximo capítulo es una extraña mezcla entre la visión tutelar y la de la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato. Esta situación dificulta incluir la regulación legal venezolana dentro de las que promueven la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

La reforma laboral ocurre en momentos de grandes transformaciones en el modelo de desarrollo económico. Finaliza el modelo de sustitución de importaciones y se inicia el tránsito hacia la liberación económica y la promoción de las exportaciones no tradicionales. Por tanto, evaluar las condiciones de empleo antes de las reformas económicas estructurales permite ver los límites del modelo basado en el desarrollo interno para generar empleo asalariado, lo cual afectaba la cobertura del modelo de protección del trabajo. Además, se puede evaluar las grandes transformaciones ocurridas desde los inicios de la industrialización al momento de finalización del modelo de sustitución de importaciones, lo que da una imagen de las condiciones sociales que anteceden al crecimiento sustancial de la tasa de actividad femenina, fenómeno que se produce en la década de los noventa.

6. La cobertura de la protección laboral

La vocación universal de las medidas legislativas, esto es, ser aplicables a todos los trabajadores asalariados siempre se ha topado con una estructura del empleo que dificulta esa intención.

Las características del mercado de trabajo permiten evaluar las reales posibilidades de acceder a los derechos consagrados en las normas jurídicas laborales y analizar quienes eran los posibles beneficiarios de las medidas de protección. En otras palabras, las reales posibilidades del trabajo asalariado de distribuir bienestar social.

Las dificultades para generar empleo de calidad no se agotan en la cobertura del empleo asalariado. Bajos salarios, jornadas laborales altas, escasa inversión en la formación de los trabajadores y malas condiciones de seguridad ocupacional son elementos claves para entender la configuración de un mercado de trabajo determinado.

En este punto se indagará las características de la participación laboral femenina en momentos previos a la reforma laboral de 1990. Se intenta construir un panorama general de la estructura del empleo y de los principales rasgos de la participación laboral femenina. Ello permitirá hacerse una visión de la real aplicación del régimen de protección laboral y entender las razones porque la reforma laboral transitó un camino distinto a las propuestas de flexibilización laboral que ya se sentían con fuerza en la agenda pública de la región latinoamericana a finales de los ochenta. Además muestra la gran transformación en las condiciones de trabajo y de vida acaecidas desde la promulgación de la ley del trabajo en 1936.

6.1. Datos sociales generales

En 1988, la población total venezolana era de 18.648.674 personas. El 84% de ella vivía en centros urbanos y demográficamente puede ser definida como mayoritariamente joven: el 59% tenía menos de 24 años.

Los niveles educativos mostraban una mejora importante en el acceso a la educación básica obligatoria. La tasa de analfabetismo se situaba en un 10% y la cobertura de la educación básica obligatoria alcanzaba al 93% de los niños y niñas en edad escolar.

Los indicadores de salud reportaban una importante disminución de la mortalidad infantil y materna. Entre 1960 y 1988, la tasa de mortalidad infantil pasó de 52,9 a 22,5. En el mismo período, la tasa de mortalidad materna disminuyó de 104,6 a 55,7. De igual manera, la mayoría de las enfermedades endémicas que afectan a la población en los años 30 habían sido controladas. Ello se reflejaba en la esperanza de vida que se situaba en 70 años en comparación con 36 años en 1936.

Las mejoras en los indicadores sociales se habían acentuado desde la instauración del sistema democrático en 1958, siendo ello producto de una fuerte y sostenida inversión estatal en materia de salud, educación y la creación de complejos industriales estatales o de un fuerte apoyo estatal a la industria nacional de carácter privado. En comparación con la situación del país en los inicios de la industrialización el país se había modernizado en menos de 50 años, acelerándose ese proceso en los últimos 30 años. La mejora en los indicadores sociales comienza en la década de los años 50 pero sin duda el mayor impulso a la modernización del país se efectúa entre las décadas sesenta y setenta (Salamanca, 1997).

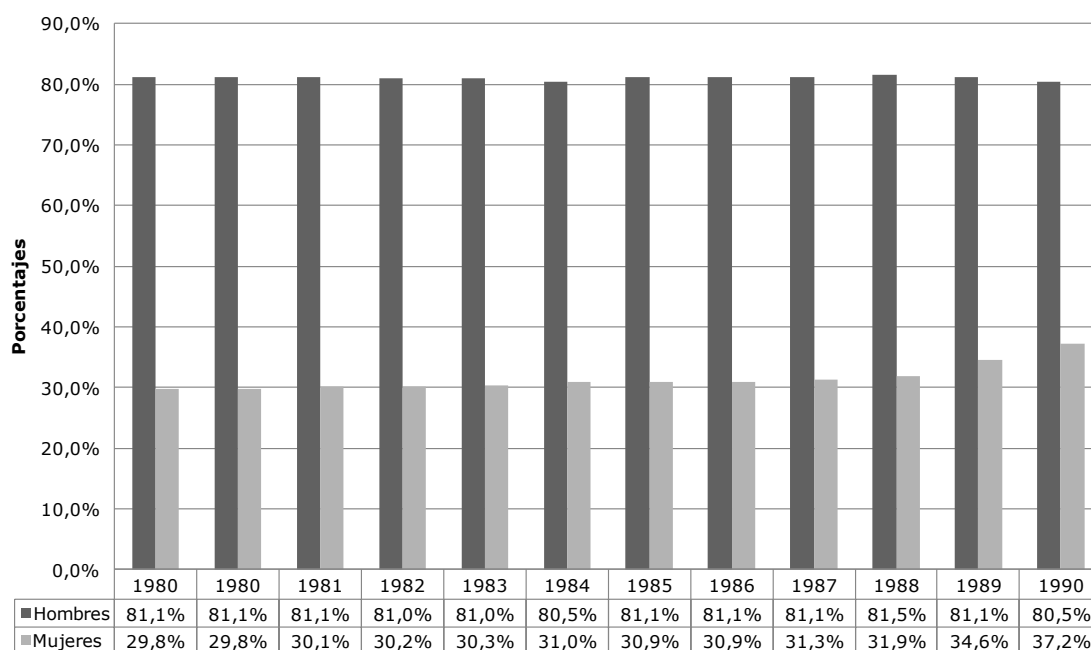
Bajo los gobiernos democráticos se intensificó el desarrollo de complejos industriales estatales. La Siderúrgica del Orinoco (SIDOR) fue inaugurada durante el primer gobierno democrático y en 1974 la nacionalización de su materia prima, el hierro produjo, que el proceso de producción de acero quedase en manos estatales. Ello tuvo efectos importantes en la generación de empleos en esa actividad y en el crecimiento de servicios en las ciudades donde funcionan los complejos industriales. Este empleo también es masculino y en su seno se ha desarrollado una de las experiencias sindicales clasistas más importante del país. Nuevamente se repite la relación entre recursos naturales estatales, creación de empleo asalariado masculino e irradiación de servicios públicos y privados en las ciudades que funcionan esas empresas.

Pero, como se verá al analizar la estructura de empleo, siempre se han presentado serios límites para lograr que toda la fuerza de trabajo accediese a empleos asalariados y la pobreza había aumentado considerablemente en la década de los ochenta. En 1982, el 26, 4% de los hogares eran pobres, porcentaje que se situó en un 42,5% en 1988 (Riutort, 2001). Este solo dato muestra las debilidades del modelo de desarrollo económico hacia adentro y la ruptura de los acuerdos sobre el reparto de la renta petrolera. El declive del modelo sustitución de importaciones comienza finales de la década de los setenta y la caída del salario real hace evidente a mediados de la década de los ochenta (Baptista, 2006).

6.2. Tasa de actividad

La participación laboral femenina se mantuvo estable en la década de los ochenta, ubicándose alrededor de un 30%. Un importante crecimiento de dicha tasa de actividad ocurrió entre 1989 y 1990, pues de un 32% en 1988 pasó a un 37% en 1990, lo que significa que en el transcurso de dos años se produjo un crecimiento de la tasa de actividad femenina de 5 puntos porcentuales.

Tasa de actividad por sexo 1980-1990



Fuente: OCEI, varios años

El crecimiento más acentuado de la participación laboral femenina ocurre justamente el año de la reforma laboral, la cual aumentó la protección a la maternidad. Pero a la vez ese año se sienten los efectos del proceso de ajuste estructural, que se inició en 1989. Entre 1988 y 1990, el total de hogares en pobreza total pasó de 42,5% a 57,7% y los hogares en pobreza crítica aumentaron de 10,8% a 17,8% (Riutort, 2001).

La participación laboral femenina venía en aumento desde la década de los setenta. En esos años se profundiza el modelo de sustitución de importaciones con una alta intervención del Estado en la creación del empleo. Es justamente en esa década que la tasa de actividad femenina aumenta considerablemente. Ello vuelve a reafirmar que la participación laboral femenina está más influenciada que la masculina por la participación del Estado en el fomento de la actividad económica, en particular por el crecimiento del empleo público.

La tasa de participación masculina se mantenía estable desde la década de los cincuenta y el aumento de la cantidad de hombres reflejaba el crecimiento de la fuerza de trabajo. En cambio, el aumento de la participación laboral femenina superaba casi un 50% al crecimiento vegetativo de la fuerza de trabajo en la década de los setenta. Desde esos

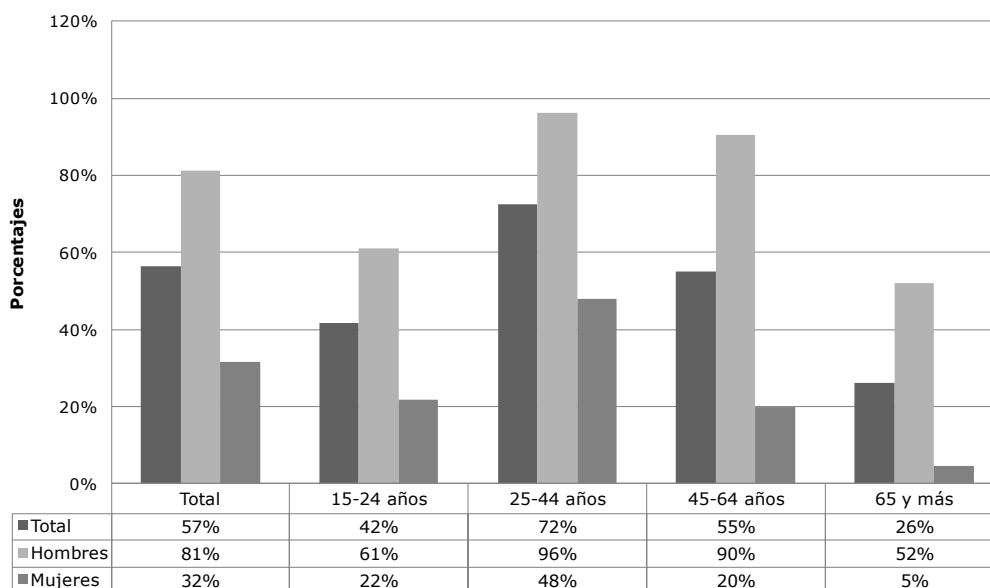
los años comienza el proceso de feminización del crecimiento de la tasa de actividad.

En los años ochenta el modelo de sustitución de importaciones presenta sus más importantes signos de estancamiento, aunque no se producen reformas significativas y se mantiene la alta presencia del Estado en la regulación del mercado de trabajo (Fernandez y Richter, 1998). Por ello, la participación laboral femenina se estabiliza, pues no hay grandes inversiones estatales y aún el deterioro en las condiciones de vida no había alcanzado las magnitudes que se presentarán a finales de esa década. A pesar del estancamiento de Producto Territorial Bruto se logra mantener el valor del salario real hasta mediados de los ochenta, fundamentalmente por el componente rentístico del mismo (Baptista y Mommer, 1989). Los trabajadores asalariados aún conservaban cierto poder dentro de los acuerdos para la distribución de la renta petrolera.

6.3. Tasa de participación laboral por sexo, según edad

Al finalizar la década de los ochenta, la mitad de las mujeres en el tramo de edad 25 a 44 años participaban en el trabajo remunerado. Ello demuestra que la maternidad ya no retiraba del mercado de trabajo durante la crianza de los hijos e hijas. De ahí que las reformas laborales de los años noventa afectarán a un porcentaje importante de mujeres que ya presentaban una permanencia estable en el mercado de trabajo venezolano. Esa presencia estable es una de las razones que permitió al movimiento de mujeres participar activamente en la discusión de la reforma laboral.

**Tasa de actividad por sexo según grupo de edad
1988**



Fuente: OCEI, 1988

El ciclo de vida laboral presentaba diferencias importantes por sexo. El retiro de las mujeres se producía en el tramo de edad de 45 a 64 años, porque su derecho a la jubilación se adquiere a los 55 años. En cambio, los hombres se mantenían dentro de la fuerza de trabajo aún cuando tuviesen derecho a jubilación a los 60 años. Probablemente el alto porcentaje de mujeres en el sector público, cuya jubilación se acerca bastante al sueldo recibido como activas influía en su retiro. En cambio, en el sector privado, las jubilaciones pagadas por el Seguro Social tomaban como referencia un porcentaje del salario mínimo. Ello hacía que el retiro fuese menos atractivo para los hombres.

Las diferencias en la participación laboral por sexo, según el tramo de edad, no pueden desvincularse de las mejoras en el acceso a la educación. El mayor nivel educativo de la fuerza de trabajo femenina ya se presentaba a finales de la década de los ochenta, lo que se refleja claramente en la menor participación femenina en el tramo de edad entre 15 y 24 años.

6.4. Nivel educativo de la fuerza de trabajo

En 1988, en la población mayor de 15 años, las mujeres presentaban una tasa de analfabetismo de 12% en comparación con un 8% de los hombres. Pero superaban a los hombres en la educación universitaria. En términos absolutos en la educación superior había 191.857 mujeres en

comparación con 151.136 hombres.

En la fuerza de trabajo, las mujeres tenían una tasa de analfabetismo 3 puntos menos que la de los hombres y además los superaban en 6 puntos en los tramos superiores de la educación secundaria.

Cuadro N° 11
Nivel educativo de la fuerza de trabajo en 1988

	Analfabetos	Sin Nivel	Primaria	Secundaria	
				1 a 3 años	4 y más años
Total	7%	2%	43%	21%	13%
Hombres	8%	2%	47%	20%	11%
Mujeres	5%	1%	34%	22%	17%

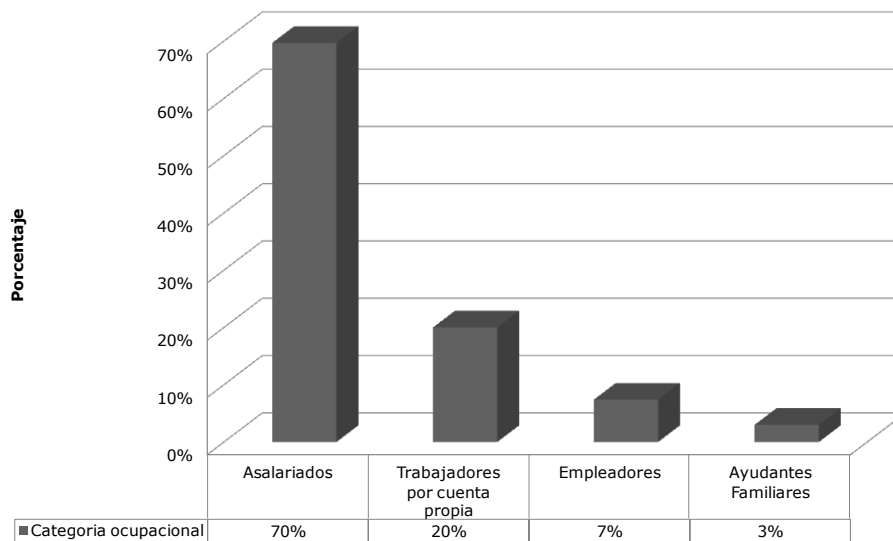
Fuente: OCEI, 1988

El mayor acceso a la educación de las mujeres en la fuerza de trabajo refuerza la hipótesis de una presencia importante de mujeres de estratos sociales medios y una menor presencia de mujeres de clase baja, ya señalada en el capítulo II. Esta composición social se manifiesta en su alta participación en el empleo público administrativo. Por ello, no es de extrañar que las responsabilidades en la crianza de hijos no produjesen un abandono significativo del empleo remunerado. Son mujeres que cuentan con algún tipo de ayuda para atender las obligaciones familiares.

6.5. Distribución diferencial en las categorías ocupacionales, en los grupos ocupacionales y en las ramas de actividad

El empleo asalariado ocupaba al 70% de la fuerza de trabajo. En este momento, el peso de la informalidad aún no determinaba la generación de empleo. El 60% del empleo creado por el sector privado era asalariado en empresas de 5 o más trabajadores.

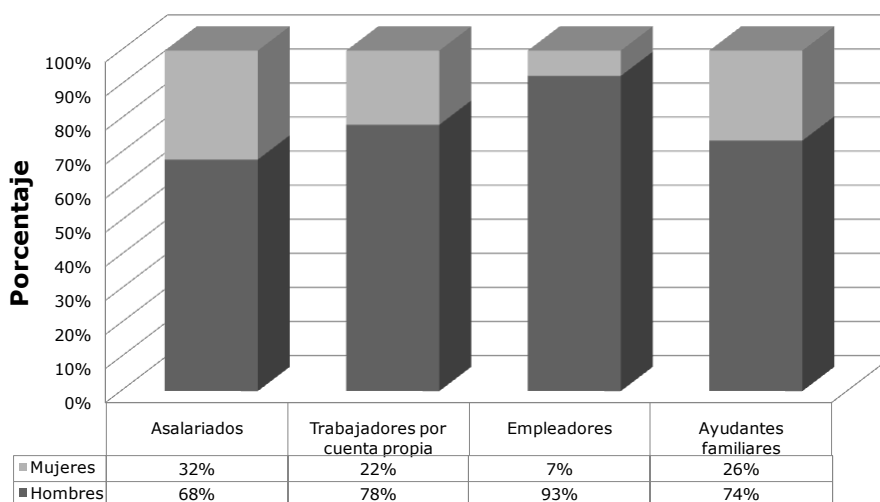
**Distribución de la fuerza de trabajo por categoría ocupacional
1988**



Fuente: OCEI, 1988

La distribución interna de las categorías ocupacionales reflejaba una mayor presencia femenina dentro de los asalariados. Todas las categorías ocupacionales eran masculinas, pues la tasa de actividad de los hombres era mucho más alta que la de las mujeres, pero se distribuían de forma diferente en cada una de ellas.

**Distribución interna de las categorías ocupacionales
1988**

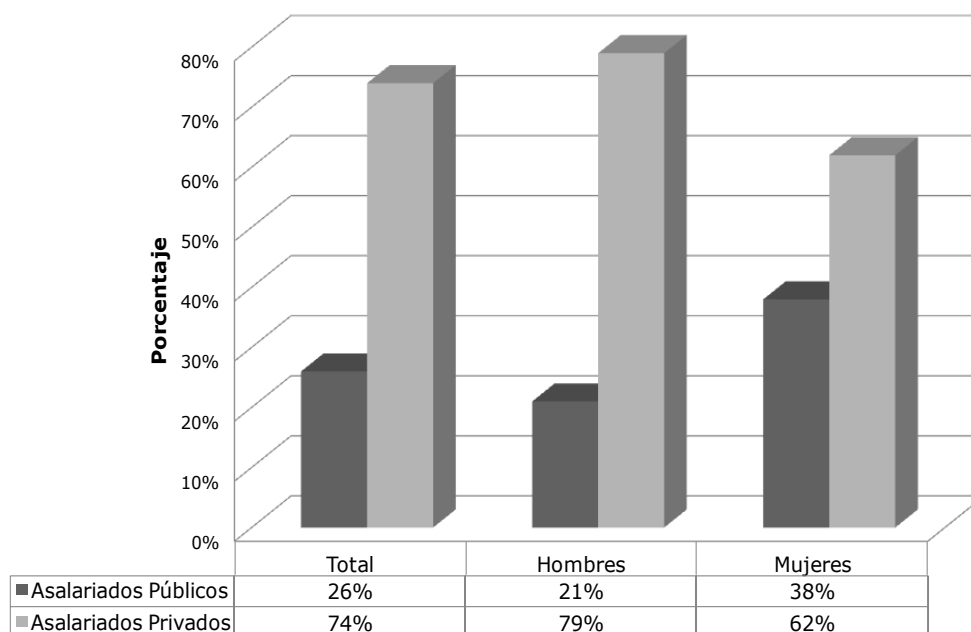


Fuente: OCEI, 1988

El gráfico precedente muestra una distribución similar a la participación en la fuerza de trabajo por sexo dentro de los asalariados y una menor presencia en el resto de las categorías ocupacionales, reflejando la categoría ocupacional empleador su histórica cara masculina. Pero, el sector público ya presentaba rasgos marcadamente femeninos: el 46% de los empleados públicos eran mujeres.

El análisis de la distribución de cada sexo en las diversas categorías ocupacionales remite a otro dato. Las mujeres se empleaban más como asalariadas en comparación con sus pares masculinos. En otras palabras, dentro de la fuerza de trabajo femenina era superior el porcentaje de asalariadas frente a sus pares masculinos: el 66% de los hombres ocupados eran asalariados en comparación con el 80% de las mujeres ocupadas. Esa mayor presencia se debía fundamentalmente a la mayor presencia femenina en el empleo público.

Distribución interna de los asalariados por sexo



Fuente: OCEI, 1988

La distribución por categoría ocupacional muestra una importante diferencia a favor de las mujeres en el acceso a empleo con protección laboral. Al ser mayoritariamente asalariadas se ubicaban en el segmento de trabajadores destinatario de la legislación laboral. Ello significa que contaban con mayores posibilidades de disfrutar de la protección y

prestaciones previstas para atender la maternidad. En ese sentido, en teoría, quedaban más hombres que mujeres fuera de la cobertura de la legislación laboral, sobre todo por esa diferencia de 6 puntos en el empleo por cuenta propia.

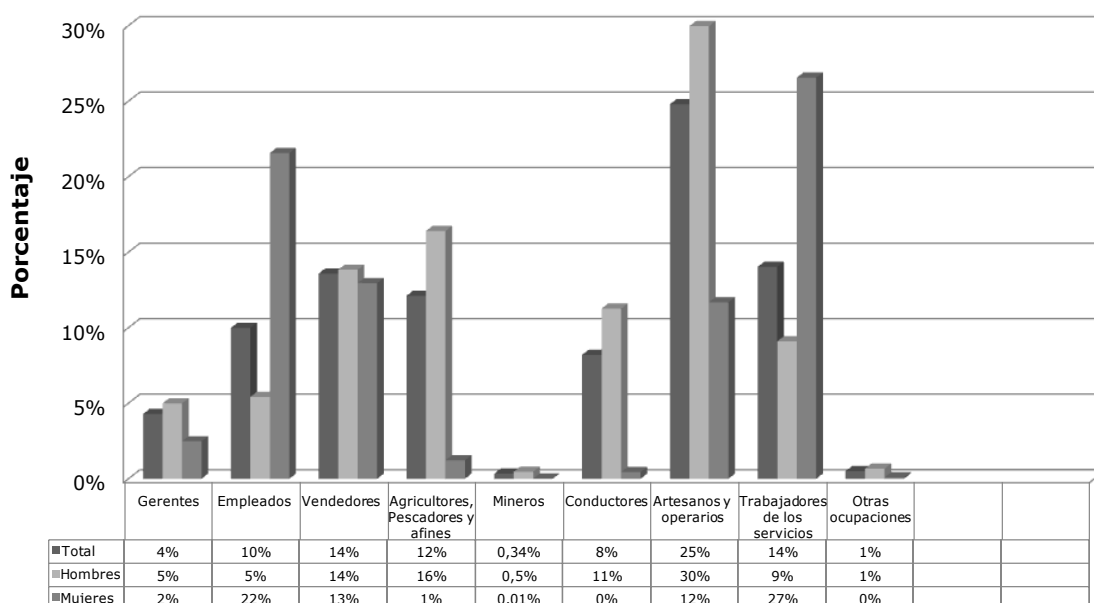
Antes de las reformas neoliberales de la década de los noventa, el empleo público ocupaba al 26% de los asalariados y al 18% del total de la fuerza de trabajo. La diferencia en la participación en esta categoría ocupacional entre hombres y mujeres se situaba en 14 puntos. Este hecho otorgaba una peculiaridad a su participación laboral que se va a reflejar en su distribución por rama de actividad, en su tasa de desempleo y en su participación en el sector informal.

La alta presencia femenina en el empleo público que poseía en ese momento las mejores condiciones de trabajo limitaba en los hechos los efectos de las prohibiciones existentes en la legislación para trabajar. Pero a la vez reforzaba una forma de inserción laboral, pues las mujeres se concentraban en los servicios públicos teniendo una reducida presencia en las empresas estatales, en particular en la industria petrolera y en la siderúrgica. Los salarios en las empresas públicas eran superiores a los pagados en la administración pública. Por ejemplo, el mejor contrato colectivo del país era el de la industria petrolera y el de los trabajadores de la siderúrgica (SIDOR) tenía beneficios solo superados por algunas grandes empresas privadas.

En el empleo privado, las mujeres participaban en el sector servicios en las empresas del sector formal. Las microempresas ocupaban el 12% de los asalariados, siendo este empleo fundamentalmente masculino.

Los principales grupos de ocupación muestran además una clara segregación ocupacional por sexo vertical y horizontal. Las mujeres eran empleadas de oficinas y trabajadoras de los servicios sociales, en cambio los hombres se encontraban más representados entre los obreros y los trabajadores agrícolas. El techo de cristal se manifiesta en una presencia femenina menor dentro de los cargos directivos. En este grupo profesional los hombres duplicaban a las mujeres.

Distribucion por sexo en los grupos profesionales



Fuente: OCEI, 1988

La segregación ocupacional por sexo y la segmentación laboral se expresan también en la diversa participación por rama de actividad. La presencia de las mujeres en la industria manufacturera y petrolera es reducida.

En la industria petrolera trabajaban 6.884 mujeres en comparación con 41.246 hombres y en la industria manufacturera había 276. 218 mujeres y 742.736 hombres. En cambio, el sector servicios comunales, sociales y personales ocupaba a casi 50% de la fuerza de trabajo femenina. Dentro de este sector se encuentra la administración pública, la educación pública y el servicio doméstico.

Cuadro Nº 12
Distribución de la fuerza de trabajo por rama de actividad

	Total	Hombres	Mujeres
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	14%	18%	2%
Hidrocarburos, Minas y Canteras	1%	1%	0%
Industria Manufacturera	17%	17%	16%
Electricidad	1%	1%	1%
Construcción	8%	11%	1%
Comercio	20%	19%	22%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6%	8%	2%
Establecimiento Financieros, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios prestados a Empresas	5%	5%	7%
Servicios Comunes, Sociales, Personales	27%	18%	49%

Fuente: OCEI, 1988

Un reducido sector industrial y una rápida terciarización eran dos características del mercado de trabajo venezolano. Esos dos rasgos son buenos indicios de la calidad del empleo generado.

La segmentación laboral y segregación ocupacional por sexo se evidenciaba en la ausencia de las mujeres de la industria petrolera, su mayor presencia dentro de la rama de actividad comercio en el comercio al menor, su concentración en servicios sociales, donde las mujeres eran el 70% de los ocupados en esa actividad, su ya importante presencia en el sector financiero y además eran el 93% de los trabajadores del servicio doméstico.

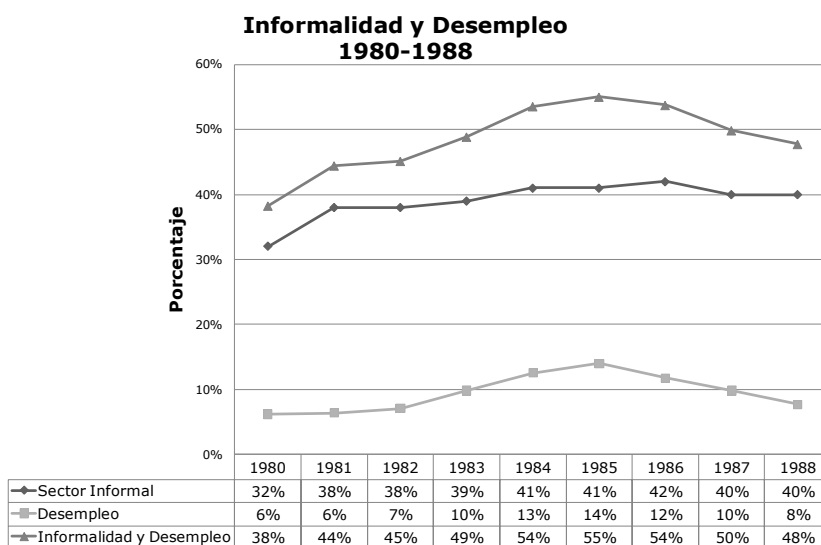
El servicio doméstico merece dos comentarios. En primer lugar era una actividad que se desarrollaba fundamentalmente bajo la modalidad de trabajo asalariado a tiempo completo, pues era reducida la cantidad de trabajadores autónomos. Este hecho variara significativamente en las décadas siguientes. En segundo lugar, había disminuido considerablemente su peso en la generación de empleo femenino: solo el 12% de las mujeres trabajaban en esta actividad como asalariadas en comparación con el 40% en 1940. Como se verá en el capítulo siguiente, en su disminución también ha influido su paso desde asalariadas a trabajadoras autónomas por horas.

La distribución diferencial entre los sexos en las categorías ocupacionales, el mayor nivel educativo de la fuerza de trabajo femenina y su alta participación en el sector servicio vuelve a poner en evidencia la presencia de mujeres de clase media. Como se ha informado, las mujeres pobres aumentarían significativamente su presencia en la década de los noventa. Ello transformará la composición de la categoría trabajador autónomo no profesional, la cual se feminizará.

6. 6. Informalidad y desempleo

Las dificultades para generar empleo en el sector estructurado de la economía se han presentado desde los inicios del proceso de industrialización venezolano. El autoempleo y el trabajo asalariado en pequeñas unidades de producción han sido una constante durante todo el Siglo XX e inicios del actual, aunque sus magnitudes han variado.

La informalidad ha generado más del 30% de los puestos de trabajo desde los años setenta. En los ochenta, la tendencia fue hacia su crecimiento sostenido, ubicándose en un 40% hacia el final de esa década.



Fuente: OCEI, varios años

La alta informalidad ha sido sin duda uno de los obstáculos más importantes para aplicar la legislación del trabajo, sobre todo, porque el empleo informal se concentra en el trabajo autónomo no profesional, siendo más reducida la cantidad de asalariados en empresas de hasta 4 trabajadores.

En 1988, los ocupados en el sector informal se distribuían en 461.598 asalariados en microempresas, 182.447 trabajadores domésticos y 1.231.255 trabajadores autónomos. En términos porcentuales, el 53% de los puestos de trabajo que generaba el sector informal eran autoempleo. Las microempresas generaban solo el 7% del empleo total.

La situación de las mujeres en el empleo informal presentaba diferencias importantes en relación con los hombres. Las mujeres tenían menor presencia en el empleo asalariado en microempresas y en el trabajo autónomo no profesional pero eran la mayoría absoluta de los trabajadores domésticos. Esta categoría ocupacional siempre ha tenido las peores condiciones de trabajo y tiene un régimen legal con menos derechos.

Las diferencias más marcadas comenzaban a verse con claridad al interno del colectivo femenino, pues el 80% de las mujeres eran asalariadas. Dentro de esta categoría ocupacional más de un tercio se ocupaba en el empleo público y un casi un 10% en el servicio doméstico. La menor presencia del hombre como asalariado, su mayor participación en el trabajo autónomo y su casi ausencia del servicio doméstico producía que las diferencias internas se distribuyesen de una manera un poco más homogénea, es decir, los polos aún no eran tan pronunciados.

La alta presencia de las mujeres en el empleo público no solo las favorecía para acceder a buenos puestos de trabajos sino que también redundaba en un menor desempleo, pues los funcionarios públicos gozan de estabilidad absoluta en el cargo y los obreros habían mejorado su estabilidad mediante la contratación colectiva.

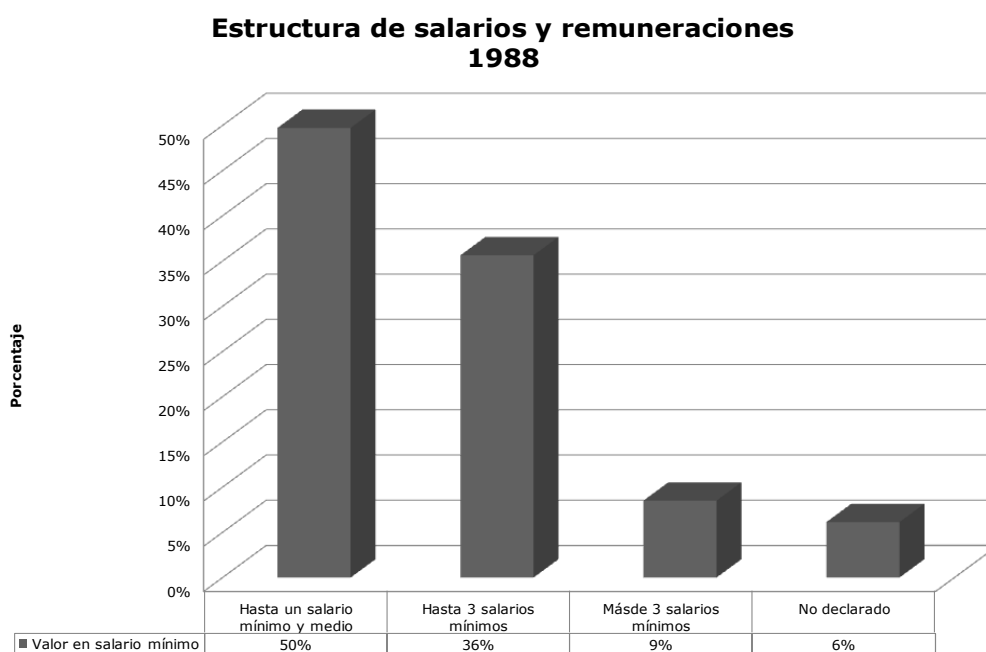
La brecha por género en el desempleo favorecía a las mujeres. Durante toda la década su tasa de desempleo fue inferior en uno o dos puntos a la de los hombres. En 1988, el desempleo general se ubicó en 8% y el femenino en un 6%.

6.7. Salarios y remuneraciones al trabajo

La estructura salarial se concentraba en torno al salario mínimo, siendo este hecho una demostración de la limitada cobertura de la negociación colectiva y de la desigual distribución de los ingresos en el país.

En 1988, el salario mínimo mensual se ubicaba en 2010 bolívares, lo que equivalía a 138 dólares. El 50% de la población económicamente activa recibía ingresos inferiores a 3000 bolívares mensuales. Los tramos de

ingresos que presenta la Encuesta de Hogares por Muestreo de 1988 no permitieron determinar la cantidad exacta de trabajadores que se reciban el salario mínimo o ingresos inferiores a éste.



Fuente: OCEI, 1988

El gráfico precedente refiere a las remuneraciones de toda la fuerza de trabajo ocupada. Por tanto, abarca los trabajadores autónomos, el servicio doméstico y los ingresos que declaran los empleadores.

La subdeclaración de ingresos ha sido un problema recurrente de la Encuesta de Hogares por Muestreo, pero aún así tomando los datos como mínimos de ingresos que sí presentaban una continuidad en el tiempo se puede observar algunas tendencias a largo plazo, sobre todo, las diferencias en las remuneraciones entre empleo público y privado. De ahí que esa concentración en torno al salario mínimo tenía efectos importantes no solo para la calidad de vida a la que accedían la mayoría de los trabajadores sino que se expandía al monto de las cotizaciones para la seguridad social. Por tanto, esta estructura salarial era un buen indicador de los problemas que enfrentaba el sistema de relaciones de trabajo venezolano y su capacidad de generar bienestar social.

La mayor parte de los ingresos de los hogares provenía del trabajo remunerado, por lo que la concentración de los ingresos en los grupos más

ricos se debe fundamentalmente a las diferencias salariales. En el caso venezolano se observaba que solo un porcentaje muy reducido de la población se concentraba en los salarios más altos. Menos del 1% de la fuerza de trabajo recibía ingresos equivalentes a más de 10 salarios mínimos mensuales.

En ese momento, las brechas salariales entre los sexos se presentaban con claridad en la distribución por los tramos de ingresos. Las mujeres tenían una presencia superior a los hombres en el tramo de remuneraciones más bajo y a la vez inferior en el tramo de ingresos más altos.

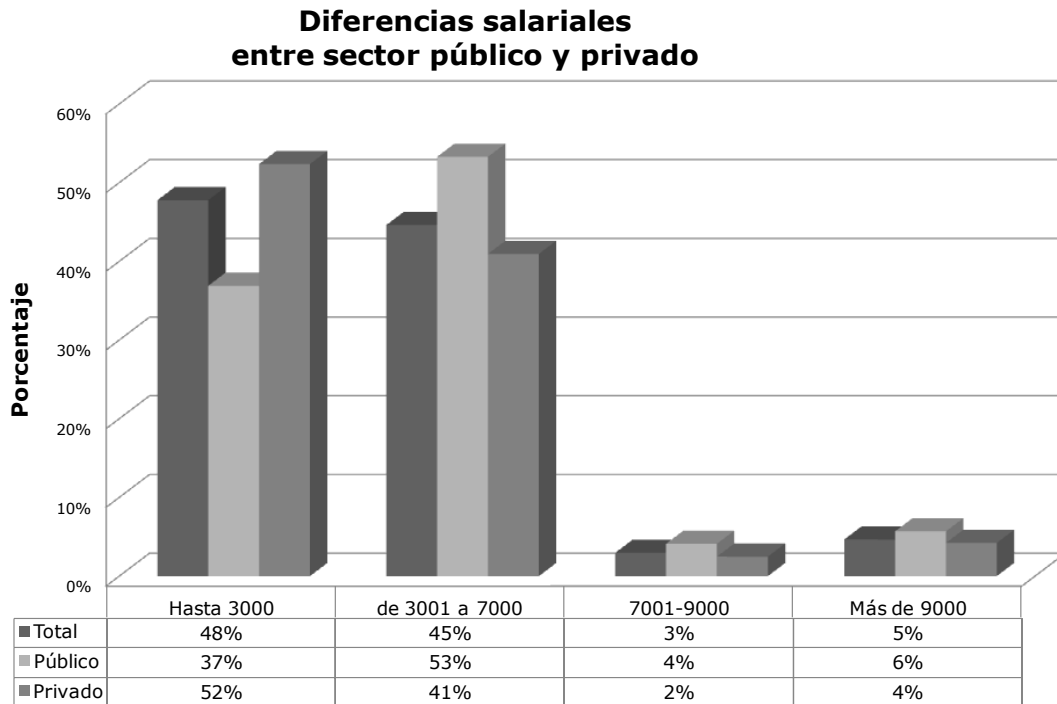
Cuadro N° 13
Brecha salarial entre hombres y mujeres

	Total	Hombres	Mujeres
Hasta 3000	45%	42%	52%
De 3001 a 7000	47%	49%	43%
Más de 7000	8%	9%	5%

Fuente: OCEI, 1998

La alta presencia de las mujeres en el empleo público y su mejor nivel educativo no evitaba la discriminación salarial. Es significativa esa diferencia de 10 puntos en el tramo de ingresos más bajos.

Las mejores condiciones de trabajo se encontraban en el sector público. Ello se reflejaba en la estructura salarial.

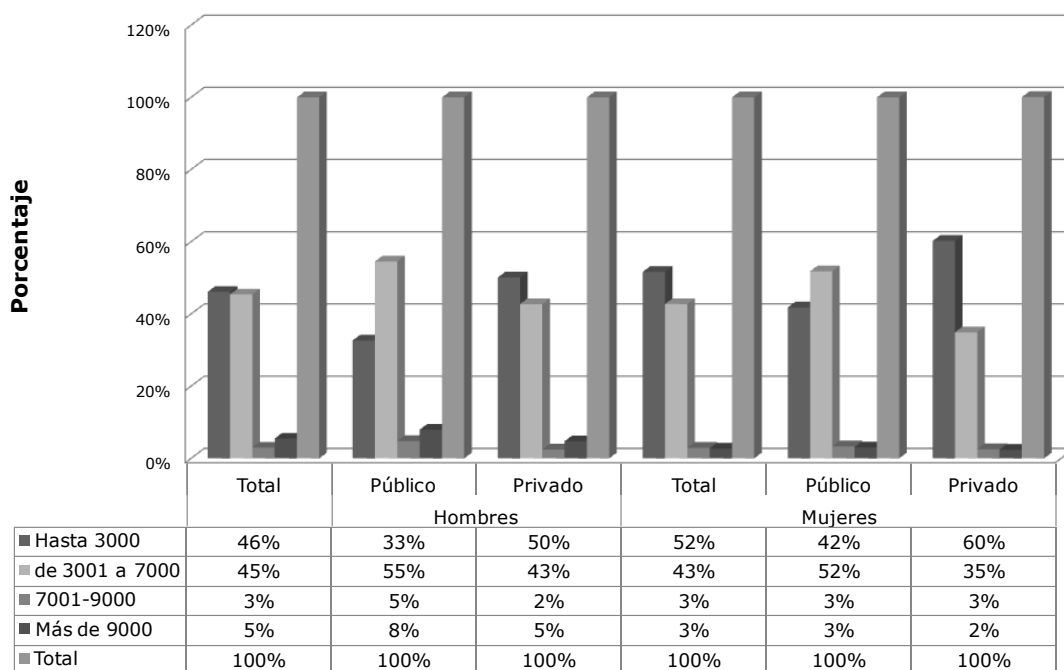


Fuente: OCEI, 1988

Como puede observarse los trabajadores públicos tenían una presencia mucho menor que los del sector privado en el tramo de ingresos cercanos al salario mínimo mensual. Esa diferencia no puede ser atribuida a los altos sueldos de las empresas estatales, como la petrolera, la siderúrgica o la telefónica. Estas empresas ocupaban 106.063 trabajadores, lo que representaba el 2% de la fuerza de trabajo y el 9% de los asalariados públicos. Por tanto, los salarios superiores a los pagados en el sector privado abarcaban también a la administración pública. Sin embargo, que los altos salarios también se encuentren en el sector público era atribuible a las empresas estatales, en particular a la industria petrolera y las empresas siderúrgicas y del aluminio.

En 1998, la brecha salarial entre hombres y mujeres se presentaba en el sector público. Las diferencias salariales abarcaban la administración pública, sector altamente feminizado, cuya escala salarial se fija por tabulador y por tanto no hay discriminación salarial por sexo en el cargo. Ello es otra evidencia de la segregación ocupacional por sexo, pues las mujeres se concentraban en los cargos que recibían las remuneraciones más bajas.

Diferencias salariales por sexo, según empleador



Fuente: OCEI, 1988

En el gráfico precedente puede observarse claramente que las asalariadas privadas recibían las remuneraciones más bajas dentro de esta categoría ocupacional. Ello no puede desvincularse de su presencia en el servicio doméstico. El 91% de las trabajadoras domésticas ganaban menos de 3000 bolívares mensuales.

Las diferencias salariales eran más marcada dentro del colectivo femenino. En el tramo de ingresos de 3001 a 7000 bolívares, la diferencia entre los hombres por tipo de empleador se ubicaba en 12 puntos y dentro de las mujeres en 17 puntos. De igual manera, los hombres se distribuían más homogéneamente en los dos tramos de ingresos, en cambio las mujeres presentan una concentración mayor en el tramo de más bajos ingresos. Además, era mucho mayor la diferencia entre las mujeres que entre los hombres si compara su presencia en el tramo salarial más bajos con el más alto. Ello muestra que la polarización interna de la fuerza de trabajo femenina ya se presentaba. Esa mayor diferenciación interna no puede desvincularse de la composición por clase social de la participación laboral femenina.

En ese año, las brechas salariales también se observaban en los grupos ocupacionales. En todos ellos, las mujeres tenían una presencia mayor que los hombres en el tramo de ingresos laborales más bajos.

Cuadro N° 14
Porcentaje de trabajadores por grupo profesional y sexo con ingresos hasta 3000 bolívares mensuales.

	Total	Hombres	Mujeres
Total	51%	47%	61%
Profesionales	21%	14%	28%
Gerentes	5%	5%	7%
Empleados de oficina	51%	43%	57%
Vendedores	55%	48%	73%
Agricultores	78%	78%	85%
Mineros	21%	21%	0%
Conductores	45%	46%	74%
Artesanos y operarios en fábricas	50%	46%	74%
Trabajadores de los servicios	73%	57%	86%

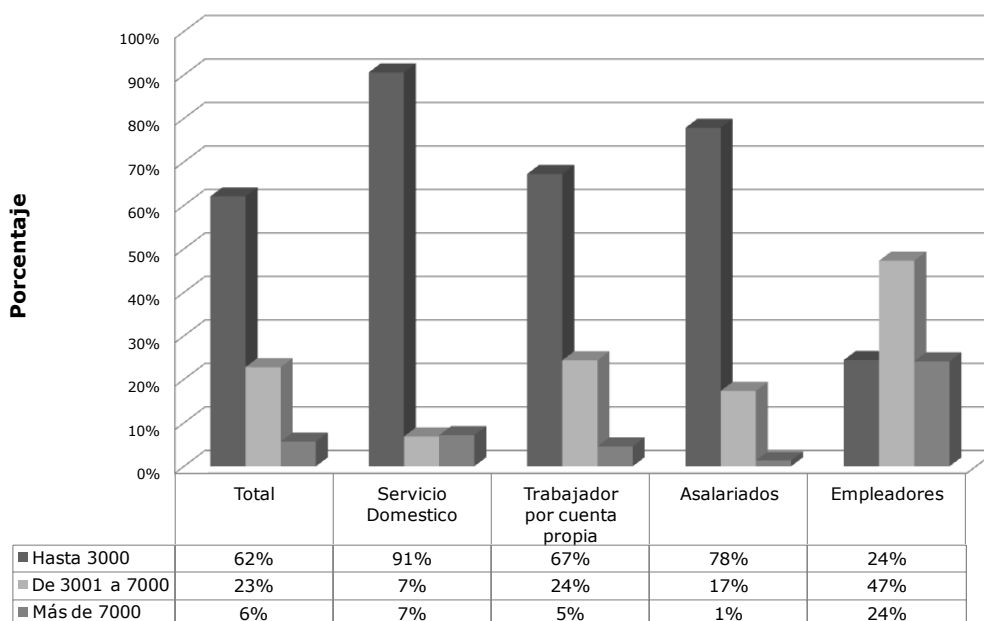
Fuente: OCEI, 1988

La mejora en los niveles educativos no compensaba la brecha salarial entre hombres y mujeres. Las mujeres superaban en 6 puntos en la educación secundaria a los hombres y a la vez las profesionales duplicaban a sus pares masculinos en el tramo de ingresos más bajo. La tasa de retorno de la educación¹³¹ tenía también un marcado sesgo de género.

Los ingresos de la informalidad son otro dato que permite evaluar las condiciones de trabajo a finales de la década de los ochenta. Las tres categorías ocupacionales que componen la informalidad recibían ingresos muy inferiores a sus pares que trabajaban en el sector formal, sobre todo en comparación con el empleo público.

¹³¹ Término que refiere al incremento del salario como retribución a un año o más de estudios cursados.

Ingresos en el sector informal



Fuente: OCEI, 1988

Como puede observarse del gráfico precedente, la concentración de la fuerza de trabajo en el tramo de ingresos más bajo era mucho mayor en la informalidad. Los asalariados de las microempresas tenían una presencia mayor en ese tramo de ingresos que los trabajadores autónomos no profesionales, lo que demuestra la variedad de condiciones de empleo entre los autónomos y que las diferencias con los asalariados informales se vinculaban más con los beneficios no salariales, es decir, con vacaciones, bonos de fin de año, licencias por enfermedad y licencias y pagos por maternidad, por citar alguno de los más conocidos de este tipo de beneficios. Por otra parte, los bajos ingresos declarados por los empleadores eran un buen indicio del tipo de empleo que generaba el sector informal, aunque no puede obviarse la subdeclaración de rentas.

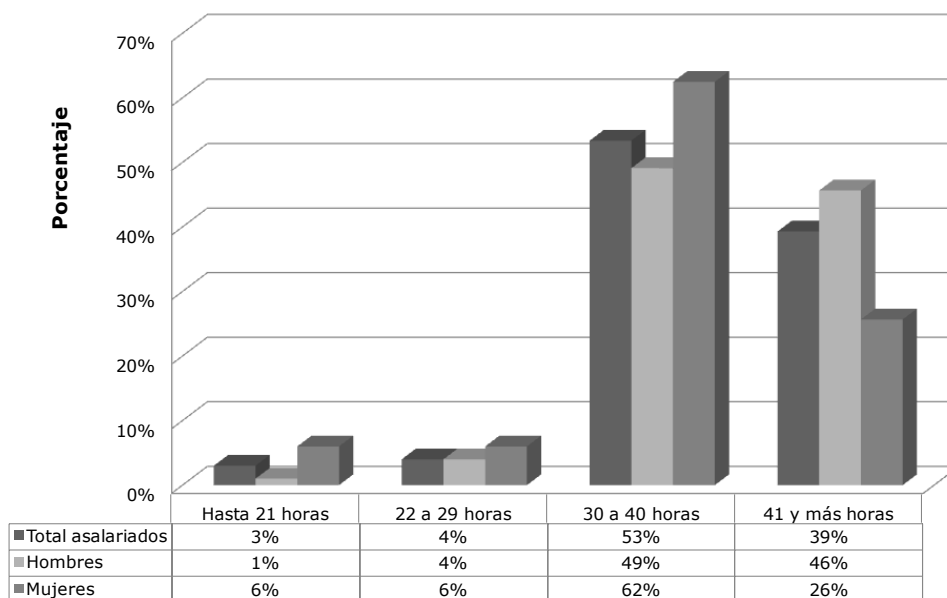
6.9. Distribución de la jornada laboral

Bajas remuneraciones y jornadas laborales ordinarias dan una buena imagen de las condiciones de trabajo a finales de los ochenta. El 93% de la fuerza de trabajo laboraba jornadas laborales superiores a las 30 horas semanales y un no despreciable 41% trabajaba más de 40 horas semanales.

La jornada de trabajo de los asalariados no se diferenciaba de la del resto de los trabajadores. Eran menos los asalariados que trabajaban más de 40 horas, pero la diferencia se ubicaba en 2 puntos.

Las diferencias entre hombres y mujeres en el tiempo de trabajo muestran el peso de las responsabilidades familiares. Como se informó, las mujeres en edad reproductiva tenían una participación laboral superior al promedio de la tasa de actividad femenina. Pero trabajan menos horas que los hombres.

Distribución de la jornada laboral por razones de sexo



Fuente: OCEI, 1988

El alto porcentaje de mujeres con jornadas laborales entre 30 y 40 horas semanales refleja su participación en el empleo público administrativo. La jornada de trabajo de los empleados públicos oscilaba entre 7 y 8 horas diarias de lunes a viernes.

La menor jornada de trabajo de las mujeres no explica su menor remuneración, pues la hora de trabajo femenina se pagaba más baja que la hora de trabajo masculina. Ejemplo de ello, es la igual jornada de trabajo en el empleo público administrativo y una menor remuneración para las mujeres. Las mediciones efectuadas en la década del 2000 reportan que la hora de trabajo femenina era remunerada en un 15% menos que la masculina (Gálvez, 2006).

La jornada de trabajo mayoritaria se remuneraba con salarios cercanos al mínimo, lo que reafirma lo expresado en el capítulo II: los incentivos para ser asalariados son pocos, pues el trabajador se somete a una disciplina durante una jornada laboral completa y como recompensa

obtiene un salario que no cubría la canasta normativa, es decir, no garantizaba un mínimo de bienestar para su grupo familiar. En el caso de los trabajadores de las microempresas sus ingresos eran inferiores a los de los trabajadores autónomos no profesionales. Este asalariado era el referente más cercano para los trabajadores autónomos no profesionales, pues compartían espacios comunes de vida.

A Modo de Cierre

Proceso de industrialización tardío, alta presencia del Estado en el proceso de desarrollo, limitada sindicación por su concentración en el empleo público y en las medianas y grandes empresas, urbanización y modernización acelerada y rápida terciarización de la economía son algunos de los principales rasgos del modelo de desarrollo venezolano en el Siglo XX.

En este contexto, la participación laboral femenina ha presentado algunas constantes en el tiempo. Una presencia asalariada que se fue desplazando desde cierto tipo de industria hacia los servicios. A diferencia de los hombres no eran mayoritarias en el autoempleo. Ello variara en la década de los noventa.

La legislación laboral venezolana fue impulsada por el Estado. No solo la primera ley del trabajo en 1936 sino que todas las reformas posteriores surgen desde instancias estatales, incluso la que elimina las restricciones en el acceso al empleo para las mujeres. Es dentro de una iniciativa estatal que logra colarse el movimiento de mujeres. Pero como ellas mismas lo reconocen carecen de una base social sólida.

El carácter de iniciativa estatal marca el contenido de la legislación del trabajo, pues al no ser producto de luchas sociales abiertas el camino hacia el control del movimiento sindical se desarrolló con facilidad. De ahí que la dupla amplios derechos individuales y control de la libertad sindical haya sido una constante en la legislación laboral venezolana.

Los derechos individuales del trabajo se establecieron con marcadas diferencias por categoría ocupacional. Es significativo que la primera legislación del trabajo haya dejado fuera de su cobertura al trabajo rural. Ese mensaje legislativo fue muy claro: los derechos son para otros. Eso lo han sentido con claridad, las trabajadoras domésticas, los temporales, los

trabajadores a domicilio. Así, la idea de régimen especial del trabajo ha cumplido una importante función en la segmentación laboral y segregación ocupacional por sexo. No todos parten del mismo punto de salida y algunos llevan refuerzos estatales más sustanciales. No es lo mismo negociar colectivamente con estabilidad y con salarios sobre el mínimo legal que hacerlo desde la temporalidad y la precariedad salarial.

El régimen del trabajo femenino era un régimen especial. Este régimen que se compartía con los menores se estructuraba bajo la premisa de otorgar protección a un incapaz. Se trataba de subsanar las posibles debilidades de las mujeres y de niños y niñas para contratar y sustituir su voluntad por la norma estatal.

Ese régimen legal de trabajo no puede desvincularse de la situación jurídica de las mujeres en otras áreas de la vida social. Desde que se promulgó la Constitución de 1961 trascurrieron más de 20 años para eliminar la potestad marital y liberalizar el divorcio. No hubo avances para despenalizar el aborto o eliminar los delitos contra el honor. Sin duda era una ciudadanía femenina sometida a muchos controles.

El régimen de trabajo femenino trató de garantizar una mayor protección en consideración a la función social de las mujeres. La *cuestión de la mujer* se convirtió en la *cuestión de la familia*.

El centro de la regulación laboral era evitar que el trabajo remunerado afectase sus responsabilidades familiares. Por tanto se regula una función social y no los derechos de una persona.

Las limitaciones para trabajar y un régimen de protección a la maternidad que solo incorpora la estabilidad en el empleo durante el embarazo en 1973 influyeron en la segregación ocupacional de las mujeres que tenían mayores posibilidades de elegir su puesto de trabajo. El empleo público administrativo fue la opción para las mujeres de clase media que habían mejorado sustancialmente su nivel educativo. El resto se ubicó en puestos de trabajos asalariados mal remunerados en comercio y servicios. Un no despreciable 10% eran asalariadas domésticas.

La legislación laboral había mejorado significativamente el contenido patrimonial de algunos derechos individuales del trabajo. Se había reforzado la estabilidad en el empleo, limitado las posibilidades de subcontratación, mejorado los regímenes especiales de trabajo doméstico, agrícola, de

conserjes y a domicilio y también se habían robustecido las garantías de protección del salario. Pero todas esas disposiciones chocaban con un escaso cumplimiento y con una estructura salarial centrada en el salario mínimo mensual.

La situación del empleo a finales de la década de los ochenta mostraba claramente los límites del modelo de protección laboral. Hasta ese momento, el trabajo asalariado ocupaba el 70% de la fuerza de trabajo. Pero la calidad de ese empleo no permitía que cumpliera adecuadamente su función de distribución de bienestar social. La estructura salarial concentrada en torno al salario mínimo era un buen ejemplo de ello. Por su parte, la mayor presencia de las mujeres en el empleo más protegido muestra una cara diferente a la figura del principal proveedor que genera el efecto cascada para el bienestar social de la familia.

La baja calidad del empleo asalariado unido al autoempleo fueron compensados por una alta intervención estatal. En la década de los setenta, el alza de los precios del petróleo permitió profundizar el modelo de sustitución de importaciones y ampliar la cobertura de los servicios sociales. Por ello, a inicios de la década del ochenta, los hogares en condiciones de pobreza no superaban el 20%. Pero a medida que los ingresos estatales se reducían también disminuía la capacidad estatal de compensar las debilidades del empleo asalariado. Por otra parte, la redefinición del pacto social ya se evidenciaba claramente en ese 40% de hogares pobres a finales de la década.

En síntesis, el tránsito hacia la promoción de la igualdad de oportunidades y trato se inicia con una presencia estable de mujeres en el trabajo remunerado. Si bien es cierto, su tasa de actividad era relativamente baja no deja de ser significativa y a finales de los ochenta ya presentaba la tendencia a su crecimiento sostenido.

La situación de las mujeres en el trabajo remunerado reflejaba bien esas paradojas reseñadas en el capítulo II. Las mujeres tenían mejor nivel educativo y son más asalariadas que los hombres, con una mayor presencia en el empleo público, disfrutaban del derecho a la jubilación mucho antes que sus pares masculinos y de una jornada laboral de menos de 30 horas semanales. Pero, recibían las remuneraciones más bajas y tenían menos

presencia en los cargos directivos. Esta descripción encaja perfectamente con la participación laboral de las mujeres de clase media.

Las mujeres pobres tenían otra realidad. También eran asalariadas pero mayoritariamente en el sector privado y ahí la situación era muy diferente. Son justamente las asalariadas del sector privado las que reciben las peores remuneraciones y las que más dificultades tienen para compatibilizar sus responsabilidades laborales y familiares. La sindicación y negociación colectiva no logra llegar a la mayoría de los trabajadores asalariados privados. Es bueno recordar que el bastión tradicional de la negociación colectiva ha sido el sector público. Hasta ese momento, la sindicación se situaba entre un 30% y 40% de la fuerza de trabajo, pero concentrada en el empleo público y en las medianas y grandes empresas privadas (Lucena, 1998; Díaz, 2009).

El cambio de concepción en el régimen de trabajo femenino se efectúa en momentos de transformaciones del modelo de desarrollo económico y de crisis del sistema político. Dicha crisis se profundiza a finales de los noventa.

En la década de los ochenta finaliza el modelo de sustitución de importaciones. Por tanto, si el modelo desarrollo económico cambia una legislación laboral pensada para apuntalar un consumo interno se hace poco funcional para los nuevos objetivos. Este hecho atravesara la discusión de la reforma laboral de 1990.

En el capítulo siguiente se analiza cómo se conjugan la liberalización económica, la pérdida de legitimidad del sistema de conciliación de intereses de elites y la reforma laboral. En los noventa se dictan las principales leyes de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato.

En 1999, el país opta por una transformación radical del sistema político y se inicia una vuelta a una alta presencia del Estado en la vida económica y social. Se profundizan algunas protecciones laborales y a la vez se abren huecos a la protección laboral con la promoción del trabajo en cooperativas.

La política laboral del gobierno del presidente Chávez se focaliza en la promoción del trabajo cooperativo y en la renacionalización de las empresas privatizadas en la década de los noventa. El empleo público vuelve a crecer.

El modelo de protección laboral intenta universalizarse. La ciudadanía social se consagra para todas las personas independientemente de su condición en el trabajo remunerado.

El modelo de protección laboral ya no contiene un régimen especial de trabajo femenino. La protección laboral se centra en la responsabilidad social en torno a la maternidad y finalmente aparecen algunas tenues referencias a la paternidad.

Las mujeres siguen aumentando su presencia en el trabajo remunerado y las mejoras en sus niveles educativos se acrecientan. Pero siguen siendo consideradas madres ante todo. La idea que son medios para fines sigue teniendo una fuerza que no solo se expresa en la regulación laboral, sino que reaparece con fuerza en la legislación que promueve la igualdad de trato y de oportunidades. En el Siglo XXI siguen bajo libertad vigilada.

Capítulo V. Protección laboral y trabajo femenino en Venezuela: Entre la tutela y la igualdad

“Hoy dedico estas líneas (..) a las abnegadas y luchadoras mujeres venezolanas. A la mujer-abuela, a la mujer-madre, a la mujer-compañera, a la mujer hija, a la mujer-nieta (...) por la fuerza mágica de La Mujer, como ente humano superior.

Recordemos (...) a la Virgen María.

María es cada madre venezolana”

Mensaje presidencial por el Día Internacional de la Mujer de 2009¹³²

1. Presentación

Este capítulo evalúa la actual configuración del modelo jurídico de protección laboral, con especial énfasis en las medidas tomadas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida social, pues el disfrute de la ciudadanía no se puede fragmentar¹³³.

La lucha por alcanzar la igualdad de trato y oportunidad en el empleo se ha topado siempre con la definición de las mujeres en clave a su filiación, sobre todo, con la concepción que asocia con las mujeres una supuesta superioridad moral por su condición de madre. Es la ideología del *marianismo* que se construyó en torno a la virgen María.

En todos los países latinoamericanos existe una veneración por la madre de Jesús. Con diversos nombres por país y por regiones la virgen María sigue siendo la principal convocadora del fervor popular.

La madre virgen permite purificar a todas las mujeres. El *marianismo* ha construido una noción de la femineidad reducida a “una maternidad auto abnegada, asentada en la superioridad moral y en la fuerza espiritual de las mujeres, combinadas con su sumisión a los hombres” (Martínez y Voorend, 2009:31).

¹³² Las Líneas de Chávez, 7 de marzo de 2009 Tomo I en http://www.minci.gob.ve/libros_folletos/6/p--1/tp--1/libros_folletos.html

¹³³ En el capítulo III de esta tesis se demostró que no es posible disfrutar unos derechos en ausencia de otros. En sentido, se enfatizó en la indivisibilidad e interdependencia de los derechos civiles, políticos, sociales y económicos.

La maternidad deja de tener un contenido sexual, se le despoja de cualquier relación con vida sexual de las mujeres. Así esta maternidad abnegada es asexuada. Por ello no es extraño que la región latinoamericana no avance en los derechos sexuales y reproductivos. Las madres son mujeres sin sexualidad.

La definición de las mujeres por su filiación y la superioridad moral de las madres se encuentran en todos los discursos políticos. Es a ese ser mágico y superior, al cual se dirige el saludo presidencial por el Día Internacional de la Mujer. Son las madres, hermanas, abuelas, hijas y parejas, todas definidas en consideración a su situación familiar. Ninguna referencia a las mujeres trabajadoras, origen de dicha celebración.

Las mujeres sin apelativos aún no ingresan en imaginario venezolano y ello se refleja claramente en la legislación de promoción de la igualdad de oportunidad y trato, dictada en las dos últimas décadas. Esas normas van dirigidas a aliviar las responsabilidades familiares de las madres. Ello queda de manifiesto en este capítulo, que se divide en cinco secciones.

La primera sección evalúa las reformas laborales acaecidas en los últimos 20 años. Las reformas laborales han avanzado en la consagración de amplios derechos del trabajo, han efectuado concesiones a la flexibilización y han continuado la tradición ya histórica de intervención en la vida sindical.

En esta sección se muestra la tensión entre flexibilización y protección en la legislación laboral. En cada reforma se cerraba un espacio a la flexibilización pero se abría otro. La reforma de la ley de cooperativas es el ejemplo más claro: el empleo en las cooperativas de trabajo asociado no es asalariado. Un hueco importante en la protección laboral se abrió con la promoción de la economía social y la autogestión, formas de producción asociadas con una mejora de las condiciones de trabajo.

La segunda sección se dedica a la ciudadanía femenina, cuyas normas jurídicas son asumidas como "las leyes para las mujeres, promovidas por las feministas", término que aún tiene cierta carga valorativa despectiva en el país. Aquí se sostiene que la remoción de obstáculos para la plena participación en el empleo requiere medidas transversales, es decir, que abarquen la situación familiar, los derechos sexuales y reproductivos, la legislación penal en su conjunto. Por tanto, no

es suficiente principios generales que prohíban la no discriminación por razones de sexo en el empleo.

El balance muestra muchas declaraciones de principios y pocas concreciones. Pero lo más grave es su fuerte inspiración en la promoción de la función social de la maternidad. El derecho al cuidado como responsabilidad compartida entre Estado, la familia y la sociedad apenas se insinúa en estas regulaciones.

La tercera sección se dedica a la remoción de obstáculos para la igualdad de oportunidad y trato en el empleo. Al igual que con la evaluación de la legislación sobre los derechos de las mujeres, sostiene que la remoción de obstáculos debe ser transversal, es decir, abarcar todos los aspectos de la prestación de servicios personales y que la protección a la familia debe centrarse en los trabajadores con responsabilidades familiares. El balance evidencia que la legislación sigue centrada en la maternidad y que el derecho al cuidado no aparece como un derecho social autónomo.

La cuarta sección evalúa los cambios ocurridos en el empleo en dos décadas altamente convulsionadas en Venezuela. Los indicadores laborales reportan una profundización de tendencias ya presentes en la década de los ochenta: la terciarización del empleo continúa y el empleo de mala calidad no se reduce.

Las reflexiones finales se dedican a los cambios y las continuidades. Muchos cambios políticos, sociales y económicos pero las mujeres siguen siendo madres, es decir, fines para medios.

2. Las reformas laborales en tiempos de flexibilización laboral

La reforma laboral de 1990 fue fundamentalmente una sistematización de las diversas normas del trabajo que existían hasta ese momento (Hernández Alvarez, 2007). Este hecho significó que mantuvo la concepción protectora del Derecho del Trabajo venezolano en momentos en que la flexibilización laboral se expandía en la región y se iniciaba un gobierno que propugnaba la liberación de la economía. Por tanto, se trata de una reforma que no modifica sustancialmente el contenido del ordenamiento jurídico laboral previo y justamente ese hecho es lo que generó la fuerte polémica durante su discusión parlamentaria. Se sostenía que la legislación laboral debía responder a las necesidades de los nuevos

tiempos y que la estabilidad en el empleo no era un incentivo para la productividad (Hernández Alvarez, 2007).

Los cambios del modelo de desarrollo económico y social y el inicio de la crisis del sistema de político inaugurado en 1958 se conjugaron para otorgar a la reforma laboral un lugar central en la agenda política de esos años.

El primer programa de ajuste económico estructural fue desarrollado durante el segundo mandato de Carlos Andrés Pérez, que se inicia en enero de 1989 y finaliza con su destitución en 1993. Bajo el lema "El Gran Viraje" se eliminaron los controles de precios a los alimentos y los subsidios directos a las empresas privadas, se liberalizaron las tasas de intereses, se redujeron los aranceles a las importaciones, se disminuyó el gasto público, fundamentalmente con el congelamiento de la nómina estatal y la disminución de las inversiones directas. Se iniciaron las privatizaciones en la telefónica, en la línea aérea nacional y en los puertos (Fernández y Richter, 1998; Iranzo y Richter, 1999).

La crisis política y social acompañó este primer intento de aplicar políticas económicas y sociales de carácter neoliberal, pues se produjeron una sublevación popular y dos intentos de golpes de Estado en ese período. Entre 1989 y 1992 ocurrieron más de cinco mil protestas sociales, de las cuales dos mil terminaron en hechos violentos (Ellner, 1995, citado en Fernández y Richter, 1998).

La aplicación de la primera medida de ajuste estructural provocó una sublevación popular, conocida como el *Caracazo* en febrero de 1989. El aumento de los precios de la gasolina, sin aumentar antes los salarios, sumado a una fuerte escasez de bienes de primera necesidad porque los comerciantes habían restringido su circulación esperando la liberación de precios y las altas expectativas de mejoras en las condiciones de vida que había generado en la mayoría de la población el segundo gobierno de Carlos Andrés Pérez fueron los detonantes para que durante dos días se produjesen saqueos a los comercios en Caracas y algunas ciudades aledañas¹³⁴.

¹³⁴ La cifra oficial de muertos por la represión militar de la revuelta fue 277, pero las organizaciones de derechos humanos reportan más de 2 mil personas

El *Caracazo* llevó a frenar varias medidas de liberalización económica. En mayo de ese año, la Confederación de Trabajadores de Venezuela, principal central obrera en ese momento, convocó una huelga general en contra de las medidas de ajuste económico estructural, paralizando las principales industrias del país. El *Caracazo*, el éxito de la huelga general y la necesidad de moderar el impacto social de las medidas económicas, obligaron al Ejecutivo Nacional a prohibir el despido sin previa autorización de la administración del trabajo durante todo el año 1989, pero ello no evitó el aumento del desempleo y la desmejora de las condiciones de trabajo, en particular el crecimiento del empleo informal.

Las primeras medidas tendientes a liberalizar la economía produjeron una contracción del 8,6 del PIB en 1989 y desataron un proceso inflacionario sin precedentes en el país. La inflación se situó ese año en un 81%. El desempleo aumentó en dos puntos en un solo año, ubicándose en 10% en 1990 (BCV, varios años).

La profundización de la crisis económica fue producto precisamente de la aplicación de las medidas de ajuste económico estructural y así lo sintió la mayoría de los venezolanos, cuyas condiciones de vidas se vieron empobrecidas durante los dos intentos de reforma económica, pues en 1997 se volvieron a aplicar medidas de ajuste económico estructural.

En la década de los noventa, la aplicación de medidas de liberación económica triplicó la pobreza extrema. Antes de las reformas en 1988, el 10,8% de los hogares recibían ingresos inferiores al costo de la canasta alimentaria, porcentaje que se situó en 27,3% en 1997 (Riutor, 2007), época del segundo programa de ajuste económico estructural.

La aplicación de las políticas de ajustes estructurales requería liberalizar el mercado laboral y la reforma laboral de 1990 transitó el camino contrario. Pero el gobierno no trató de oponerse a su aprobación, pues el coste político que ya estaba pagando por sus reformas económicas era muy alto y además el Ministerio del Trabajo estaba dirigido por una tecnocracia vinculada a la izquierda, lo que hacía difícil que este órgano gubernamental asumiese un discurso de flexibilización laboral. De hecho, las críticas que efectuó el Ministerio del Trabajo fueron de carácter puntual

asesinadas, la mayoría de los cuales se cometieron ya finalizados los saqueos (Ellner, 2008).

sin cuestionar la estabilidad en el empleo o la mejora cuantitativa de algunos derechos individuales.

La fuerza que aún conservaba la Confederación de Trabajadores de Venezuela en el Congreso de la República y los conflictos internos del Presidente de la República con su propio partido allanaron la aprobación de la reforma laboral de 1990. El Congreso de la República aprovechó la ocasión para tratar de diferenciarse del gobierno, incluso Acción Democrática, el partido socialdemócrata que gobernaba y que tenía mayoría en las cámaras legislativas.

La destitución del presidente Carlos Andrés Pérez en 1993 paralizó la aplicación de medidas de ajuste estructural y durante tres años las políticas económicas vacilaron entre volver a una alta intervención estatal o mantener la liberación de la economía (Fernández y Richter, 1998).

La aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo fue la principal carta de presentación de Rafael Caldera en las elecciones presidenciales de diciembre de 1993. Su activa participación en la elaboración de las dos leyes del trabajo del país y su oposición al desmontaje de la legislación laboral convirtió su candidatura en una propuesta contraria a las políticas de ajuste económico estructural.

La fuerte oposición patronal a la Ley Orgánica del Trabajo, en particular a las normas de protección de la maternidad, reforzó la imagen de Rafael Caldera como defensor de la clase trabajadora y en especial de las madres trabajadoras.

En 1994, Rafael Caldera ganó las elecciones presidenciales, apoyado fundamentalmente por una coalición de partidos políticos que se ubicaban en el espectro de la izquierda. Por tanto, no deja de ser aceptada la valoración de su elección como una respuesta popular contra las políticas neoliberales (Ellner, 2008). De hecho, los dos primeros años de su gobierno se intentaron diversas medidas económicas que rescataban el rol del Estado en la economía y su papel en la redistribución de la riqueza. Pero, los intentos de Rafael Caldera por aplicar medidas distintas a los programas de ajuste estructural se toparon con una gran crisis financiera y una reducción drástica de los precios petroleros. Estos hechos reforzaron dentro de su gobierno a los sectores que impulsaban las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional. En 1996, se celebró un acuerdo con esta

institución financiera internacional que contemplaba la reanudación de las privatizaciones y una reforma laboral que disminuía el costo del despido (Fernández y Richter, 1998).

En 1997, con unos precios bajos del petróleo, una inflación de 103%, un desempleo de 12% y un 48 % de los trabajadores en puestos de trabajo informales, se efectuó la segunda reforma laboral de la década, elaborada por una Comisión Tripartita¹³⁵. Esa reforma laboral terminó con uno de los derechos más significativos para los trabajadores venezolanos: el pago de la prestación de antigüedad con base al último salario¹³⁶ y ese pago se duplicaba en caso de despido injustificado¹³⁷. Con un seguro de desempleo deficiente¹³⁸, unos servicios precarios en materia de salud y pocas políticas públicas que diesen acceso a la compra de vivienda, este derecho se había convertido en la "verdadera seguridad social" de los trabajadores, pues significaba contar con una especie de ahorro forzoso al que se podía recurrir por enfermedad, para comprar vivienda o para hacer frente a gastos extras por maternidad e incluso para costear diversos gastos de educación de los hijos e hijas. En caso de despido injustificado se accedía a una cantidad de dinero considerable para enfrentar durante cierto tiempo el desempleo.

En síntesis, la tensión entre flexibilización y protección estuvo presente en la discusión de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, resolviéndose a favor de la visión tradicional del Derecho del Trabajo (Hernández Alvarez, 2007). En 1997, es difícil sostener que la opción fue la flexibilización, pero se disminuyó considerablemente el costo del despido

¹³⁵ La principal central de trabajadores formó parte de la Comisión Tripartita que propuso la disminución de las indemnizaciones por despido injustificado y la apertura del sistema de seguridad social a la capitalización individual. El coste político pagado fue muy alto, pues a finales de los noventa se encontraba entre las instituciones más desprestigiadas del país (Ellner, 2008).

¹³⁶ La prestación por tiempo de servicios se calculaba con base al último salario devengado y con la reforma la prestación se calcula cada año sin posibilidad de reajustar al último salario. Como compensación se aumentó el pago desde 30 días a 45 días de salarios por cada año de servicios. Esta prestación se adquiere independiente de la causa de la terminación de la relación de trabajo.

¹³⁷ En caso de despido injustificado, el patrono debía cancelar una indemnización equivalente al doble de la prestación de antigüedad. La reforma limitó tanto el monto de la indemnización como su base de cálculo.

¹³⁸ En diciembre de 1989 se creó el Seguro de Paro Forzoso para contrarrestar los efectos de la reconversión industrial. Los requisitos de cotizaciones previas afectaron la posibilidad de disfrutar de este derecho y los retrasos en su cobro hicieron que los trabajadores sintiesen que carecían de protección en caso de desempleo. En el momento de la reforma laboral se evaluaba su eliminación (Fernández y Richter, 1998).

injustificado, lo que sin duda fue una importante recuperación de las potestades patronales en la disposición de la fuerza de trabajo. Además se aprobó una reforma de la seguridad social que permitía la capitalización individual en materia de pensiones y jubilaciones, aunque nunca llegó a aplicarse. Pero la legislación laboral venezolana siguió siendo considerada protectora dentro del contexto latinoamericano (Vega, 2001, 2005)

A. La tensión entre flexibilización y protección laboral

Entre 1990 y 2008 se presenta una oscilación entre medidas de protección y otras de flexibilidad laboral. La flexibilidad avanzó en la distribución del tiempo de trabajo, en los costes de la terminación de la relación de trabajo y en las remuneraciones. En cambio, se conservaron las limitaciones a la posibilidad de contratación temporal directa y no se permitió la celebración de contratos especiales para los colectivos de trabajadores con dificultades de inserción laboral, con excepción de un contrato para jóvenes menores de 24 años, ni el establecimiento de un régimen especial de trabajo en las denominadas zonas francas a fin de incentivar la instalación de empresas extranjeras o para las pequeñas empresas, como ocurrió en otros países de la región (Vega, 2001, 2005). En salarios, la flexibilización ocurrida en 1990 fue parcialmente limitada en 1997.

La Ley Orgánica del Trabajo de 1990 posibilitó ampliamente excluir pagos del concepto de salario, lo que redujo diversos costes patronales por la prestación de servicios¹³⁹. Además, se aumentaron las potestades patronales en la regulación del tiempo de trabajo y se permitió el trabajo a tiempo parcial.

La reforma laboral de 1997 modificó el sistema de cálculo del pago de la prestación por antigüedad, disminuyó considerablemente la indemnización por despido injustificado, pero limitó la flexibilidad salarial al establecer un tope máximo para las remuneraciones no salariales. Estas posibilidades de flexibilización salarial y en el tiempo de trabajo afectaron

¹³⁹ La tendencia legislativa de la década de los noventa fue excluir de la noción de salario a diversos bonos por transporte y alimentación, lo que llevó a que casi el 80% de los ingresos laborales fuesen no salariales. Esta situación significó que en los hechos se abarató la finalización de la relación de trabajo y se disminuyó considerablemente los pagos por trabajo extra, las bonificaciones por vacaciones y fin de año. De igual manera se afectó los pagos por descanso maternal.

de forma diferentes a hombres y mujeres, como se explica en la sección Nº 4 de este capítulo.

En enero de 1999, se dicta el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y en diciembre del mismo año la nueva Constitución del país. El primero reflejaba la agenda de la flexibilización laboral, en cambio la Constitución fue la vuelta al Derecho del Trabajo protector.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999 permitió el funcionamiento de las Empresas de Empleo Temporal, amplió la posibilidad de los contratos de trabajo para formación profesional hasta los 24 años y sancionó el acoso sexual, en su vertiente de chantaje sexual. La intervención estatal en la vida sindical avanza aún más con la posibilidad de que la administración del trabajo organice un referendo para determinar cuál es la organización que representará a los trabajadores en la negociación colectiva o en un conflicto colectivo. Empresas de empleo temporal, contrato especial para jóvenes y prohibición del acoso sexual aparecen en la misma legislación. Ello demuestra que la *cuestión de la mujer* puede convivir con la flexibilización laboral.

La Constitución de 1999, como se señaló en el capítulo III, contiene amplios derechos del trabajo, se promueve la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, otorga los mismos derechos a los trabajadores del sector público y privado, penaliza las prácticas de fraude a la legislación laboral y regula los efectos de la subcontratación laboral, limitando las posibilidades de disminuir costes a través de esta figura. En una disposición transitoria se ordena a la Asamblea Nacional dictar una ley que regrese al sistema de cálculo de la antigüedad anterior a la reforma de 1997, aunque el órgano legislativo tiene una mora de 10 años en acatar la orden constitucional. Nuevamente se reproduce el binomio derechos individuales versus derechos colectivos, pues el ejercicio de la libertad sindical fue sometido a fuertes controles estatales.

En la Constitución de 1999, el sindicato recibe un tratamiento similar a un órgano del poder público, pues las elecciones sindicales requieren la

participación de Consejo Nacional Electoral¹⁴⁰ y los fondos sindicales son sometidos a control por parte la Contraloría General de la República¹⁴¹.

La protección constitucional al trabajo, como se expresó en el capítulo III, abarcó a los trabajadores autónomos, al trabajo no remunerado en el hogar y se otorgó expresamente derecho a la seguridad social a las amas de casa, lo que refuerza la noción de derechos universales sin vínculo directo con el trabajo asalariado. Pero ninguna esas normas constitucionales han sido desarrolladas por la legislación y además la Ley del Sistema de Seguridad Social de 2002 situó el derecho a la pensión de las amas de casas en un plano de asistencia social, pues solo tendrán acceso a ese derecho las mujeres en condiciones de pobreza, lo que revierte el carácter universal de derecho ciudadano de la seguridad social.

La tendencia de la década del 2000 no ha escapado a la tensión entre protección y flexibilización. Por un lado, se han derogado las normas que autorizaban el funcionamiento de las empresas de trabajo temporal y los contratos de formación profesional hasta los 24 años, se ha promulgado una nueva ley de condiciones y medio ambiente del trabajo altamente protectora y se ha establecido el permiso de paternidad, otorgando estabilidad en el empleo a los padres por el nacimiento de un hijo o hija.

Desde el 2002 está prohibido el despido sin autorización previa de la administración del trabajo, medida que ampara todos los trabajadores que devenguen un salario inferior al equivalente a 5 salarios mínimos, lo que en los hechos significa que la medida abarca a más del 90% de los asalariados en el país, como se demuestra en el punto 5.7 de este capítulo. Pero, por otro lado, se excluyó de la protección laboral a los miembros de las cooperativas de trabajo asociado, lo que ha posibilitado legalmente un mecanismo de fuga de la legislación laboral que está siendo utilizado fundamentalmente por el sector público (Richter, 2007; Iranzo y Richter, 2005b). El sector privado se ha valido de las cooperativas sobre todo para evadir la prohibición de despido y para acceder a contratos con el Estado, pues muchas veces es requisito que el servicio contratado se efectúe bajo

¹⁴⁰ Poder público encargado de organizar las elecciones para todos los cargos estatales de elección popular.

¹⁴¹ Organismo público que debe fiscalizar el manejo de los presupuestos públicos.

esta modalidad. En tal sentido, son *falsas cooperativas* promovidas por el propio Estado.

En las cooperativas de trabajo asociado las mujeres se han concentrado en las ocupaciones con peores condiciones de empleo. Reciben los menores ingresos y realizan los trabajos con malas condiciones de seguridad laboral (Richter, 2007). Ejemplo de ello es que el servicio de limpieza de calles en Caracas está en manos de cooperativas altamente feminizadas.

La flexibilidad laboral ha transitado el camino de los hechos más que de las reformas legales. Las prácticas de inobservancia y fraude a la ley fueron comunes hasta finales de los años noventa, lo que sumado a un alto porcentaje de trabajadores en puestos informales facilitó el uso y disposición de la mano de obra por parte de los empleadores (Hernández y Richter, 2002). En la década del dos mil, la tensión entre el sector privado y el actual gobierno, sumado al hecho de que el sistema de control de acceso a las monedas extranjeras requiere de una solvencia laboral para acceder a los dólares americanos o euros preferenciales, ha tornado al empresariado más cauteloso en el uso de los mecanismos de fraude a la ley laboral¹⁴². Pero, la posibilidad de usar las cooperativas para evitar la legislación laboral y la persistencia del sector informal siguen otorgando a los empleadores unas altas potestades para el uso y disposición de la mano de obra. Además no es despreciable el efecto de control sobre los trabajadores que tiene la existencia de un considerable segmento de empleo sin acceso en los hechos a la protección laboral, que abarcaba casi al 50% de la fuerza de trabajo desde mediados de la década de los noventa, situación que no se ha modificado sustancialmente en la actual (Richter, 2007). Sin duda la informalidad, las cooperativas de trabajo asociado y la debilidad del actor sindical han posibilitado a los empleadores adaptarse a los vaivenes económicos y políticos de la década actual.

El carácter altamente protector de la legislación laboral venezolana, lo que incluye el régimen de protección a la maternidad, resalta en la comparación con la situación en otros países de la región. Sin duda, la

¹⁴² Las situaciones de incumplimiento y fraude a la legislación laboral se están presentando con más regularidad en el sector público, pues se ha despedido a mujeres con estabilidad por embarazo y se contrata al personal bajo figuras distintas al contrato de trabajo o al margen de la carrera funcional.

cantidad y calidad de los derechos laborales consagrados es comparativamente superior a la mayoría de las regulaciones latinoamericanas (Vega, 2001, 2005). Pero esa evaluación positiva no puede obviar la disminución del coste del despido aprobada en 1997, las amplias potestades patronales para organizar el tiempo de trabajo, la regulación de los efectos del salario y la fuerte intervención estatal en la vida sindical, pues ninguna de esas regulaciones han sido modificadas en la década del 2000, y además la fuga del Derecho del Trabajo se ha promovido desde el Estado con las *falsas cooperativas de trabajo asociado* y el aumento de los “*trabajos voluntarios*” en el sector público. A ello se le suma, la intervención estatal en la vida sindical. Las elecciones sindicales son supervisadas por el Consejo Nacional Electoral y se exige que la junta directiva del sindicato no tenga su período vencido para iniciar la discusión del contrato colectivo¹⁴³. Ello ha intensificado las pugnas intersindicales lo que ha provocado casi la paralización de la negociación colectiva en el país.

La legislación de promoción de la igualdad de trato y oportunidades que será analizada en el siguiente apartado no ha escapado a la contradicción de promover derechos diferenciales por tipo de trabajador presente en la legislación laboral desde 1936, lo que en el fondo refleja diversos derechos por estrato social, es decir, el sesgo clasista de la legislación también se presenta en la promoción de la igualdad. Tampoco la legislación de promoción de la igualdad de oportunidad y de trato ha roto con la visión de que las mujeres son ante todo madres.

La consagración de derechos para las mujeres tomando en cuenta fundamentalmente su condición de madre ha vuelto a aparecer con fuerza en las últimas leyes de protección a la familia, sobre todo en la que promueve y protege la lactancia materna. Este tema se retomará con profundidad en el punto 4. 3 dedicado al análisis de dicha legislación.

3. Los derechos de las mujeres: una ciudadanía incompleta

La consideración de las mujeres como sujetos plenos de derechos y obligaciones es reciente y aún incompleta en la historia venezolana. En el capítulo III se informó que su derecho al voto se consagró por primera vez en 1947 y el capítulo se analizó el régimen especial de empleo femenino

¹⁴³ Los cambios en la relación entre el Estado y el movimiento sindical pueden consultarse en Iranzo y Richter, 2005c y en Ellner, 2008.

que hasta 1990 consideraba a las mujeres objeto de protección especial en materia del trabajo, teniendo restringida su capacidad de celebrar contratos de trabajo.

La remoción de obstáculos legales para alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato se ha efectuado fundamentalmente en un plano declarativo. La mayoría de las disposiciones constitucionales y legales que se evalúan en esta sección no han sido desarrolladas y han tenido poca aplicación práctica. Por tanto, la promoción de la ciudadanía femenina ha quedado en un plano más declarativo que efectivo.

En la legislación penal la noción de ciudadana es aún más débil, pues siguen vigentes todos los delitos contra la familia y las buenas costumbres, cuya víctima es la mujer pero lo que se penaliza es una ofensa contra su familia.

El divorcio se introdujo en 1904, ampliándose en reformas posteriores las posibilidades de disolución del vínculo conyugal hasta que en 1982, se facilitó una especie de divorcio por mutuo consentimiento, ya que bajo el supuesto de la separación de hecho por cierto tiempo se puede solicitar el divorcio, siendo ésta ahora la forma mayoritaria de disolución del matrimonio (Reyna de Roche, 1996). Si bien se ha facilitado el divorcio con la reforma de 1982 no puede sostenerse que las normas hayan liberalizado completamente la ruptura del vínculo conyugal, pues el supuesto más flexible, el mutuo consentimiento, requiere el acuerdo previo de ambos cónyuges. Por tanto, la legislación aún privilegia la estabilidad del matrimonio frente a los derechos individuales de los cónyuges de solicitar su ruptura¹⁴⁴.

La cobertura de las normas que regulan el matrimonio ha sido siempre muy limitada, pues éste no ha sido la forma mayoritaria de unión en el país. Los datos disponibles, desde 1957, reportan una tasa de nupcialidad¹⁴⁵ baja y los matrimonios registrados han sido siempre inferiores al 1% del total de la población mayor de 15 años. Desde 1990, la caída de la tasa de nupcialidad ha sido muy pronunciada, pues pasó de 8,5 ese año a 3,38 en el 2007 (Reyna de Roche, 1996; INE, varios años). Esta

¹⁴⁴ Fraisse (2003) sostiene que la liberación del divorcio en el siglo XIX fue visualizada en Francia como un atentado contra la estabilidad social, pues otorgaba a las mujeres una libertad peligrosa.

¹⁴⁵ Número de matrimonios por cada mil habitantes

baja tasa de nupcialidad ha llevado a que las medidas legislativas de protección a las familias dictadas en las dos últimas décadas tengan como beneficiarios tanto los núcleos familiares originados en el matrimonio como los basados en las uniones libres.

La baja tasa de nupcialidad y la poca estabilidad en las relaciones de pareja pueden ser también la explicación de que tanto la legislación sobre violencia contra las mujeres como la de protección a las familias dictadas en el 2007, establezcan regulaciones dirigidas a las *uniones afectivas sin convivencia cotidiana*.

La reforma más trascendental en materia de familia se produjo en 1982, cuando se eliminó la potestad marital, se estableció la igualdad de derechos y deberes entre los cónyuges, se facilitó el reconocimiento de los hijos extramatrimoniales, equiparándose los derechos de éstos con los hijos matrimoniales¹⁴⁶ y se consagró el ejercicio de la patria potestad en un plano de igualdad para ambos padres. Sin duda, la equiparación de los derechos entre los hijos nacidos fuera del matrimonio con los nacidos dentro del mismo fue el aspecto de mayor trascendencia social, pues como se ha informado anteriormente históricamente la mayoría de los hijos nacen en uniones no matrimoniales (Reyna de Roche, 1996).

La democratización de los efectos del matrimonio con derechos y obligaciones iguales para ambos cónyuges significó casi un reconocimiento de una situación de hecho. Ya se había avanzando bastante en esa dirección, sobre todo en las parejas de clases de media, fundamentalmente por el aumento tanto de la escolaridad como de la participación laboral de las mujeres, fenómenos que se acrecentaron a partir de la década de los setenta del siglo XX.

En materia penal, la minusvalía de las mujeres es evidente. El Código Penal de 1915 ha sufrido varias modificaciones, pero sigue vigente el título "Delitos Contra las Buenas Costumbres y Buen Orden de las Familias", que contiene el delito de violación, seducción, inducción a la prostitución, adulterio, rapto, bigamia y cambio o supresión en la identidad de un niño,

¹⁴⁶ En términos jurídicos se hablaba de hijos naturales e hijos legítimos. En materia de herencia a los hijos naturales les correspondía la mitad de lo que heredaba un hijo legítimo.

delitos que expresan claramente la concepción de la subordinación de las mujeres dentro de las familias.

La legislación penal conserva aún un tratamiento diferencial por sexo en la definición del delito de adulterio, pues la mujer es adúltera por el solo hecho de tener relaciones sexuales con un hombre distinto al marido, en cambio para ser considerado adúltero el hombre debe mantener a la *concubina*¹⁴⁷ en la casa conyugal y si es fuera de ella se requiere que este hecho sea notorio. Además las penas son menores para el hombre aunque el supuesto normativo supone mayor gravedad¹⁴⁸.

La tipificación de la violación como delito contra las buenas costumbres y el buen orden de las familias muestra claramente la dificultad de asumir integralmente a las mujeres como persona, pues un delito contra su integridad física y psíquica se conceptualiza como una ofensa reparable con indemnizaciones o contrayendo matrimonio con el agresor siempre y cuando la víctima sea una mujer honesta (Art. 395 del Código Penal de 2005). Esta norma fue aplicada en el 2001 por la Sala Penal del Tribunal Supremo de Justicia al sentenciar que el "... culpable del delito de violación se le exime de pena si antes de dictarse la sentencia condenatoria contrae matrimonio con la persona ofendida"¹⁴⁹.

La mayoría de los delitos contemplados en el título "Contra las Buenas Costumbres y Buen Orden de las Familias" del Código Penal no tienen aplicación práctica desde hace más de tres décadas, pero el hecho de que se mantengan vigentes muestra en el mejor de los casos la absoluta ausencia de preocupación pública sobre la necesidad de remover todas las disposiciones legales que consagran discriminaciones a las mujeres y además lo peligroso que es mantener esas disposiciones como lo demuestra la sentencia del año 2001 sobre eximentes en caso de una violación. De ahí que si bien es cierto que las disposiciones sobre adulterio, rapto o seducción no han tenido aplicación en las últimas décadas no deja de ser relevante que nadie, ni desde el Estado, ni desde las organizaciones feministas, de

¹⁴⁷ En la legislación penal el término concubina refiere a la amante, significado más cercano al uso cotidiano de la palabra.

¹⁴⁸ La mujer adúltera puede ser castigada con prisión de seis meses a tres años en cambio el hombre adúltero de tres a dieciocho meses (Artículos 394 y 395 del Código Penal de 2005).

¹⁴⁹ Sentencia N° 0105 de Sala de Casación Penal del Tribunal Supremo de Justicia, Expediente N° C01-0009 de fecha 23/02/2001.

derechos humanos o sindicales, se hayan propuesto como objetivo principal eliminar esas disposiciones que aunque estén casi en desuso dan lugar a sentencias como la comentada¹⁵⁰.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer promulgada en 1993 y reformada en 1999 ordena al Estado dictar las medidas necesarias para eliminar todas las discriminaciones contra las mujeres que existan en la legislación. Sin embargo esa orden no ha sido desarrollada y la sentencia penal comentada sobre la posibilidad de *reparar* la violación muestra que tampoco ha sido acatada, pues el Tribunal Supremo de Justicia no se planteó la posibilidad de declarar la inconstitucionalidad de esa norma penal.

La legislación penal es un buen indicador del grado de democratización de una sociedad, más allá de la aplicación cotidiana de sus normas. Por tanto, un Código Penal que conserva intacto la mayoría de los delitos que establecen un trato discriminatorio para las mujeres, siendo la mayoría de esos delitos referidos a la sexualidad femenina, expresa claramente la visión patriarcal que todavía atraviesa la tipificación penal. Pero además esa legislación penal pone de manifiesto una de las tantas deudas del Estado Social de Derecho con la ciudadanía femenina y la fuerza que conserva en esa sociedad la identificación de las mujeres con la familia. Esta visión diluye la individualidad femenina. De ahí que no es de extrañar que la violación, delito contra las personas, siga siendo tipificado como una afrenta a la familia, la cual pueda resarcirse con el matrimonio con la víctima, siempre y cuando sea honesta, quien recibe el tratamiento de ofendida.

El aborto solo está despenalizado en caso de peligro grave de la vida de la madre. Los intentos de ampliar los supuestos de despenalización del aborto no han logrado superar las primeras discusiones parlamentarias, desde la década de los ochenta del siglo XX. En 1985, la Oficina Nacional de la Mujer, organización gubernamental, presentó un proyecto de reforma del Código Penal que despenalizaba el aborto en caso de violación o mal

¹⁵⁰ Una propuesta de reforma del Código Penal promovida por el Tribunal Supremo de Justicia no fue tomada en cuenta en la reforma efectuada en el 2005. Esa propuesta eliminaba los delitos contra el honor. La reforma penal del 2005 se concentró en aumentar las penas para los delitos políticos y criminalizar las protestas sociales, inclusive la huelga.

formación del feto. Esta propuesta no logró un mínimo de consenso en el Congreso de la República y fue descartada (Fiedman, 2000).

En la Constitución de 1999, la propuesta de eliminar la protección del embarazo desde la concepción no fue aceptada más por oposición de los propios constituyentes que por la presión de la iglesia católica¹⁵¹. De igual manera en la reforma del Código Penal de 2005 y en la propuesta de Ley Orgánica de Equidad e Igualdad de Género se eliminó toda referencia a la despenalización del aborto en los supuestos de violación, incesto o mal formación del feto¹⁵².

Los derechos reproductivos son una condición irreductible para la libertad de las mujeres (Fraisie, 2003). Por ello, los servicios públicos de control de la natalidad, la despenalización del aborto y el acceso a hospitales públicos gratuitos para suspender el embarazo pueden ser visualizados como un avance en los derechos humanos y por ende una profundización de la ciudadanía femenina o por el contrario mirados con mucho recelo, como expresión de una concesión que atenta contra lo que se considera la principal función social de las mujeres.

Los delitos penales expresan los valores, las creencias y las opiniones anclados en el subconsciente colectivo de una sociedad. "Son los arquetipos culturales, <tipos ideales> que permean el comportamiento, las actitudes y los valores de las personas..." (Martínez y Voored, 2009: 32). Por ello, esas normas penales expresan la asociación entre machismo y la ideología mariana, pues ambas se refuerzan mutuamente en torno a la maternidad y a los cuidados como el destino natural de las mujeres (Martínez y Voored, 2009).

La dificultad que ha tenido el movimiento de mujeres para avanzar en el desmontaje de esta legislación penal, incluso cuando las reformas se han promovido desde el propio Estado, muestra claramente los recelos que

¹⁵¹ La oposición dentro del propio chavismo, fuerza hegemónica en la Asamblea Nacional Constituyente, es relatada por varios miembros de dicha Asamblea (Jiménez, 2000) y fue confirmada en las entrevistas efectuadas para esta tesis doctoral por Gioconda Espina y Evangelina García Prince, quienes participaron en la redacción de las propuestas feministas a ser incluidas en el texto constitucional.

¹⁵² Marelys Pérez Marcano, miembro de la Asamblea Constituyente de 1999, actualmente diputada de la Asamblea Nacional y promotora de la ley de equidad e igualdad de género, señaló en la entrevista realizada para esta tesis doctoral que la única forma de lograr acuerdos dentro del chavismo para avanzar en la promulgación de dicha la ley era eliminando cualquier referencia al aborto.

provocaban cualquier avance en los derechos reproductivos de las mujeres. Como acertadamente opina Elisabeth Friedman sobre el intento de reforma penal promovido en la década de los ochenta:

“Anything that could be seen as a radical departure from traditional gender relations, such as increasing women’s control over reproduction, was highly suspect” (2000: 220).

La agenda del movimiento de mujeres en la década de los noventa relegó a un segundo plano la reforma de la legislación penal y se concentraron en la promoción de leyes de igualdad y en la penalización de la violencia doméstica.

La transformación del régimen especial de trabajo femenino en uno de protección de la maternidad y la familia en la reforma laboral de 1990 fue asumido como un gran éxito por el movimiento de mujeres, lo que reafirmó el consenso interno de avanzar en las áreas menos polémicas (Friedman, 2000)¹⁵³.

En la década de los noventa fueron promulgadas una serie de leyes que promueven la democratización de las relaciones sociales. Sin duda esa década puede ser definida como de profundización de la ciudadanía, cuyo punto culminante fue la aprobación de la Constitución de 1999. Pero a la vez – como se ha dicho anteriormente- fue la década de los programas de ajuste estructural y estabilización macroeconómica, basados en las recomendaciones de los organismos financieros internacionales. Los avances en la consagración de la ciudadanía social y flexibilización laboral no fueron incompatibles.

La profundización de la ciudadanía abarcó cambios en el paradigma de atención a los niños y adolescentes, quienes se convirtieron en sujetos de derechos y ciudadanos en proceso de formación (Reyna de Roche, 1999).

La Ley Orgánica de Protección Integral de los Niños y Adolescentes de 1999 previó una protección integral de los niños y adolescentes sin discriminación alguna fundada en el sexo, reforzó el principio de la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado de sus hijos e

¹⁵³ El tema del aborto siempre ha producido controversias dentro del movimiento de mujeres en Venezuela. Las feministas de filiación socialcristiana y algunas socialdemócratas no son partidarias de su despenalización. En estos sectores se habla de “conflictos de derechos”, asumiendo que el feto es una persona.

hijas. Para que los padres puedan cumplir tal obligación se profundizó el deber estatal de desarrollar programas de cuidado a los niños y adolescentes con corresponsabilidad de la sociedad¹⁵⁴. Pero el cuidado sigue siendo una responsabilidad familiar que recibe apoyo del Estado.

Esta ley contiene la primera regulación casi universal del derecho al cuidado, aunque lo hace en un plano declarativo y sin establecer el derecho al cuidado en la larga lista de derechos que consagra para la infancia y la adolescencia. Aún así se puede considerar que es un derecho social consagrado, por las diversas referencias a las obligaciones compartidas entre familia, Estado y sociedad en el bienestar de los niños y adolescentes. El derecho al cuidado sigue en un lugar secundario dentro de los derechos sociales, pero al fin adquiere algo de autonomía.

La ley de protección a la infancia y adolescencia contiene un sesgo hacia la protección de la relación entre madre e hijo que desdibuja la protección de la paternidad, cuya regulación se centra en incentivar el reconocimiento de los hijos e hijas por parte de los hombres más que en promover una participación paterna en la vida cotidiana de ellos. Por tanto el apoyo estatal al cuidado termina siendo un apoyo a una responsabilidad femenina.

Una importante innovación de esta ley fue desvincular el derecho a la seguridad social de los niños y adolescentes de la condición de trabajador de sus progenitores, siendo este el primer antecedente para su consagración como derecho humano fundamental, lo que se efectúa ese mismo año en la nueva Constitución.

La protección a la maternidad en la ley de protección a la infancia y la adolescencia no se vincula a los derechos laborales, sino que se establece como una obligación estatal garantizar a todas las embarazadas el acceso a los servicios y los programas gratuitos durante el embarazo, parto y post parto. La denominación "servicios y programas" abarca tanto la cobertura médica de la maternidad como la prestación de servicios estatales y sociales

¹⁵⁴ La ley ordena al Estado asegurar políticas, programas y asistencia apropiada para que la familia pueda asumir adecuadamente sus responsabilidades en materia de cuidado, desarrollo y educación integral de sus hijos e hijas y para que los padres y las madres asuman, en igualdad de condiciones, sus responsabilidades y obligaciones. Además se establece como "prioridad absoluta" la obligación estatal familiar y social de asegurar la atención de los niños y adolescentes (Artículos 5, 6, 7).

destinados a facilitar la lactancia, obligación que hasta ese momento era fundamentalmente patronal, pero ahora se reformula ampliando su cobertura a todas las madres¹⁵⁵, aunque no se planteó extender el beneficio a los padres. Así, tanto el acceso a la seguridad social para los niños y adolescentes como la consagración del derecho a la lactancia sin vínculo con el trabajo asalariado pueden considerarse como dos antecedentes en el reforzamiento de la universalización de los derechos sociales, proceso que se profundiza con la Constitución de 1999.

Dos leyes especiales para impulsar la ciudadanía femenina fueron promulgadas en la década de los noventa: La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en 1993, que fue reformada en 1999, y la Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia de 1998, reformada en 2007.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer fue catalogada como un buen ejemplo de la "instrumentalización del feminismo", término utilizado para referirse al uso del discurso feminista y de los recursos institucionales dedicados al avance de las mujeres como grupo social para la carrera política de mujeres o para la obtención de otras metas (Friedman, 2000).

La Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia también reflejó las agendas personales o en el mejor de los casos institucionales, pues su promulgación tuvo que ver más con la acción del naciente Instituto Nacional de la Mujer, que con la existencia de un trabajo previo de concientización sobre la gravedad del tema. Ambas leyes al responder a la necesidad de ganar espacios institucionales fueron poco cuidadosas en el diseño de los derechos y de las obligaciones, dejando huecos considerables en el sistema de protección que supuestamente promovían.

La Ley de Igualdad de Oportunidades de la Mujer llega casi a ser un paradigma de lo que no debe ser una ley de igualdad, pues asume gran parte de la concepción sobre el rol tradicional de las mujeres, llegando a reproducir la concepción del embarazo como una condición natural femenina, siendo esa la justificación de la prohibición de discriminación en el empleo con ocasión de la maternidad. Esta regulación ha sido

¹⁵⁵ La ley señala que "El Estado, las instituciones privadas y los empleadores proporcionarán condiciones adecuadas que permitan la lactancia materna, incluso para aquellos hijos cuyas madres estén sometidas a medidas privativas de libertad" (Art.41)

fuertemente criticada porque reafirma la condición naturalista que ha dominado las concepciones sobre las mujeres, ya que se evocan las dimensiones biológicas para justificar la prohibición de discriminación en vez de centrar la protección en el derecho de la mujer a embarazarse o no (García Prince, 2006).

La aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, al igual que en la reforma laboral de 1990, fue otra oportunidad perdida para situar el tema del trabajo femenino en un contexto de responsabilidades familiares compartidas y avanzar en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo más allá de la regulación de la maternidad, es decir, asumir a la trabajadora como persona y no solo como madre.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer es también un buen ejemplo del reconocimiento de la profunda desigualdad en las condiciones de trabajo dentro del colectivo femenino. La ley contiene dos tipos de regulaciones, cuyas destinatarias son segmentos diferentes del mercado de trabajo. Por una parte, la ley prevé una declaración general promoviendo la igualdad en el empleo, en el ascenso, en los salarios y la promoción de las mujeres en los cargos gerenciales en los niveles profesionales, empresariales, docentes y en la ciencia y tecnología, claramente dirigidas a las mujeres con empleos estables en el sector formal. Por otro lado, se consagran una serie de disposiciones sobre servicios sociales cuyos destinatarios son las familias de las trabajadoras de los sectores populares. Estas normas ordenan de manera genérica al Estado y el sector privado crear toda una red de servicios denominados "sociodomésticos"¹⁵⁶, cuya finalidad es facilitar las tareas domésticas de las mujeres. En tal sentido es un reconocimiento expreso que la responsabilidad del cuidado de la familia corresponde a las mujeres, pero además, dada la ausencia del varón proveedor, se pone en cabeza del Estado y de los empresarios la obligación de facilitar que las mujeres puedan cumplir tanto sus funciones en el ámbito reproductivo como productivo.

¹⁵⁶ Entre los servicios previstos se encuentran red de lavanderías y planchado comunal, comedores populares y servicios de cuidado para los hijos e hijas (art. 39)

La debilidad de la obligación de crear estos servicios se encuentra en la misma norma, pues la obligación estatal y empresarial es *promover* la creación de esos servicios, sin que exista ninguna referencia a cómo se efectuará en la práctica la coordinación entre Estado y empleadores para tal fin.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer contiene además una peligrosa propuesta de apoyo a la participación de las mujeres en la economía informal y en las microempresas, lo que por un lado demuestra desconocimiento de la definición estadística de sector informal, en cuyo interior se contabilizan las microempresas. Pero sin duda, lo más preocupantes es que se propone que el Estado "salvague y promueva" un empleo femenino sin protección laboral. Probablemente la alta presencia de las mujeres en empleos informales en la década de los noventa llevó a considerar que se debía tratar de otorgar un mínimo de protección estatal. Pero el mandato es genérico y vago.

La protección de la familia compuesta por una madre trabajadora y sus hijos e hijas es la principal propuesta de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, pues incluso las prestaciones familiares a cargo del Estado tienen como destinatario ese núcleo familiar. Así la ley más que promover la igualdad de trato y oportunidades es un intento de paliar la ausencia del hombre proveedor.

La Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia de 1998 consagró como delito penal el acoso sexual, estableciendo sanciones privativas de la libertad. Además se imponen multas a los patronos que no tomen medidas para corregir la situación y prevenir su repetición. Esta ley fue reformada en 2007 con la promulgación de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, cuya exposición de motivos reconoce que la violencia doméstica es un problema de salud pública lo que amerita un tratamiento transversal del problema y la reforma se justifica por la necesidad de incorporar nuevos delitos y superar una concepción *doméstica* de la anterior ley¹⁵⁷. Pero esta ley tiene que ver también con la necesidad de reconocimiento de la Comisión de la Familia, Mujer y Juventud de la Asamblea Legislativa. Nuevamente se repite la

¹⁵⁷ Exposición de Motivos de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial N° 38.668 de fecha 23 de abril de 2007.

historia de la promoción de los derechos de la mujer desde la estructura estatal sin un trabajo importante de concientización ni siquiera en los órganos judiciales encargados de su aplicación. De hecho unos de los obstáculos para la protección de las víctimas fue la declaratoria de inconstitucionalidad de las medidas cautelares que permitían a órganos no jurisdiccionales ordenar al agresor abandonar la residencia común con la víctima, solicitud de inconstitucionalidad interpuesta por la Fiscalía General de la República. Las promotoras de la reforma del 2007 expresamente reconocen que una finalidad de la reforma fue enfrentar esa declaratoria de inconstitucionalidad¹⁵⁸.

La nueva ley incorpora varias manifestaciones de violencia contra las mujeres por razones de sexo, tales como la violencia obstétrica, la esterilización forzada, la violencia institucional. Además se crean unos tribunales especiales para el procesamiento de los delitos de violencia contra las mujeres¹⁵⁹.

En el tema del trabajo remunerado incorpora como delito el acoso laboral y redefine el delito de acoso sexual, aumentándose las penas por este delito. Ahora solo las mujeres pueden ser víctima de acoso sexual a diferencia de la ley anterior redactada de manera neutra. Además la ley permite tomar una serie de medidas en el trabajo para ayudar a las víctimas de violencia doméstica a enfrentar la situación que están viviendo, tales como la posibilidad de suspensión de la relación de trabajo, la reducción de jornada de trabajo o el cambio del centro de trabajo, normas muy similares a las contenidas en la ley de protección integral contra la violencia de género española.

En el capítulo III se resaltaron varios avances en la consagración de derechos en la Constitución de 1999. En tal sentido, la utilización del lenguaje no sexista, la consagración de la acción positiva, la protección de las diversas estructuras familiares, la promoción de la igualdad material sin distinción de ninguna especie, la preeminencia de los tratados internacionales de derechos humanos, la universalización de los derechos sociales, el reconocimiento del valor económico del trabajo en el hogar y su importancia

¹⁵⁸ Entrevista con Gioconda Espina.

¹⁵⁹ Después de promulgada la ley se ha comenzado a formar a los futuros jueces que tendrán a cargo su aplicación y en el momento de escribir estas líneas estaban funcionando algunos juzgados en las principales ciudades del país.

para el bienestar social fueron asumidos por el movimiento de mujeres como grandes avances para los derechos de las mujeres (Jiménez, 2000). Pero la Constitución de 1999 protege solo las familias heterosexuales¹⁶⁰, establece el salario familiar, regula solo el tiempo de trabajo asalariado y la noción de tiempo libre refiere al acceso a la recreación individual. Sin negar los grandes avances en materia de derechos sociales universales, la centralidad del trabajo asalariado se evidencia, pues son los derechos más desarrollados en comparación con el resto que tienden a ser declaraciones programáticas. De hecho los avances en la concreción de la igualdad en los diversos ámbitos de la vida social han sido pocos y la mayoría de las medidas propuestas han tenido escaso desarrollo legislativo.

En el 2007 se promulgó la Ley para la Protección de las Familias¹⁶¹, la Maternidad y la Paternidad, que extendió al padre algunos aspectos de la protección en el empleo prevista para la madre y consagró un permiso o licencia de paternidad remunerada por el sistema de seguridad social de 14 días continuos, contados a partir del nacimiento del hijo o hija. Pero, la posibilidad de hacer efectivo este derecho es muy limitada, pues la remuneración del permiso no está siendo pagada por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, ya que sus autoridades asumen que el pago del permiso corresponde a un genérico sistema de seguridad social que aún no existe y no al Seguro Social¹⁶². El establecimiento del permiso de paternidad en una ley, no vinculada directamente con el trabajo, cuya elaboración estuvo a cargo de la Comisión legislativa dedicada a la Familia, Mujer y Juventud, ha tenido varias desventajas para la implementación de dicho beneficio. Inclusive los dirigentes sindicales entrevistados mostraron cierto desconocimiento del beneficio y de los problemas que se estaban presentando para que los padres pudiesen hacer efectivo el disfrute de ese derecho.

Esta ley contiene una definición de familia que expresa muy bien la dificultad de aplicar nociones contractuales en ese ámbito de la vida social:

¹⁶⁰ La discusión sobre la posibilidad de regular el matrimonio homosexual se zanjó con una clara opción: se protege el matrimonio y las uniones libres entre hombres y mujeres.

¹⁶¹ El plural es un expreso reconocimiento de la diversidad de la estructura familiar en el país.

¹⁶² Entrevista con Eduard Ortega, Director Regional del Seguro Social.

Se entiende por familia, la *asociación natural* de la sociedad y espacio fundamental para el desarrollo de sus integrantes, constituida por personas relacionadas por vínculos, jurídicos o de hecho, que fundan su existencia en el amor, respeto, solidaridad, comprensión mutua, participación, cooperación, esfuerzo común, igualdad deberes y derechos, y la responsabilidad compartida de las tareas que implican la vida familiar (Art. 3, cursivas mías).

La definición casi idílica de la familia no solo soslaya los conflictos de poder interno de la familia, sino que el contrato social entre los sexos no tiene cabida en esa concepción. De ahí que la violencia intrafamiliar sea visualizada casi como una patología, que puede erradicarse con la educación en la paz, la solidaridad y el respeto mutuo. Por tanto, no se trata de transformar las relaciones sociales entre los sexos sino encauzar sus conflictos a través de la mediación¹⁶³.

La ley además contiene un procedimiento especial para el establecimiento de la filiación paterna, basado en las declaraciones de la madre. El permiso de paternidad parece haber sido incluido como un mecanismo de incentivo del reconocimiento de hijos más que para avanzar de manera más equitativa en el reparto de responsabilidades familiares. En tal sentido, es una medida no pensada para el trabajo sino para enfrentar la paternidad irresponsable, problema de más largo alcance y de larga tradición en el país.

En síntesis, en las décadas de los noventa y la actual se ha avanzado en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres, como se puede observar en el siguiente cuadro, aunque el balance de las reformas sigue siendo controversial: aún el derecho al cuidado no aparece claramente establecido como un autónomo derecho social universal.

¹⁶³ La ley establece que deben desarrollarse programas educativos con el fin de promover valores de convivencia y métodos de solución de conflictos que fortalezcan la cohesión y funcionalidad de las familias (Art.34).

Cuadro Nº 15
Legislación sobre derechos de las mujeres

Constitución de 1999	Reforma del Código Civil de 1982	Código Penal de 2005	Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de 1993 (reformada en 1999)	Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2007	Ley Orgánica de Protección Integral de los Niños y Adolescentes de 1999	Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad de 2007
<p>Universalización de los derechos sociales: -Seguridad Social sin vínculo laboral -Protección integral para la infancia, adolescencia y la tercera edad</p> <p>Promoción de la igualdad en todos los ámbitos de la vida social</p> <p>Acción positiva</p> <p>Acción de clase</p> <p>Reconocimiento del valor del trabajo doméstico-familiar</p> <p>Protección a todo tipo de familia heterosexual</p> <p>Amplios derechos del trabajo</p>	<p>Matrimonio convierte a los celebrantes en marido y mujer</p> <p>Divorcio por mutuo consentimiento</p> <p>Eliminación de la potestad marital</p> <p>Patria potestad para ambos progenitores</p> <p>Derecho exclusivo de la madre de la guarda y custodia de los hijos e hijas menores de 7 años</p> <p>Igualdad entre todos los hijos</p>	<p>Delitos contra el honor y buen orden en las familias</p> <p>Violación delito contra la familia reparable con matrimonio</p> <p>Definición diferencial del adulterio por sexo</p> <p>Solo aborto terapéutico</p>	<p>Promoción de la igualdad en el trabajo</p> <p>Servicios públicos de apoyo al trabajo doméstico-familiar</p> <p>Maternidad como hecho natural femenino</p> <p>Protección social a las mujeres y sus hijos e hijas</p> <p>Ausencia de protección a la paternidad</p>	<p>Penalización amplia de la violencia de género: Acoso Laboral Acoso sexual</p>	<p>Protección de la maternidad sin vínculo laboral</p> <p>Derecho al cuidado para los niños y adolescentes</p> <p>Protección centrada en la madre y sus hijos e hijas</p> <p>Seguridad Social universal para todos los niños y adolescentes</p>	<p>Permiso de paternidad</p>

Fuente Elaboración propia.

La evaluación de las diversas propuestas constitucionales y legales de promoción de la igualdad entre los sexos en Venezuela no es una tarea fácil. Por un lado, se debe reconocer que logran poner en la discusión pública la necesidad de tomar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato, lo que incluye atacar las diversas manifestaciones de la violencia doméstica, promover la paternidad responsable y resaltar el valor del trabajo doméstico-familiar.

La forma de introducir esas reformas legales no solo proyectó la imagen de ser un tema de las feministas, sino que algunas de las propuestas de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer llegan a ser contrarias a las reivindicaciones del propio movimiento de las mujeres, pues refuerzan la división sexual del trabajo.

En esa ley, el énfasis en la relación madre e hijos e hijas no puede desvincularse de la ideología del *marianismo*. Hay que proteger a las abnegadas madres parece ser la opción privilegiada en esa ley.

Pero además, ser *tema de las mujeres* ha significado que la ley que penaliza diversas formas de violencia contra las mujeres y la que concede el permiso de paternidad sean asumidas por los actores laborales como ajenas al mundo del trabajo. Además el hecho de nacer en una Comisión Legislativa distinta a la que se ocupa de la legislación laboral ha redundado en problemas de implementación de las medidas previstas, justamente por el desconocimiento de las características que tiene el sistema de relaciones de trabajo en el país.

La legislación sobre promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo tiende a ser declarativa y no establece claramente derechos y obligaciones. La mayoría de las obligaciones estatales y patronales están redactadas en términos ambiguos, pues es común la utilización de verbos tales como "impulsará, promoverá, garantizará"¹⁶⁴.

Las medidas más concretas refieren al tema de la maternidad, cuyo regulación principal sigue estando en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, la cual no se preocupa de la igualdad entre sexos de manera transversal, es

¹⁶⁴ En materia de trabajo se establece que "El Estado velará por la igualdad de oportunidades en el empleo". No se dan directrices para cumplir esa obligación y nada se dice de la igualdad de trato.

decir, en todos los aspectos que abarca la prestación de servicios personales.

Las medidas especiales sobre condiciones de trabajo previstas en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer parecen estar destinadas a las mujeres de clases medias, aun cuando pueden abarcar también algunos sectores de la clase obrera que trabajan en empresas medianas o grandes, las cuales tienden a reconocer el régimen de protección de la maternidad, inscriben con más regularidad a su personal en el Seguro Social y asumen algunos costes de los pagos con ocasión de la maternidad.

El destinatario de la legislación de promoción de la igualdad entre los sexos puede verse con claridad en los tipos de medidas que se proponen. La regulación del acoso sexual, en su vertiente chantaje sexual con claras indicaciones sobre su uso para condicionar el acenso, o las vagas referencias a la igualdad salarial son medidas que benefician a las trabajadoras asalariadas del sector formal. Ello reduce su ámbito de aplicación a la mitad de las mujeres ocupadas. Así, en el 2008 podrían beneficiarse de esas medidas 2.271.286 mujeres de un total de 4.431.431 de trabajadoras, es decir, las destinatarias de la protección eran las mujeres ocupadas en empresas del sector público o con cinco o más trabajadores en el sector privado (INE, 2008).

La situación de las trabajadoras autónomas no profesionales, las trabajadoras del servicio doméstico y en las cooperativas, sobre todo en las *falsas cooperativas*, transcurre al margen esos derechos y los pocos que fueron diseñados pensando en su situación no han tenido ninguna ejecución. Los servicios sociodomésticos para aliviar las cargas de trabajo doméstico familiar a las mujeres que habitan en zonas populares no han sido creados (García Prince, 2006). Tampoco se ha tomado ninguna medida para proteger a las mujeres trabajadoras en el sector informal.

La idea de promover el avance en la ciudadanía femenina resaltando la función social de la maternidad ha estado presente en todas las reformas legislativas y ha retomado fuerza en la agenda legislativa de la actual Asamblea Nacional, pues la diputada que promueve la legislación de igualdad de género, considera que no es posible desvincular la promoción de los derechos de las mujeres de la protección de la familia:

“Desde el feminismo se hizo una crítica radical a que se relacionase de forma directa a la mujer con maternidad y se planteó la necesidad de rescatar la figura de la mujer como ciudadana con plena autonomía (...) Yo nunca estuve de acuerdo con esa posición, pues existe una realidad que no podemos ignorar: la mujer juega un papel fundamental en el sostenimiento de la familia. Desde esa realidad es que debemos cambiar los roles en la familia y debe ser la mujer quien debe iniciar ese cambio dentro de la familia (..) es ahí donde la mujer debe dar la pelea”¹⁶⁵

La opinión de la diputada se refleja claramente no solo en la agenda legislativa que ella promueve sino en la estructura de las comisiones legislativas. La Asamblea Nacional, surgida de la Constitución de 1999, eliminó la comisión parlamentaria para la promoción de los derechos de las mujeres.

En 1989, el Congreso de la República había creado una Comisión Bicameral para los Derechos de la Mujer, la cual fue impulsada por las mujeres parlamentarias de todos los partidos políticos que hacían vida en el parlamento en esos momentos. El cambio constitucional del órgano legislativo afectó la estructura interna de las Comisiones Legislativas, lo que produjo la desaparición de la dedicada a las mujeres, siendo esta área de trabajo absorbida por la Comisión Permanente de Familia, Mujer y Juventud, cuyo solo nombre indica la valoración efectuada sobre la posibilidad de una agenda propia para las mujeres.

Esta Comisión elaboró la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia, promulgada en 2007, la cual señala que la lactancia óptima es hasta los dos años de edad. El derecho a la lactancia es de los niños y niñas y casi una obligación materna, más que un derecho. Además, solo se contempla el apoyo y colaboración de los padres.

La ley tiene una particular concepción del derecho a la lactancia, pues lo asocia con la disminución de gastos del Estado en la prevención de enfermedades y se pone en cabeza de organizaciones comunitarias la labor de “convencer y enseñar” a las madres que se nieguen injustificadamente a lactar a sus hijos e hijas durante los primeros seis meses de vida. Ahora las mujeres son medios para ejecutar políticas de salud pública.

En el 2006, la promoción de la lactancia en el sitio de trabajo fue ampliada hasta los 12 meses por una resolución del Ministerio del Trabajo, en la cual tampoco se da participación al padre en el ejercicio de este

¹⁶⁵ Entrevista a Marelys Pérez Marcano

derecho. Como puede observarse la agenda legislativa vuelve a poner en un lugar privilegiado la relación entre la madre y sus hijos e hijas, incluso en las leyes que dicen promover la igualdad entre hombres y mujeres, pues es desde dentro de la familia que se logrará la transformación.

En síntesis, la legislación de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo tiene dos características fundamentales. Por un lado, las normas contenidas en la legislación laboral no han logrado desvincular la promoción de los derechos de la mujer en el trabajo de la protección de la maternidad. Por otro, en las leyes destinadas a la equidad de género, el tema del trabajo remunerado no es central en sus propuestas y las pocas regulaciones que se efectúan tienen la desventaja de desconocer el funcionamiento cotidiano de las instituciones del sistema de relaciones de trabajo venezolano.

Pero además, al consagrar derechos laborales en “leyes sobre las mujeres” se dificulta incluso su difusión entre los trabajadores. Por cultura jurídica en el país, los trabajadores tienden a conocer “su ley” y sus instituciones de aplicación, al punto que para muchos trabajadores existe una total identificación entre la inspectoría del trabajo y la ley del trabajo, siendo común la expresión de que van a ir a presentar *un reclamo ante la ley del trabajo* para referirse a la inspectoría del trabajo, órgano administrativo de fiscalización y de solución de conflictos del Ministerio del Trabajo (Reyna de Roche y otras, 2002).

La regulación laboral propiamente dicha muestra otras aristas que dificultan el avance en la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. A sus principales características se dedicará la siguiente sección de este capítulo.

4. El tortuoso camino hacia la igualdad: 1990-2008

Un ordenamiento jurídico que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo solo debe contener dos tipos de disposiciones: protección a la maternidad y paternidad y normas destinadas a remover obstáculos a la igualdad real entre hombres y mujeres. Es dentro de este segundo bloque normativo que tienen cabida las medidas de acción positiva y las disposiciones que en los casos de violencia doméstica facilitan la reducción de la jornada de trabajo, prevén la

posibilidad de solicitar traslado a otros locales de la empresa y la suspensión del contrato de trabajo (Montoya Melgar, 2006).

La remoción de obstáculos para alcanzar la igualdad en el empleo debe ser transversal, es decir, abarcar todas las regulaciones de la prestación de servicios. Ello significa que las nociones de salario y remuneraciones, tiempo de trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo, terminación de la relación de trabajo, seguridad social y normas procesales del trabajo deben ser reformuladas para dar cabida a todos los trabajadores en su interior. Por tanto, el análisis del actual régimen de protección de las mujeres en el empleo tendrá como finalidad evaluar los avances en la consecución de dichos objetivos.

El estudio del régimen de empleo femenino se efectúa desde tres ángulos complementarios. En un primer punto se examinan los principios constitucionales que deben inspirar, tanto la legislación del trabajo y de la seguridad social, como el desarrollo de las políticas públicas de promoción de la igualdad, lo que incluye a la concertación social. En un segundo punto se evalúan las regulaciones de las condiciones de trabajo, referidas a salarios, tiempo de trabajo, salud y seguridad laboral, formación profesional y violencia por razones de sexo en el trabajo, indagando si promueven u obstaculizan el alcance de la igualdad. En este apartado se efectúa una síntesis de los resabios tutelares que conserva la legislación. Finalmente se especifican las protecciones a la maternidad, paternidad y a la familia.

La evaluación de la legislación laboral se complementa con referencias a las regulaciones de 36 contratos colectivos vigentes en la década del 2000, algunos de ellos de sectores de actividad económica altamente feminizados y los otros son los contratos colectivos con las mejores condiciones de trabajo, es decir, el petrolero, los del complejo siderúrgico, el de varias empresas de la industria automotriz y varios del sector público: médicos, obreros de salud, docentes, tres sectores también con alta presencia femenina. Como se informó en la introducción se actualizó la base de datos de un trabajo previo sobre negociación colectiva y equidad de género en Venezuela, efectuado a inicios de la actual década (Iranzo y Richter, 2005a).

En resumen, la mirada a las regulaciones legales pone el acento en sus posibles efectos discriminatorios. Por tanto, en las regulaciones sobre el

salario, el tiempo de trabajo, la formación en el trabajo y la salud y seguridad laboral se reflexiona sobre los efectos para ambos sexos de las potestades patronales para organizar y remunerar el trabajo contratado. El análisis de la negociación colectiva tendrá como norte verificar si esas altas potestades han sido limitadas y cómo ha enfrentado la negociación colectiva el tema de la equidad de género.

Cuadro Nº 16
Principios rectores para avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

Principios Constitucionales	Legislación	Negociación Colectiva
Igualdad de oportunidades y de trato: <ul style="list-style-type: none"> - Igual salario por trabajo igual - Prohibición de discriminar por razón de sexo Acción positiva Acción de clase o colectiva Preeminencia de los derechos humanos Protección del trabajo como hecho social <ul style="list-style-type: none"> - Derechos del trabajo para trabajadores autónomos - Reconocimiento del trabajo doméstico familiar Universalización de la seguridad social: <ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la seguridad social para las amas de casa 	Igual salario por trabajo igual sin desarrollo Ordenes genéricas de no discriminación por razones de sexo en el empleo Sin desarrollo la acción positiva Derecho a la sindicación y negociación colectiva de los trabajadores autónomos Sin desarrollo la protección del trabajo doméstico familiar Limitación del derecho a la seguridad social para las amas de casa	<div style="font-size: 4em; font-weight: bold; line-height: 1;">Sin Desarrollo</div>

Fuente: Elaboración propia

4.1. Los Principios Constitucionales

La Constitución de 1999 contiene varias regulaciones que específicamente atañen a la búsqueda de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo. Esas normas deben leerse conjuntamente con la protección al jefe del hogar¹⁶⁶, independientemente de su sexo, el reconocimiento del valor del trabajo doméstico-familiar y la igualdad en la protección de la

¹⁶⁶ La protección constitucional otorgada a una jefatura individual de la familia revela la fuerza de la visión de la familia basada en relaciones jerárquicas. Ver capítulo III, punto 6.

maternidad y de la paternidad, pues todas esas medidas favorecen la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.

La protección del jefe del hogar pudiese ser la base para el desarrollo de un régimen legal o convencional de protección a los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual podría inspirarse en el Convenio Internacional del Trabajo N° 156, sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Este Convenio sitúa el derecho al cuidado en responsabilidades compartidas entre todos los miembros de la familia y corresponsabilidad estatal y ciudadana.

A. LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL TRABAJO

La igualdad de oportunidades y trato en el empleo requiere equidad en el reparto del trabajo en el hogar. La relación entre la igualdad y la equidad está consagrada en el texto constitucional:

“El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.” (Art. 88 de la Constitución de 1999, subrayado mío).

La norma constitucional sitúa claramente la igualdad en un contexto de equidad, aunque la relación parece referirse al trabajo remunerado. Pero inmediatamente en la misma norma se reconoce el valor del trabajo en el hogar. Ello transforma la noción de equidad pues se expande hacia trabajo no remunerado: sin equidad en el reparto de todos los trabajos no es posible avanzar significativamente en la igualdad. Esta estrecha interrelación entre igualdad y equidad podría ser la base del desarrollo de políticas públicas o regulaciones legales y convencionales para dar un tratamiento integral al tiempo de trabajo.

La promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo se refuerza con la prohibición de cualquier tipo de discriminación en el trabajo¹⁶⁷, los derechos del trabajo para los trabajadores independientes¹⁶⁸,

¹⁶⁷ Se prohíbe efectuar cualquier discriminación en el trabajo por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición (Art. 89, numeral 5).

¹⁶⁸ La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes (Art.87).

la acción positiva¹⁶⁹ y la acción de clase o colectiva¹⁷⁰.

Las normas jurídicas de origen internacional parten de una visión integral de las diversas medidas que deben tomarse para hacer efectivo el principio de la no discriminación en las condiciones de empleo. Estas normas internacionales sobre derechos humanos son de aplicación preferente por expresa disposición constitucional¹⁷¹.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹⁷² obliga a los Estados-parte a tomar las medidas necesarias que aseguren la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, en los ascensos, en la estabilidad en el trabajo, en la formación profesional. En esta convención se incorpora expresamente la obligación estatal de adoptar medidas para garantizar la igualdad de trato en la evaluación de la cantidad de trabajo. Esta disposición tiene como finalidad garantizar una justa evaluación en los casos de trabajo a tiempo parcial o en suspensiones de la jornada de trabajo, ya sea por licencias por maternidad y por permisos para el cuidado de familiares, situaciones que afectan principalmente a las mujeres. En el mismo sentido, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁷³, los Estados-parte se comprometen a asegurar igual oportunidad para todos en los ascensos en el trabajo.

El principio de igual salario por trabajo de igual valor ha sido incorporado a la legislación venezolana por el Convenio Internacional del Trabajo N° 100, sobre igualdad de remuneraciones¹⁷⁴.

La noción de trabajo de igual valor facilita combatir la discriminación en las remuneraciones en determinados puestos de trabajo ocupados fundamentalmente por mujeres, los cuales, a pesar de requerir las mismas

¹⁶⁹ La ley adoptara medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegiendo especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionar los abusos o maltratos que contra ellas se cometa (Art. 21, numeral 2)

¹⁷⁰ Se protegen los intereses colectivos y difusos, lo que permite demandar y hacer efectiva la protección para todo el colectivo afectado (Art. 26).

¹⁷¹ Las normas de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Venezuela si establecen condiciones de goce y ejercicio de los derechos más favorables que las normas nacionales se aplican de manera preferencial (Art 23).

¹⁷² Ratificada por Venezuela en 1982

¹⁷³ Ratificado por Venezuela en 1978

¹⁷⁴ Ratificado por Venezuela en 1982

habilidades o esfuerzos que los puestos de trabajos ocupados tradicionalmente por hombres, reciben un menor salario. La actual discriminación salarial no se efectúa normalmente dentro de un mismo puesto de trabajo, sino que hombres y mujeres ocupan puestos de trabajo distintos, colándose la discriminación en la valoración diferencial que se efectúa del aporte de cada tipo de puestos de trabajo.

El Convenio Internacional del Trabajo N° 100, sobre igualdad de remuneraciones posibilita desarrollar diversas medidas antidiscriminatorias para hacer efectivo el pago del igual salario por trabajo de igual valor. Se sugiere combinar la acción legislativa y administrativas con la negociación colectiva, usando incluso los sistemas legales o concertados de fijación de los salarios.

Este principio no ha sido desarrollado por la legislación nacional, pues tanto la Constitución de 1999 como la legislación del trabajo o de promoción de la igualdad establecen el principio de igual salario por igual trabajo, lo que muestra uno de los tantos huecos de la acción de las organizaciones públicas y privadas que han promovido la legislación de promoción de la igualdad de trato y oportunidades.

Uno de los temas centrales de la negociación colectiva es la regulación salarial. Los convenios colectivos contienen diversas cláusulas dedicadas a determinar el monto del salario y sus diversos efectos sobre la prestación de servicio. Son comunes las cláusulas que establecen cuál es el tipo de salario¹⁷⁵ que se aplicará para cancelar las horas extras, las bonificaciones por asistencia, productividad, las vacaciones, las licencias con ocasión de la maternidad, etc. Por tanto uno de los ejes centrales de la negociación colectiva venezolana gira en torno al salario, buscando elevarlo o resguardarlo frente a la inflación.

La revisión de los convenios colectivos mostró una ausencia del principio de igual salario por trabajo de igual valor, lo que pone de manifiesto una de las tantas debilidades de la agenda sindical, pues además de su uso para atacar las discriminaciones salariales por razones de sexo es una herramienta que puede utilizarse para distribuir más equitativamente la

¹⁷⁵ En Venezuela se tiende a diferenciar entre tres tipos de salario. Salario integral abarca todos los pagos por el trabajo contratado. Salario normal son los pagos regulares y permanentes por la prestación de servicios. Salario básico es la suma fija que devenga el trabajador sin primas o bonificaciones de ninguna especie.

retribución del trabajo entre todos los trabajadores. Las diferencias salariales por categoría ocupacional afectan también a jóvenes, a las etnias y a los migrantes.

La consagración constitucional de la acción positiva y de la acción de clase o colectiva es un reconocimiento expreso de la necesidad de reforzar a los colectivos en desventaja social para lograr hacer efectiva la igualdad consagrada en los ordenamientos jurídicos.

En tal sentido, la orden constitucional permitiría que la legislación del trabajo contemple medidas para promocionar la contratación laboral de ciertos colectivos históricamente discriminados, imponer cuotas de contratación por sexo, etnia y para personas con discapacidad, criterios equitativos para definir las escalas salariales y los ascensos. Medidas similares pero referidas a situaciones concretas de ramas de actividad económicas o de tipos de empleo pueden ser abordadas a un nivel macro por la concertación social y a un nivel meso o micro por la negociación colectiva, sobre todo pudiese regularse en forma bien detallada los problemas de discriminación específicos de cada sitio de trabajo por el peso que tiene en el país la negociación colectiva por empresa. La orden de promover medidas positivas ha tenido poco desarrollo en la legislación y ninguna en la negociación colectiva.

Las medidas especiales de protección para lograr la equiparación de trabajadores minusválidos, minorías étnicas, veteranos de guerras cuentan con cierta tradición en los países industriales avanzados. Un antecedente importante fue la acción desarrollada en los Estados Unidos de Norteamericana en el tercer decenio del siglo XX para atacar las famosas listas negras, que afectaban a los militantes sindicales, siendo la mayoría de dichas medidas finalmente aceptadas y poco cuestionadas.

Las críticas han resurgido con la ampliación de esas medidas hacia los terrenos del sexo y la raza. Se ha argumentado que la acción positiva es una intervención que crea distorsiones e ineficiencia en los mercados laborales, que solo favorece a los que ya se encuentran en los mejores puestos de los colectivos beneficiados y que no logra su objetivo, pues si se trata de ayudar a remover obstáculos para lograr la plena igualdad, dichas medidas deberían ser transitorias y en la práctica se han convertido en permanentes (Richter e Iranzo, 2006).

Las medidas de acción positiva han sido evaluadas por los tribunales constitucionales de varios países. En España, el Tribunal Constitucional ha señalado que las medidas de acción positiva son legítimas y acordes con el principio de igualdad ante la ley (Molina, 2004).

La jurisprudencia comunitaria europea también ha reconocido la validez de las medidas de acción positiva, aunque no es una tendencia uniforme. El Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea ha sido renuente a validar las preferencias de contratación previstas en las leyes nacionales, basadas en la infrarrepresentación de las mujeres (Aeberhard-Hodges, 1999; Sastre, 2006).

En América Latina, las medidas legislativas de acción positiva son poco frecuentes. Argentina ha previsto en materia de negociación colectiva la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de cada rama o actividad económica y además se estableció la cuota del 30% para las listas sindicales (Pautassi, 2004 y otras).

En Ecuador, el empleador está obligado a contratar un porcentaje mínimo de mujeres como trabajadoras y en el poder judicial se obliga a que por lo menos el 20% de los jueces notarios, registradores y demás cargos sean ocupados por mujeres (Pautassi, 2004 y otras).

En Venezuela, las medidas positivas solo estuvieron previstas en la legislación electoral que reservaba un 30% de los puestos a las mujeres en las listas parlamentarias, lo que se aumentó a un 50% para las elecciones de los Concejales regionales y municipales, aunque la mayoría de los partidos políticos no cumplió esa disposición. Pero, para las elecciones legislativas del 2010 se ha acordado no aplicarlas, por las dificultades que todos los partidos políticos aducen para lograr ese porcentaje de mujeres en sus listas.

En materia del trabajo no se han promulgado medidas legislativas o convencionales de acción positiva. En los convenios colectivos revisados no se encontró ninguna medida de acción positiva para las mujeres o las personas discapacitadas y tampoco para la población indígena. En los convenios colectivos de la banca no hay ninguna referencia a los criterios para los ascensos. Este sector tiene una alta presencia de mujeres en los

cargos directivos medios en las agencias pero desaparecen en los altos cargos del grupo financiero.

La Confederación de Trabajadores de Venezuela previó en su reforma estatutaria de 1999, reservar una cuota de 30% para las mujeres en las listas para las postulaciones a las juntas directivas de sus sindicatos afiliados, pero nunca se ha aplicado la disposición. En la única elección de la Junta Directiva de esa Confederación, efectuada bajo ese nuevo estatuto, ninguna de las listas electorales presentadas cumplió con ese requisito.

La acción de clase o colectiva es una herramienta procesal destinada a favorecer la interposición de demandas en caso de intereses colectivos o difusos, cuyo reclamo individual se hace muy costoso para cada uno de los afectados. Esta acción tiene la ventaja que la sentencia se aplica a todos los sujetos que se encuentren en la misma situación de violación del derecho, aunque no hubiesen demandado.

Esta herramienta procesal puede ser usada para casos de violación de disposiciones laborales que afectan a todos los trabajadores o a categorías específicas de ellos. Se puede utilizar tanto contra empresas, como por incumplimientos de los órganos estatales de sus obligaciones hacia los trabajadores. Por ejemplo, las empresas que no paguen salarios mínimos o sometan a exámenes médicos para detectar embarazos o SIDA. Pero no ha sido una herramienta que los sindicatos hayan utilizado. En el caso de la demanda contra el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales por sus asegurados con SIDA, reseñado en el capítulo III, la acción fue interpuesta por organizaciones de derechos humanos.

B. LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DEL HOGAR

Una de las innovaciones del texto constitucional de 1999 es el reconocimiento expreso de que el trabajo doméstico no remunerado es una actividad económica que crea valor agregado, produce riqueza y genera bienestar social. Esta caracterización constitucional del trabajo en el hogar posibilita incluirlo en la protección al trabajo como hecho social, la cual se ha efectuado fundamentalmente a través de la legislación laboral. Un primer paso en esa dirección fue la inclusión de las amas de casas dentro de los

beneficiarios del sistema seguridad social¹⁷⁶.

El reconocimiento del valor del trabajo gratuito, ya sea en el hogar o el del voluntariado social, ha obligado a reformular algunos principios jurídicos y como se reseñó en el capítulo II ha afectado el ámbito tradicional de aplicación del Derecho del Trabajo.

En España, al voluntariado social se le han otorgado algunos derechos similares a los de los asalariados. Se les reconoce el derecho a tener un seguro de salud por sus actividades, a una especie de remuneraciones para cubrir algunos gastos con ocasión de su trabajo, a organizarse y a participar en la toma de algunas decisiones en las organizaciones sociales en las cuales trabajan como voluntarios (Pucciarello y Rentero, 2003). De igual manera, la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia ha otorgado algunas prestaciones económicas para las personas que efectúen labores de cuidado.

El trabajo doméstico-familiar también ha comenzado a salir de la esfera de la gratuidad, otorgándoseles algunas prestaciones dinerarias a las personas que realizan estas actividades¹⁷⁷. Las razones que siempre se han aducido para justificar el trabajo gratuito dentro de la familia tienden a retroceder en la actualidad¹⁷⁸. Hoy se acepta pacíficamente que puede haber relaciones asalariadas dentro del matrimonio.

La polémica se ha centrado en el reconocimiento social y jurídico del valor del trabajo doméstico-familiar. Se ha cuestionado la posibilidad de su medición, en particular la relación entre este tipo de trabajo y la generación

¹⁷⁶ Como se dijo en el capítulo III, la redacción de la norma refuerza la división sexual del trabajo y podría ser considerada una discriminación inconstitucional contra los hombres.

¹⁷⁷ En Uruguay, la ley reconocía como causal de jubilación de la mujer el hecho de haber tenido un hijo. Esta ley se le conocía como la "ley de la madre". En Argentina existe un régimen de jubilación para las amas de casa, cuya afiliación es voluntaria y solo aporta la ama de casa. En 1990 se estableció el derecho a percibir una pensión mensual, inembargable y vitalicia para las madres que tuviesen siete o más hijos, cualquiera fuese la edad y estado civil (Pautassi y otras, 2004).

¹⁷⁸ El deber de ayuda mutua y el principio de solidaridad se han aducido como justificación del principio de gratuidad entre los cónyuges. En relación a los hijos el sustento de la gratuidad es la obligación legal de suministrar alimentos (Richter e Iranzo, 2006).

de plusvalor¹⁷⁹. Se ha advertido sobre los posibles efectos nocivos de las prestaciones otorgadas a las personas que realizan este tipo de trabajo en los ya recargados fondos de la seguridad social¹⁸⁰.

De especial importancia son las críticas que ven con cautela la tendencia a resaltar el valor del trabajo doméstico-familiar, pues alertan sobre el peligro que dicha estrategia pudiese generar el efecto contrario al deseado y reforzar la relegación de la mujer al espacio doméstico. Por ello sin negar su valor y la importancia de su reconocimiento social se considera más pertinente que las organizaciones feministas centren sus esfuerzos, ante todo, en concebir y aplicar medidas que faciliten la integración de la mujer a la fuerza de trabajo asalariada, tales como fomentar las guarderías y mejorar las licencias de maternidad y paternidad. Esto es, *desfamiliarizar* la sociedad y promover una mayor participación de los hombres en el cuidado de sus hijos e hijas. Son las propuestas sobre la promoción de la universalización de los derechos que se analizaron en el capítulo III.

Los mayores recelos lo ha generado la *glorificación de las amas de casas*, tal como ocurre con determinados grupos derechistas de los Estados Unidos de Norteamérica. Se argumenta que las estadísticas sobre el valor del trabajo doméstico-familiar pueden ser usadas para alegar que éste es irremplazable porque presta un servicio esencial a la sociedad, lo que profundizaría la relegación de la mujer a los espacios privados y su subordinación al hombre. Una conclusión controversial ha sido que existe un móvil antifeminista en los que realzan la valía del trabajo doméstico (Benería, 1999).

Sin negar todas esas posibles desventajas, el reconocimiento constitucional del valor del trabajo doméstico-familiar ha permitido visibilizar aún más su aporte en la protección social de la familia, mostrando otra arista de la ya reconocida interdependencia entre el trabajo para la reproducción social y el mercantil.

El reconocimiento del valor del trabajo doméstico no remunerado

¹⁷⁹ En España, Cristina Carrasco (1991) ha propuesto una metodología para medir el peso del trabajo doméstico familiar en los ingresos totales de las familias de clase alta, media y baja.

¹⁸⁰ Dicha discusión se reseña en Richter e Iranzo, 2006.

tiene cierta tradición en Venezuela¹⁸¹. Desde la década de los años cincuenta los tribunales comenzaron a reconocer el aporte del trabajo en el hogar para el reparto de los bienes adquiridos a nombre del hombre en los casos de ruptura de las uniones no matrimoniales.

El Código Civil de 1942 solo le daba derecho a la mujer al reparto de la comunidad concubinaria siempre que demostrase que había contribuido con su trabajo a la formación o aumento patrimonio del hombre. En 1957, el más alto tribunal del país en materia civil, mercantil y de trabajo señaló que el trabajo en el hogar contribuía a la formación o aumento del patrimonio:

“Entre el hombre que dedica a la vista de todos ocho horas a las labores del campo y la mujer doce o catorce a los ocultos quehaceres de la casa, que cría hijos (...) lava, cocina (...) vela a la cabecera del hijo enfermo (...) ¿Quién trabaja más y con cuál de esas labores se ha contribuido a la formación o aumento del patrimonio” (Gaceta Forense, 1957: 197)

La sentencia comentada contiene una serie de afirmaciones sobre la necesidad de proteger a las mujeres y los hijos en uniones no matrimoniales por constituir un grave problema social que afectaba a importantes sectores sociales. De particular relevancia son los argumentos sobre la invisibilidad de ese trabajo y su carácter productivo que contiene la motivación de la decisión judicial. Pero también se aduce como criterio para la protección de la unión concubinaria que la mujer es obligada a vivir en concubinato, pues su “natural aspiración es contraer matrimonio, pues sabe que en éste es mejor su condición. Si se impusiera la voluntad de la mujer no existirían o serían contadas las uniones concubinarias” (Gaceta Forense, 1957: 194)

El reconocimiento del valor del trabajo en el hogar se ha efectuado fundamentalmente para otorgar protección a los diversos tipos de familia heterosexuales que existen en Venezuela. La acción se había concentrado en tratar de asegurar a las familias constituidas fuera del vínculo matrimonial un acceso similar a la protección laboral que gozaban las uniones matrimoniales y sus descendientes. Por ello, la legislación pero sobre todo la jurisprudencia garantizó a la concubina y sus hijos, tanto el

¹⁸¹ Ese reconocimiento explícito se da en los efectos del matrimonio con comunidad de gananciales. La división del vínculo matrimonial produce el reparto de la comunidad de bienes por igual para ambos cónyuges.

disfrute de los bienes habidos durante la existencia de la unión concubinaria, incluido el derecho a la herencia, como los derechos y prestaciones provenientes del trabajo asalariado masculino. Similar estrategia se desarrolló en la negociación colectiva.

Por tanto, la consagración constitucional de la protección del trabajo doméstico-familiar puede ser perfectamente entendida como una expansión de la protección laboral y social, lo cual permitiría una regulación más integral del trabajo en su sentido amplio. Así, el trabajo no remunerado en el hogar entra a formar parte de los tipos de trabajo bajo protección de la legislación laboral y de la seguridad social. De ahí que la orden de incorporar a las amas de casa al sistema de seguridad social significa su acceso a todos sus beneficios, no solo a las pensiones, como ha sido entendido por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, que además restringe el supuesto constitucional solo a las amas de casa que carezcan de protección económica, personal, familiar o social.

La protección del trabajo no remunerado en el hogar tiene como destinatarias las mujeres que lo realicen, lo que si bien es el reconocimiento de que es un trabajo casi exclusivamente femenino, tiene la desventaja que refuerza dicha realidad, pues al no existir ninguna protección para el hombre se desestimula su incorporación a dichas actividades. La Constitución de Ecuador de 2008 reconoce "como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares¹⁸²", sin referencia al sexo de la persona que lo realiza.

La orden constitucional ha tenido poco desarrollo legislativo salvo la restricción efectuada en el tema de la seguridad social. En el plano de los programas sociales desde 2006 se ha puesto en ejecución una asignación mensual equivalente al 80% del salario mínimo, cuyas beneficiarias son amas de casa en condiciones de pobreza (Richter, 2007). Ese mismo año comenzaron a cancelarse las pensiones de jubilación a las amas de casa, bajo los criterios impuestos por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, es decir, a mujeres en condiciones de pobreza¹⁸³.

¹⁸² Artículo 333 de la Constitución.

¹⁸³ La información sobre la cantidad de beneficiarias tanto de esas asignaciones como de la pensión es muy escasa. Puede consultarse la página web del Instituto Nacional de la Mujer y la del Ministerio del Poder Popular para la Comunicación. Pero hay pocos datos oficiales sobre la ejecución de dichas medidas.

C. LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

La regulación del trabajo autónomo ha pasado desde el derecho civil y mercantil, que suponía un plano de igualdad de los contratantes, hacia el Derecho del Trabajo, lo que es un reconocimiento de la necesidad de protección para todo aquel que presta un servicio personal, independientemente de su condición de asalariado o no.

Los trabajadores autónomos siempre han sido sujetos de la legislación laboral y de la seguridad social. En 1936 se les otorgó el derecho a la sindicación y en la primera ley del Seguro Social, en 1940, se previó su inscripción. Sin embargo, el hecho de tener que cubrir la totalidad de la cotización lo que sumado al carácter voluntario de la inscripción ha llevado a que su incorporación a la seguridad social sea mínima. La excepción han sido algunos colectivos de profesionales universitarios en el libre ejercicio de su profesión, quienes han desarrollado sus propios sistemas de seguridad social a través de sus colegios profesionales.

El trabajo autónomo siempre ha tenido importancia en el país, llegando a ocupar casi al 30% de la fuerza de trabajo desde la década de los noventa, situación que no ha variado en el transcurso de la actual, como se demuestra en el punto 5.5 de este capítulo. Dentro del trabajo autónomo se pueden distinguir dos segmentos con condiciones de trabajo casi opuestas: el profesional, fundamentalmente referido a profesiones liberales o técnicas y el no profesional.

La presencia de las mujeres en ambos colectivos de trabajadores independientes aumentó considerablemente a partir de la década de los noventa (Richter, 2007). Ello otorga mucha pertinencia a la orden constitucional de garantizar sus derechos del trabajo. Un reto particular es otorgar un mínimo de protección a las personas que trabajan en actividades de comercio al menor y en servicios personales, cuyas condiciones de trabajo se ubican entre las más precarias del mercado de trabajo y son casi tan malas como las del servicio doméstico, como se demuestra en el punto 5.7 de este capítulo.

Los derechos del trabajo de los autónomos no han sido desarrollados con excepción de los reconocimientos ya existentes de su derecho a la sindicación y a la negociación colectiva. No existen regulaciones específicas

de supuestos de dependencia económica de un cliente o proveedor de trabajo, como ocurre en España e Italia.

En materia de condiciones y medio ambiente del trabajo les son aplicables a los trabajadores autónomos las medidas de promocionales de salud y seguridad y en el trabajo y todas las regulaciones que sean compatibles con la naturaleza de su labor. Pero la legislación sobre seguridad y salud ocupacional va dirigida al trabajo asalariado, lo cual torna la orden de aplicación a ellos en un hecho simbólico o, en el mejor de los casos, en un mecanismo de divulgación de la importancia de la salud y seguridad en el trabajo.

El régimen especial de seguridad social para el trabajador autónomo nunca ha sido creado, con excepción de unas regulaciones parciales de inscripción para los trabajadores del transporte, actividad calificada de riesgo medio, lo que hace que la cotización sea más elevada. Este hecho ha desincentivado su inscripción y ha producido la paradoja que los trabajadores de estas actividades usen la opción de inscribirse como trabajadores domésticos, como ya se ha señalado. El otro estatuto especial está destinado a los trabajadores de la cultura.

La negociación colectiva tampoco ha regulado el trabajo autónomo, ni siquiera en el convenio colectivo de la construcción. Los trabajadores autónomos del transporte y comercio callejero celebran especies de acuerdos colectivos con instancias gubernamentales. Pero esos acuerdos no son reconocidos como convenios colectivos, aunque tienen algunas características similares, cuando regulan el precio del pasaje en las rutas de transporte público u horarios de trabajo en los sitios públicos.

En síntesis, la Constitución de 1999 contiene un importante articulado para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, lo que incluye la protección de todos los tipos de familia heterosexual, de la maternidad y de la paternidad así como las directrices para la protección del trabajo no remunerado en el hogar y el otorgamiento de todos los derechos del trabajo a los trabajadores autónomos.

Ese marco normativo permitiría generar medidas legislativas y políticas sociales para otorgar una protección integral a todo tipo de trabajo y avanzar en un régimen de protección a los trabajadores con responsabilidades familiares con énfasis en la distribución equitativa de las

obligaciones de cuidado de los dependientes. Ello implica reformular integralmente el tiempo de trabajo. También habría un buen sustento jurídico para que fuese la concertación social y la negociación colectiva las que desarrollasen medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades, incluida la acción positiva.

La regulación legal de la promoción de la igualdad ha transitado un camino distinto al propuesto por las directrices constitucionales, conservándose incluso algunas discriminaciones en materia de acceso a la seguridad social.

La reforma de la ley de la Ley del Seguro Social de 2008 conservó intactas las discriminaciones para el trabajo a domicilio, el doméstico y las normas que restringen el disfrute de varios derechos a la pareja masculina de la trabajadora. También quedan reminiscencias del trato discriminatorio de la pareja masculina en la reforma del 2006 sobre pensiones de los funcionarios públicos, lo que significa que todavía el trabajo de las mujeres genera menos derechos que el de los hombres.

4.2. Las condiciones de trabajo

La mayoría de las regulaciones sobre tiempo de trabajo, remuneraciones, salud ocupacional, formación profesional y seguridad social están redactadas en términos neutros, lo que supone un trato igualitario a ambos sexos. Sin embargo de un análisis global, entrelazando los diversos derechos contemplados, surge claramente que el destinatario de la normativa sigue siendo la figura del trabajador masculino.

La violencia de género en el trabajo se ha incluido como un punto específico de las condiciones de trabajo, aunque forma parte de las condiciones y medio ambiente del trabajo, con sus importantes efectos en la salud de los trabajadores. Pero se optó por un tratamiento separado porque esas regulaciones fueron efectuadas fundamentalmente para promover la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en el empleo.

En esta parte de este capítulo se utiliza a profundidad la información obtenida del análisis de la negociación colectiva, tanto la de la investigación efectuada a principios de la década (Iranzo y Richter, 2005a), como la levantada para esta tesis doctoral.

En el capítulo introductorio se reseñaron las principales características del sistema de relaciones de trabajo venezolano. De ellas se recuerda que la

negociación colectiva ha tenido siempre una cobertura limitada y que su ámbito de discusión se desarrolla fundamentalmente a nivel de empresas. Pero también se vuelve a insistir en que ha sido una importante herramienta para la redistribución de la riqueza y fuente importante de las reformas laborales.

Cuadro N° 17
La promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

	Tiempo de Trabajo	Remuneraciones	Seguridad y Salud Ocupacional	Formación Profesional	Violencia de género en el trabajo	Seguridad Social
Legislación	<p>Jornadas de trabajo hasta 12 horas</p> <p>Acuerdos individuales sin presencia sindical para aumentar la jornada de trabajo diaria</p> <p>Trabajo a tiempo parcial</p> <p>Posibilidad de acuerdos individuales para diferir hasta por 3 años el disfrute de la vacaciones</p> <p>Altas potestades patronales para organizar el trabajo continuo y por grupo</p>	<p>Diferencias entre salario normal e integral</p> <p>Pagos se efectúan con base al salario normal</p> <p>Carácter no salarial de los beneficios para la familia</p> <p>Salario mínimo requiere jornada de trabajo completa</p>	<p>Definición amplia de condiciones de trabajo</p> <p>Garantías y obligaciones solo para el trabajo asalariado</p> <p>Incorporación parcial del trabajo autónomo y en cooperativas</p> <p>Regulación del tiempo libre vinculada a la mejora en la productividad</p> <p>Sin referencias a las diferencias por sexos en riesgos y enfermedades ocupacionales</p> <p>Comité de Empresa para la fiscalización</p>	<p>Obligación genérica a empresas que ocupen más de 200 trabajadores de otorgar becas</p> <p>Derecho a recibir formación permanente para evitar riesgos laborales</p>	<p>Penalización del acoso laboral y sexual</p> <p>Creación del Delito Violencia Laboral</p> <p>Reducidas sanciones laborales</p>	<p>Se conservan tratos discriminatorios para la pareja masculina</p> <p>Régimen especial para el servicio doméstico</p> <p>Régimenes especiales para trabajadores autónomos sin desarrollo, con excepción de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transporte - Cultura <p>Inclusión parcial para los trabajadores a domicilio</p> <p>Se conservan las diferencias en edad por sexo para la jubilación</p>
Negociación Colectiva	<p>Fijación del horario del trabajo ordinario diurno, mixto y nocturno</p> <p>Liberación total o parcial del sábado</p> <p>Aumento del costo del trabajo extra</p> <p>Aumento del tiempo de descanso en caso de trabajo en días feriados</p> <p>Creación de nuevos días feriados</p> <p>Permisos para eventos personales y familiares</p> <p>Aumento de los días de vacaciones</p>	<p>Centrada el salario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regulación de los efectos de los diversos tipos de salarios para los pagos con ocasión del trabajo <p>Beneficios a la familia de reducido monto económico</p>	<p>Creación de los Comités de Empresa en Salud y Seguridad Ocupacional</p> <p>Pólizas privadas de salud para el trabajador y su familia</p> <p>Ausencia del concubino en esas pólizas</p>	<p>Derecho individual a estudio sin vinculación con el puesto de trabajo</p>	<p>Sin desarrollo</p>	<p>Diferencias en el tratamiento de la pareja de la trabajadora</p> <p>Pocas jubilaciones convencionales</p>

Fuente: Elaboración propia

A. TIEMPO DE TRABAJO

La regulación del tiempo de trabajo permite analizar las diferencias de poder no solo entre capital y trabajo sino también entre los sexos. Las propuestas sobre reordenación y flexibilización de la jornada de trabajo tienen destinatarios diferentes y reflejan los roles que se asignan a cada sexo en sociedad:

“El tiempo nos brinda enseñanzas sobre el trabajo y la sociedad. Las redistribuciones del tiempo de trabajo contribuyen a dibujar una nueva configuración de las relaciones sociales en la empresa, a trazar líneas de demarcación entre categorías de asalariados /as: entre los que son libres de sus horarios y los que viven condicionados por los tiempos impuestos; entre aquellos que tienen un tiempo de trabajo regular y regulado y los que trabajan con horarios desplazados o imprevisibles. (...). Se trata también de uno de los elementos esenciales de la distinción entre empleos femeninos y masculinos, uno de los que contribuyen sin duda a recomponer las diferencias y desigualdades.” (Maruani, 2007:86).

La regulación del tiempo de trabajo refiere al lapso de tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador, limitándose durante ese período su libertad. Técnicamente el tiempo es finito, pues no se puede aumentar, solo la apropiación del tiempo de los demás permite acrecentarlo. Por ello, es muy acertada la definición de poder “en términos de control sobre el tiempo ajeno” siendo un criterio relevante para medirlo “la relación entre el tiempo obtenido de los demás y el tiempo necesario para conseguir esa movilización” (Riechmann y Recio, 1997:10). En el trabajo doméstico-familiar dicha relación ha sufrido pocas variaciones, pues históricamente ha sido asignado a un sexo y por tanto el otro sexo no invierte mucho tiempo en conseguir esa movilización.

La distribución de los tiempos entre los sexos permite visualizar claramente las inequidades que produce su diversa apropiación. La producción mercantil requiere de un tiempo, la reproducción social de otro y las personas necesitan un tiempo para sí. Estos tres tiempos entran en contradicción y las soluciones legislativas toman opciones. Por ello, la regulación del tiempo de trabajo es un buen indicador social del estado de las relaciones sociales entre los sexos en una sociedad determinada (Maruani, 2007). Pero también de las desigualdades sociales. El uso del tiempo conjuga la clase social y el género.

La regulación del tiempo de trabajo ha sido un tema clave en los sistemas de relaciones de trabajo. No es casual que el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo fuese sobre la jornada de trabajo de ocho horas diarias. Desde 1919 ha transcurrido ya casi un siglo y el tiempo de trabajo sigue en el centro de las luchas sociales¹⁸⁴, pero ha trascendido el marco de la relación de trabajo.

Tiempo, libertad y calidad de vida son reivindicaciones ya no solo desde la fábrica sino también desde la vida cotidiana. Las personas organizan su vida tomando en cuenta sus diferentes necesidades (Carrasco, 2009). Hay que *conciliar* muchos tiempos diferentes: el tiempo dedicado al trabajo remunerado, al trabajo doméstico-familiar, a transportarse de un sitio a otro, al ocio, a la participación en actividades políticas, culturales, recreativas, a las actividades sociales (Recio, 2002). Por ello, es necesario ubicar al tiempo de trabajo en una noción más amplia: tiempos sociales.

La noción de tiempos sociales permite entender mejor las inequidades en la regulación del tiempo de trabajo y sobre todo cómo viven cotidianamente las mujeres ese continuo entre el tiempo de trabajo y los otros tiempos dedicados al cuidado de los otros, sean dependientes o familiares cercanos (Torns, 2007).

Tiempos sociales nos remite a los diversos tiempos que requerimos para vivir en sociedad. Sitúa claramente los problemas de la centralidad del tiempo de trabajo en la vida cotidiana. Permite analizar como la famosa disyuntiva entre vivir para trabajar o trabajar para vivir se resuelve en la legislación del trabajo a favor de la primera opción.

La disponibilidad laboral, central en la regulación del tiempo de trabajo, debe ser evaluada, ya no solo en base a su contraprestación salarial, sino a sus efectos en el bienestar cotidiano, en especial la estrecha relación entre la disponibilidad absoluta para el trabajo remunerado y el uso del tiempo a lo largo de la vida. Esa regulación también va a expresar claramente una noción de bienestar individual y social. Esa regulación legal puede convertirse en una de las principales fronteras para acceder al bienestar social.

¹⁸⁴ El tema ha vuelto a la palestra pública con la propuesta de ampliar la jornada de trabajo en la Unión Europea.

Limitar la disponibilidad absoluta para la producción mercantil ha sido una lucha constante del movimiento sindical, pero se ha partido de una visión lineal del tiempo, partiendo del supuesto que se pueden dividir los tiempos de vida laboral, personal, familiar y social. El tiempo de ocio, el de la participación política y social, el de las relaciones sociales pueden hacerse girar en torno al tiempo del trabajo. Pero el tiempo del cuidado está presente en las 24 horas del día. Por tanto entra en contradicción con la plena disponibilidad para el trabajo remunerado (Torns, 2007).

La continuidad del tiempo de cuidado hace que sea difícil encontrar un concepto que exprese claramente su relación con el tiempo de trabajo remunerado. Por ello, la doble jornada de trabajo parece más apropiada para referirse a la situación de una persona que pasa de un trabajo a otro. Ello ocurre en personas con varios empleos. En cambio la doble presencia pone el acento en la acumulación en el mismo momento de los dos trabajos: el remunerado y el de cuidado (Balbo, [1978] 1994; Carrasquer, 2009).

La visión del tiempo que transcurre de forma lineal se expresa en la regulación del tiempo de trabajo en Venezuela. Esa linealidad es lo que justifica su centralidad y la creencia que los demás tiempos deben organizarse como satélites que giran a su alrededor.

A la visión lineal del tiempo de trabajo se le suma las finalidades que se asocian al tiempo libre. La idea de un mayor bienestar individual se vincula con la disminución de la jornada de trabajo. Se asume que la suma de los bienestar individuales produce bienestar colectivo.

Las declaraciones de principios constitucionales y legales que promueven la reducción del tiempo de trabajo parten de una visión de disfrute individual del tiempo libre del trabajo, pues se considera que su "buen uso" redundaría en el desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y las trabajadoras¹⁸⁵. Una expresión de esa asociación se encuentra en la Ley Orgánica del Sistema de

¹⁸⁵ La Constitución de 1999, en su artículo 90, señala que "Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras."

Seguridad Social: tiempo libre se vincula con la recreación y el turismo social¹⁸⁶, donde lo social refiere a planes vacacionales de bajo costo.

La idea de vincular el bienestar colectivo con el uso del tiempo no aparece ni siquiera en la legislación sobre condiciones y medio ambiente del trabajo que promueve diversos tipos de uso del tiempo libre, pero todos con la finalidad de que el trabajador se recomponga del desgaste que supone la ejecución de la labor. Para esta regulación el disfrute del tiempo libre supone un valor agregado al trabajo y por tanto aumenta la productividad del trabajador.

Por estas razones, en esta tesis doctoral se sostiene que el uso de los otros tiempos en la legislación laboral solo tiene sentido si giran en torno al tiempo de trabajo y que la disminución de la jornada de trabajo se efectúa desde una visión de aumentar el tiempo libre para la vida individual. Ni siquiera aparecen en la legislación del trabajo las relaciones entre menor jornada de trabajo y creación de empleo, aunque éstas han estado presentes en las justificaciones de las reducciones de la jornada de trabajo previstas en la Constitución de 1999¹⁸⁷.

La Constitución de 1999 disminuyó la jornada de trabajo diurna de 48 horas a 44 semanales, fijando la nocturna en 35 horas semanales. También se profundizó el carácter voluntario de las horas extraordinarias, con lo cual en ningún caso se podría obligar a los trabajadores a laborar horas extras, aunque en la Ley Orgánica del Trabajo existen varios supuestos de trabajo extra obligatorio, los cuales han sido declarados acordes con la norma constitucional por el máximo tribunal del país¹⁸⁸.

La regulación constitucional no ha tenido aún desarrollo y se mantiene la regulación del tiempo de trabajo contemplada en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 que contempla varias posibilidades de jornadas de trabajo ordinarias hasta de 12 horas diarias.

En dicha ley se permite acuerdos individuales entre trabajadores y empleadores sin presencia sindical para el aumento de la jornada de trabajo diaria.

¹⁸⁶ La ley señala que el sistema garantizará programas de recreación, la utilización del tiempo libre, el descanso y el turismo social (Art.18, 3).

¹⁸⁷ En las actas de transcripción de la discusión de la reforma constitucional aparecen con frecuencia para justificar la reducción de la jornada de trabajo.

¹⁸⁸ La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia del 3 de julio de 2001 declaró improcedente un recurso que solicitaba la derogación de todas las normas laborales que permitían jornadas de trabajo superiores a los límites establecidos en la Constitución y las que obligaban al trabajo extra en ciertos supuestos.

Se regula algunos supuestos de trabajo extra sin remuneraciones adicional que han sido considerados obligatorios para los trabajadores por la jurisprudencia nacional (Bernardoni de Goeva, 2007).

El trabajo a tiempo parcial se remunera con salario inferior al mínimo legal. Hasta la reforma de 1990 se discutía si el salario mínimo se debía pagar en caso de jornadas de trabajo inferiores a la completa, pues algunas sentencias habían establecido su carácter de esencial para la sobrevivencia, con lo cual se le consideraba la mínima remuneración por el trabajo contratado, independiente de la duración de la jornada laboral. Con la reforma se zanjó la discusión, pues se permitió remunerar con pagos menores al salario mínimo, en los casos de jornadas inferiores a la completa.

La jornada de tiempo parcial fue establecida pensando en las necesidades de las empresas y no como un mecanismo de aumentar la presencia femenina en el trabajo asalariado, aunque desde el movimiento de mujeres se la ha reivindicado como un logro para facilitarles a las mujeres conciliar su vida laboral con la familiar (Friedman, 2000)¹⁸⁹. Pero esa facilidad parece no haber sido muy usada por las mujeres, pues la estructura salarial cercana al salario mínimo desincentiva el uso de esta modalidad y las mujeres siguen presentado mayoritariamente jornadas laborales superiores a las 30 horas semanales, aunque ha aumentado significativamente su presencia en las jornadas laborales de menos de 20 horas semanales, como se verá en el punto 5.8 de este capítulo.

Todas las modificaciones al tiempo del trabajo refieren claramente a supuestos de flexibilidad laboral en su versión de aumentar las potestades patronales en el uso y disposición del tiempo de trabajo, pues suponen una alta disponibilidad del trabajador para trabajar en turnos, jornadas partidas o aumento del tiempo de trabajo no concertados (Bernardoni de Govea, 2007; Hernández Alvarez, 2007).

La definición de trabajos no sometidos a los límites de la jornada de trabajo es amplia, pues permite incluir en ella a las más variadas actividades económicas

¹⁸⁹ Esta valoración contraría la evaluación que ha efectuado la doctrina iuslaboralista, que analiza la jornada a tiempo parcial como expresión de la flexibilización laboral. Por su parte, los análisis sobre empleo femenino han enfatizado su efecto sobre la precarización del empleo femenino. Ver capítulo III

así como a diversos tipos de trabajos, tales como los de dirección y confianza, de inspección y vigilancia, los que desempeñen labores discontinuas o los que por la naturaleza de sus funciones no estén sometidos a jornada de trabajo. Las definiciones legales sobre lo que debe entenderse por cargo de confianza, de inspección no han logrado limitar el manejo absolutamente discrecional que hacen los empleadores de ese tipo de cargos.

La única reordenación del tiempo de trabajo que favorece a los trabajadores refiere al supuesto de violencia doméstica, pues se posibilita que la trabajadora solicite la reducción o reorganización de su tiempo de trabajo, supuesto incorporado en el 2007.

Varias categorías de trabajadores no están sometidos a los límites a la jornada de trabajo. El trabajo rural conserva la jornada de trabajo de 48 horas semanales y se posibilitan jornadas de trabajo hasta de 12 horas diarias. Este régimen especial del trabajo conserva una jornada de trabajo superior a los máximos previstos por la Constitución.

Los trabajadores domésticos tienen un descanso diario continuo de diez horas y un descanso semanal de un día. El trabajo de los conserjes, es decir, aquellos trabajadores que tienen a cargo la custodia de un inmueble, la atención de su aseo y mantenimiento, solo tiene garantizado un descanso continuo de nueve horas diarias y un día de descanso semanal.

El trabajo a domicilio no está sometido a las regulaciones sobre los límites de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

El Reglamento de 2006 de la Ley Orgánica del Trabajo ha mantenido la tendencia a flexibilizar el tiempo de trabajo. En los casos de trabajo continuo y por turnos se permite jornadas de trabajo diarias hasta de 12 horas, tiempo dentro del cual debe preverse una hora de descanso.

Los acuerdos individuales entre trabajadores y empleadores pueden alargar la jornada de trabajo hasta 12 horas diarias. Esta posibilidad es casi una derogación tácita de los límites a la jornada de trabajo, dado que dichos acuerdos abarcan todo

tipo de actividad y de trabajo, con el agravante que su celebración no requiere de la presencia sindical¹⁹⁰.

En la regulación del disfrute de las vacaciones también se ha relajado la obligatoriedad de tomarlas al año de servicio, pues se puede posponer su disfrute hasta por tres períodos. Las posibilidades de largas jornadas de trabajo, de jornadas de trabajo discontinuas dificultan no solo la conciliación con la vida familiar, social o personal, sino también el necesario descanso para reponer la fuerza de trabajo utilizada. Pero además la intensificación de las jornadas de trabajo refuerza la división sexual del trabajo, pues tanto la intensidad de la jornada de trabajo como los turnos discontinuos han tenido como efecto una disminución de la participación de los hombres en las tareas domésticas (Crompton y otras, 2005).

Las altas potestades patronales en la distribución del tiempo de trabajo afectan a todos los trabajadores, pero tienen una mayor incidencia en las mujeres, pues las responsabilidades familiares de cuidado recaen fundamentalmente en ellas. Por ello, las posibilidades de jornadas de trabajo hasta de 12 horas diarias, aunque se compensen en un lapso de 8 semanas pueden significar un desbalance significativo en la vida cotidiana de esas mujeres. Pero además sus renuencias a someterse a esos turnos de trabajo afectan tanto su permanencia en el empleo como sus posibilidades de ascensos o el disfrute de las primas por productividad, en cuya determinación el tiempo de trabajo sigue siendo un elemento central.

La regulación del tiempo de trabajo sigue teniendo como eje central la jornada de trabajo y sus descansos diarios, semanales y anuales. La visión contable, lineal y la idea de que es posible fragmentar los tiempos sociales se manifiesta en toda la regulación, pues se reglamenta con detalle el descanso dentro de la jornada de trabajo, el cómputo de los tiempos de traslados hacia el sitio del trabajo, los pagos por trabajo extra. Pero, además la inflexibilidad de la disponibilidad laboral queda de manifiesto en la ausencia de permisos para atender

¹⁹⁰ El requisito de presentar el acuerdo a la inspectoría del trabajo para su homologación no implica la posibilidad de control, pues no se prevén límites semestrales o anuales para someter a los trabajadores a esa modalidad, solo que en el lapso de 8 semanas no exceda las 44 horas semanales, con lo cual se aumenta la duración de la jornada de trabajo mixta y nocturna, pues la norma legal refiere a todo tipo de jornada de trabajo no solo la diurna y los límites refieren a la jornada de trabajo diurna.

los asuntos más elementales de la vida cotidiana, tales como la obtención de documentos de identidad, permisos sanitarios y trámites administrativos.

La centralidad del tiempo de trabajo también se expresa en la ausencia de permisos para atender eventos familiares, lo que se evaluará con más detalle en la parte dedicada a las medidas de protección de la familia.

Estas altas potestades patronales muestran una faceta de la flexibilidad laboral. Ella se convierte así en una limitación al derecho de las personas de organizar su vida con un despliegue temporal aceptable (Recio, 2007). Así, los demás derechos consagrados por muy buenos que sean pierden efectividad por las altas potestades patronales en el uso del tiempo de trabajo.

La negociación colectiva ha usado varias estrategias para limitar las altas potestades patronales en el tiempo de trabajo. En los convenios colectivos revisados se combinan definiciones sobre el horario en que transcurre la jornada de trabajo ordinaria, aumento de los pagos y días de descanso por trabajo extraordinario, contabilización del tiempo de traslado dentro de la jornada de trabajo, regulación de los supuestos de trabajo extra, liberación total o parcial del sábado, creación de nuevos días feriados y aumento de los días de vacaciones anuales remuneradas. De particular relevancia ha sido la estrategia sindical del sector prensa, pues han derogado parcialmente el régimen legal. Bajo el concepto de *hacer guardia* se ha agrupado todos los supuestos de trabajo extra y continuo. Este sector tiene una regulación sobre la intensidad de la jornada de trabajo.

Algunos convenios colectivos de los grandes periódicos de circulación nacional otorgan gran autonomía a los trabajadores para decidir cómo y cuándo efectuar su trabajo. Los trabajadores de la comunicación social se especializan por áreas, que se denominan *fuentes*. En este sector era común que las jefaturas de redacción asignaran diariamente las posibles noticias debían cubrirse en cada fuente. En varios convenios colectivos se devuelve esa potestad al trabajador. Ello significa que cada uno debe organizar su tiempo para cubrir las noticias más importantes de su área de especialización, lo que para una dirigente sindical permite conciliar las responsabilidades laborales con las familiares, pero por otra parte pone en cabeza

del trabajador la responsabilidad de cubrir todas las noticias importantes de su fuente, lo que intensifica la jornada de trabajo¹⁹¹.

B. EL SALARIO Y LOS BENEFICIOS SOCIALES

La noción de salario familiar ha obtenido consagración constitucional en 1999. En las dos anteriores Constituciones Sociales de Derecho, la protección del salario se asociaba con la noción de salario justo para el trabajador.

En la Constitución de 1947 se ordenaba a la legislación establecer un salario mínimo y vital, suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador, sin distinción de sexo, nacionalidad o raza. Esa orden refería a las necesidades del trabajador y no del cabeza de familia.

En la Constitución de 1961 se ordenaba que por ley se proveyera los medios conducentes para que los trabajadores obtengan salario justo sin distinción de ninguna especie. En cambio, la Constitución de 1999 vincula la idea de salario justo con el salario familiar:

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.

Como se informó en el capítulo anterior, el salario familiar había sido incorporado en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 al establecer que éste debe ser suficiente para el sustento del trabajador y de su familia. Su carácter ideológico había sido explícito, pues el autor de la reforma siempre exaltó la *natural función* de las mujeres (Caldera, 1960).

La noción de salario familiar ha sido criticada justamente porque refuerza la división sexual del trabajo, aunque no se niega que formó parte de una estrategia de los sindicatos para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, además permitió avanzar hacia una relación más directa entre condiciones de trabajo y de vida (Hartman, 1994; Milkman, [1987]1994).

Los efectos sobre el control obrero es otra crítica que se le ha efectuado a la noción de salario familiar. Se ha afirmado que fue una herramienta utilizada para disciplinar la mano obra en los inicios de la industrialización en Inglaterra, ya que la salida obligatoria de las mujeres supuso para los trabajadores varones una mayor

¹⁹¹ Entrevista a Ana Díaz, directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa

dependencia de su fuente de trabajo. La pérdida del ingreso femenino implicó un aumento de las jornadas de trabajo, pues el salario pagado a los hombres era insuficiente para mantener al núcleo familiar. Por tanto, la salida de las mujeres significó el aumento de la jornada de trabajo masculina y disminuyó el ausentismo laboral (Humphries, 1994).

La noción de salario familiar puede tener ventajas para la mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora. No puede negarse que ayuda a una mayor apropiación del plusvalor y por tanto redistribuye la riqueza. Sin embargo encierra peligros, tanto por el reforzamiento de la división sexual del trabajo, como por las posibilidades de intensidad en el ritmo de trabajo o alargamientos de jornadas de trabajo, lo que ha sido reportado como causa de accidentes del trabajo, aumento del stress y de diversas consecuencias en la salud de los trabajadores. Por esas razones no deja de llamar a la reflexión que un concepto tan vinculado a la idea de discriminar el empleo femenino haya reaparecido con rango constitucional a fines del siglo XX en una Constitución que hizo gala de su vocación de promover la igualdad entre los sexos y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La noción de salario tiene efectos importantes para la calidad de vida de los trabajadores, pues por un lado es la principal contraprestación por el trabajo contratado y a la vez es la referencia para el pago de una serie de beneficios laborales, tales como las horas extras, las vacaciones, los permisos remunerados, la participación en los beneficios de las empresas o las bonificaciones de fin de año, la prestación de antigüedad, las licencias por maternidad y paternidad por citar las más frecuentes.

La noción de salario en la legislación venezolana refiere a todos los pagos, beneficios o ventajas que puedan ser valorados en dinero, cuyo origen sea el trabajo contratado. En tal sentido, todo lo que se reciba por el trabajo contratado sería salario. Pero la propia ley excluye algunos pagos y beneficios del concepto salario, siendo la mayoría referidos a las prestaciones familiares. Así el pago de la guardería, las provisiones de útiles escolares, de juguetes y el pago de gastos funerarios son considerados *beneficios sociales no remunerativos*, es decir no son salario, lo que los excluye de la base de cálculo para el pago de los otros conceptos,

salvo que la negociación colectiva o el contrato individual de trabajo prevea su carácter salarial.

Los pagos para la alimentación durante la jornada de trabajo no forma parte del salario y una ley especial permite su pago con unos "ticket" o "cheques" otorgados por empresas privadas y canjeables en todos los establecimientos comerciales, no solo los de venta de comidas preparadas.

Así, la noción constitucional de salario familiar sufre una limitación en la propia ley que dificulta su puesta en práctica, pues obliga a los sindicatos a tomar decisiones a la hora de negociar los aumentos salariales y los beneficios sociales.

La mejora del salario y de sus efectos en el resto de los pagos con ocasión del trabajo contratado siempre ha sido una de las luchas principales del movimiento sindical venezolano. Por tanto, si el objetivo es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el bienestar de su familia pudiese decirse que la opción privilegiada sería aumentar los beneficios sociales familiares, pues al no tener incidencia en el salario habría menos resistencias patronales. Pero si se quiere mejorar las condiciones de trabajo la estrategia tendría que ser a disminuir la incidencia de los beneficios no salariales para que la mayor parte de la remuneración cumpla su función de base de cálculo de los otros pagos con ocasión del trabajo. Esta última opción tiene la ventaja que refuerza la estabilidad en el empleo, pues aumenta el costo del despido y pudiese limitar las ampliaciones de las jornadas de trabajo, ya que el empleador tendría un desincentivo porque las horas extraordinarias serían más costosas. De igual manera *salarizar* todos los pagos beneficia el contenido económico de la prestación de antigüedad, principal protección laboral en caso de terminación del contrato de trabajo.

En el caso venezolano, la regulación legal pone en disyuntiva al sindicato: la protección de la familia y la mejora de las condiciones de trabajo pueden ser objetivos casi contrapuestos. Así, la regulación legal de los efectos del salario puede ser asumida como una barrera al desarrollo de la orden constitucional de garantizar un salario familiar. Pero, por otra parte, justamente los efectos del salario sobre los otros pagos con ocasión del trabajo contratado también limitan las posibilidades de *salarizar* los beneficios sociales.

La diferencia entre la remuneración total y el salario tiene una importancia vital para las cotizaciones a la seguridad social. De ahí que las pensiones y las indemnizaciones por enfermedad pueden ser muy inferiores a la remuneración total efectiva del trabajador. Ello tiene importantes efectos a la hora de evaluar las licencias remuneradas pagada por el Seguro Social, pues su pago se efectúa con referencia al salario. Pero también, la diferencia afecta las contribuciones salariales al Seguro Social, mermando aún más su baja capacidad de recaudación. A modo de ejemplo, los tickets o cheques para la alimentación y los pagos para la guardería infantil al no formar parte del salario no son tomados en cuenta a la hora de calcular las contribuciones de los trabajadores y los empleadores.

La cantidad de cláusulas referidas a los beneficios familiares permitiría pensar que la acción sindical optó por proteger a la familia. Todas las convenciones colectivas revisadas prevén varios beneficios para la familia.

La protección a la familia ha sido una estrategia histórica del movimiento sindical venezolano, quien ha dedicado una parte importante de sus reivindicaciones a la hora de discutir el contrato colectivo a las cláusulas de protección a la familia. Dicha estrategia ha sido cuestionada por dirigentes sindicales de izquierda, quienes consideran que la cantidad, pero sobre todo la calidad de las cláusulas de beneficios sociales no compensan la baja salarial ni la intensidad en el trabajo. En otras palabras, el impacto económico de las cláusulas sociales es mucho menor para las empresas que mejorar la remuneración y las condiciones de trabajo¹⁹². De ahí que para muchos dirigentes sindicales la estrategia de negociación colectiva debía modificarse y centrarse en la mejora de las condiciones de trabajo, en particular del salario. Esta opinión era compartida por las dirigentes sindicales femeninas, pues con excepción de los juguetes, útiles escolares y permisos para atender obligaciones familiares, no valoraban mucho el resto de las cláusulas que otorgaban derechos mínimos como los reducidos pagos por matrimonio, nacimiento de hijo, defunciones, fiestas de fin de año, etc.

¹⁹² Este tema salía con frecuencia en los cursos de formación sindical que he dictado para diversos sindicatos en mi país.

C. SALUD OCUPACIONAL

La salud ocupacional es un tema que ingresó a la agenda legislativa venezolana en las décadas finales del Siglo XX y cuya regulación por la negociación colectiva siempre ha sido residual, con excepción en las industrias de alta siniestralidad como lo son la petrolera, de la construcción y la siderúrgica.

La primera regulación especial de las condiciones y el medio ambiente del trabajo fue promulgada en 1986, pero su aplicación fue muy escasa, debido fundamentalmente a que nunca se creó el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, órgano estatal encargado de supervisar el cumplimiento de dicha ley.

En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) de 1986 no existía ninguna referencia a la vinculación entre condiciones de trabajo e igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, al punto que reproducía la concepción tradicional sobre el trato especial al menor, a la mujer y a las personas en condiciones especiales. Era dentro de los colectivos "vulnerables" o con capacidad jurídica limitada que se regulaba las condiciones de trabajo de las mujeres.

La orden de protección en dicha ley era genérica, sin ningún desarrollo en las diversas disposiciones que regulaban los derechos y las responsabilidades en caso de accidentes y enfermedades profesionales. Esta ley se dictó a inicios del proceso de reforma de la ley del trabajo, en cuya discusión se involucró el movimiento de mujeres, pero no vieron la necesidad o las ventajas de avanzar en la promoción de la igualdad en una ley sobre condiciones y medio ambiente del trabajo, por lo que no participaron en su elaboración. Ello es un ejemplo más de la agenda paralela que se ha desarrollado en el país entre empleo y mujer, ya que como se ha reseñado la participación del movimiento de mujeres en la reforma laboral se centró en el tema de la maternidad y familia (Friedman, 2000).

La Constitución de 1999 obliga a todos los empleadores a garantizar condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados y pone en cabeza del Estado el control y la promoción de tales condiciones.

El 2005 se dictó una nueva ley de condiciones y medio ambiente del trabajo que amplió la noción de condiciones de trabajo, pues además de la protección en la

fase productiva se incluyó una parte de la fase reproductiva de la fuerza de trabajo: el descanso y el ocio. De ahí, que la recreación, el descanso y el uso del tiempo libre son obligaciones compartidas entre Estado y empleadores. Pero la reproducción de la fuerza de trabajo que regula esta ley solo refiere a las necesidades individuales del trabajador para reponer sus fuerzas y capacidades de trabajo, es decir, el descanso y el acceso a la recreación¹⁹³.

El principal objetivo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) de 2005 es garantizar unas buenas condiciones de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores asalariados, incluyendo expresamente en su cobertura a los trabajadores domésticos, a domicilio, de consejería. De igual manera trata de extender su manto protector hacia el trabajo autónomo y a los asociados en cooperativas, pero como la regulación se refiere a accidentes y enfermedades con ocasión del trabajo asalariado, el intento de ampliar el manto protector es una propuesta de difícil concreción. Ello queda en evidencia en la regulación de las consecuencias de las violaciones a las medidas para garantizar un ambiente de trabajo adecuado, cuyo destinatario es el empleador y el propio Estado, cuando no cumple su función de supervisión.

La propia ley es consciente de su dificultad de regular el espacio de trabajo de los trabajadores autónomos, pues reduce su ámbito de aplicación a estos trabajadores a dos supuestos. La ley señala que le son aplicables las disposiciones destinadas a promover la seguridad en el trabajo. En cambio, las normas técnicas que obligan a una serie de medidas para garantizar la seguridad y salud ocupacional se aplicarán en la medida que sean compatibles con la naturaleza de sus labores, sin especificar que se entiende por esa compatibilidad. En tal sentido, la intención de proteger la salud y seguridad ocupacional de los que trabajan por cuenta propia parece tener más una vocación pedagógica que reales posibilidades de aplicación.

En los dos supuestos de violencia de género en el trabajo, el acoso laboral y sexual, la ley establece una serie de medidas a cargo de los empleadores. Ellas serán tratadas con mayor profundidad en el punto específico dedicado a esas regulaciones.

¹⁹³ Entrevista con Francisco Iturraspe, abogado asesor de la Comisión Legislativa que redactó la ley.

La ley acoge en la mayoría de sus disposiciones el lenguaje no sexista, pues son múltiples las referencias a las trabajadoras y a los trabajadores y a las empleadoras y a los empleadores. Entre los aspectos que debe incluir la política nacional de seguridad y salud en el trabajo se ordena tener especial atención a la mujer trabajadora con la finalidad de establecer medidas que garanticen la igualdad de oportunidades e impidan su discriminación. No se menciona la igualdad de trato.

Sin embargo, al otorgar atribuciones a los diversos órganos, tanto para la elaboración de políticas de seguridad y salud en el trabajo, como para su fiscalización, no hay ninguna directriz para tomar en cuenta las diferencias por sexo en los problemas de salud y seguridad ocupacional. De particular notoriedad es su ausencia en los lineamientos para generar un sistema nacional de detección y evaluación de riesgos en el trabajo. Tampoco aparece ninguna referencia a indagar sobre las posibles diferencias por sexo en materia de salud y riesgos ocupacionales en las diversas atribuciones de los Comités de Seguridad y Salud Laboral que deben funcionar en las empresas. Por tanto, se puede sostener que no hay lineamientos para construir una política de salud ocupacional que tome en cuenta las especificidades de ambos sexos, pues la ausencia se presenta en todas las atribuciones desde los órganos de más alta jerarquía hasta el Comité de empresa.

La Ley de Igualdad de Oportunidad para la Mujer, tampoco regula el tema del ambiente y condiciones de trabajo, pues solo contiene referencias muy generales a la necesidad de garantizar la igualdad de trato en el acceso al sistema de seguridad social, referencia que se concretiza en la obligación de cobertura integral en los riesgos de enfermedad y maternidad de la trabajadora. Pero tampoco se especifica cómo la seguridad social otorgará esa cobertura integral y qué tipos de pagos se efectuarán, además de los ya previsto en la Ley del Seguro Social. La especial vinculación entre enfermedad y maternidad que contiene dicha ley es otra manifestación de la concepción que inspira toda su regulación.

Desarrollar una política nacional, sectorial o de empresa para prevenir los riesgos en el trabajo requiere conocer las características de los riesgos profesionales y establecer la morbilidad y mortalidad de cada enfermedad ocupacional y de los accidentes profesionales.

Esta información ha comenzado a ser indagadas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Los datos que se poseen son muy parciales y el subregistro es alto¹⁹⁴, pero se cuenta con una información valiosa para comenzar a diseñar una política pública sobre salud ocupacional con perspectiva de género, pues ha existido una preocupación por clasificar la información por sexo.

Los datos disponibles¹⁹⁵ reafirman algunas características de la siniestralidad laboral, como es su carácter mayoritariamente masculino. Del total de accidentes reportados solo el 11% afectaron a mujeres, hecho que no puede dejar de relacionarse con la mayor presencia de los hombres en actividades industriales, en la construcción y la concentración de las mujeres en el sector servicios, pero también con la menor denuncia femenina, pues como bien expresó una dirigente sindical del sector de la industria de alimentos:

“Las mujeres no usamos mucho los permisos por enfermedad, pues los reservamos para cosas bien graves, tenemos que estar muy mal, pues siempre uno piensa que si se enferma un hijo o la pareja y ahí sí tratamos de obtener un permiso”¹⁹⁶

En el año 2007, la mayoría de los accidentes reportados fueron los que producen lesiones leves, existiendo poca diferencia entre los sexos, pues 72% de las lesiones que sufrieron las mujeres fueron catalogadas de leves en comparación con el 68% de las lesiones masculinas. La diferencia se presenta en los accidentes que ocasionan muertes, cifra absolutamente masculina, ya que de un total de 325 muertes por accidentes de trabajo, 313 de los decesos fueron masculinos, concentrándose en el grupo etario entre 25 y 44 años, es decir hombres con hijos menores de edad.

Una de las diferencias más notorias por sexo se encuentra en el agente que produce el accidente del trabajo. El primer agente para las mujeres es el ambiente del trabajo en cambio éste es el cuarto para los hombres. Esta diferencia es importante, pues justamente el ambiente de trabajo es uno de los elementos

¹⁹⁴ Entrevista con Jorge Castillo, director de Epidemiología y Análisis Estratégico. El subregistro es evidente, pues los accidentes declarados en el 2007 fueron 57.646 y la población asalariada ese año era de 6.814.671 personas. Solo en la industria de la construcción había 1.109.666 ocupados (INE, 2007).

¹⁹⁵ Información disponible en www.inpsasel.gov.ve

¹⁹⁶ Dirigente sindical de la empresa Lactuario Maracay.

centrales en el acoso laboral y no deja de ser relevante en el acoso sexual, en particular en su vertiente de hostigamiento sexual.

La reducida muestra de datos sobre accidentes de trabajo no permite sacar conclusiones sobre la situación real del país, pero da algunos indicios interesantes. Existen diferencias importantes entre hombres y mujeres en las partes del cuerpo afectadas, en el objeto que produce el accidente, en la naturaleza de la lesión, pero sobre todo en el agente causante. Ello reafirma la necesidad de regular las condiciones y medio ambiente del trabajo considerando las diferencias entre los sexos. Así, por ejemplo, los pocos datos disponibles revelan una importante tasa de mortalidad en el sector comercio. Pero aunque es un sector con alta presencia de mujeres, la mayoría de las personas fallecidas eran hombres.

En resumen, la ley destinada a la regulación de las condiciones de medio ambiente y salud en el trabajo no se planteó la posibilidad de generar un espacio para analizar las diferencias por sexo en esa materia. Ello confirma que aún el tema no ha logrado adquirir relevancia en el país, lo que no puede dejar de vincularse al hecho que la salud y seguridad en el trabajo no ha sido un tema prioritario en la agenda sindical venezolana, con excepción en las industrias de alta siniestralidad.

En un contexto de carencias de políticas legislativas, la negociación colectiva tiene un campo amplísimo para avanzar en la protección de la salud de ambos sexos, regulando las diferencias en cuanto a salud ocupacional que se presentan en la realización del trabajo.

La revisión de los convenios colectivos mostró un panorama poco alentador, pues las pocas regulaciones existentes se encontraban en sectores masculinizados y referían justamente situaciones vinculadas con la producción, que afectaban sobre todo a los hombres. En sectores altamente feminizados, como es el caso del convenio colectivo de la industria de la confección y textil, se contemplan una serie de beneficios para la higiene del trabajador durante la jornada de trabajo, pero se obviaban los más elementales referidos a los períodos menstruales¹⁹⁷.

¹⁹⁷ El convenio de carácter regional tiene una cláusula sobre la entrega de toallas a los trabajadores que ha incluso regulado su calidad. Idéntica situación se presenta en el convenio colectivo de una empresa de alimentos que regula la entrega quincenal de papel higiénico a los trabajadores con mayor cantidad para las mujeres. Ambos convenios colectivos tienen entre sus destinatarios un alto porcentaje de mujeres, pero no hay ninguna referencia sobre compresas o medicamentos para la menstruación.

La industria petrolera posee varios hospitales en las diversas zonas de exploración y explotación en el oriente y occidente del país. Fueron creados en la época de las transnacionales y con la nacionalización ampliaron sus servicios. Esos hospitales no solo atiende a los trabajadores y sus familias sino también a las comunidades aledañas. Para los trabajadores y su familia poseen farmacias con descuentos para los medicamentos. Además de los servicios de salud propios existe una póliza privada para la atención del trabajador y su familia en centros de salud privados.

En la empresa estatal Siderúrgica del Orinoco (SIDOR) existe una Unidad de Medicina Ocupacional y la empresa está obligada por el convenio colectivo a tener un servicio de transporte para que los trabajadores puedan trasladarse a los servicios médicos del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). Además, la convención colectiva obliga a tener en el sitio de trabajo personal paramédico para la atención inmediata de los accidentes de trabajo. En este contrato colectivo contempla una extensa regulación de las responsabilidades patronales por riesgos en el trabajo. Esta ha sido históricamente una industria de alta siniestralidad laboral. Al igual que en la industria petrolera se contempla una póliza privada de salud para el trabajador y su familia directa, es decir, cónyuge o persona con quien haga vida marital e hijos e hijas menores de edad.

Los contratos colectivos tienden a asumir que condiciones y medio ambiente de trabajo refiere fundamentalmente a servicios de salud, dotación de uniformes, suministro de algunos tipos de alimentos, como leche, agua, y servicios sanitarios adecuados. En ninguna de las regulaciones convencionales hay referencias a posibles especificidades por razón de sexo en el acceso a estos beneficios, con excepción de la dotación de uniformes¹⁹⁸.

Una de las preocupaciones fundamentales de la negociación colectiva ha sido la obtención de pólizas privadas de salud y seguros de vida. En el sector privado, varios contratos colectivos solo contemplaban el seguro de vida. En cambio, todos los contratos colectivos del sector público preveían tanto las pólizas privadas de salud como la de los seguros de vida.

¹⁹⁸ Los convenios colectivos de una empresa de petroquímicos, de la banca y textil contenían regulaciones sobre el uniforme femenino.

Las pólizas privadas de salud incluyen expresamente la cobertura del embarazo y parto, tanto para la trabajadora como para la esposa o concubina del trabajador. Pero dichos seguros privados son pensados más en la cobertura de enfermedades generales y la protección del núcleo familiar que en la salud ocupacional.

En el sector privado, las pólizas privadas de salud solo se encuentran en las grandes empresas. No gozaban de ese beneficio algunas empresas medianas de industria automotriz, ni la de alimentos. Tampoco se contemplaba ese beneficio en el contrato colectivo de la industria del calzado ni el contrato colectivo de la confección, ambos convenios colectivos son de carácter regional. El contrato colectivo de carácter nacional de la industria de la construcción contemplaba solo el seguro de vida.

La negociación colectiva siempre ha sido considerada una herramienta privilegiada para atenuar o superar las discriminaciones que se establecen en la ley entre diversos colectivos o categorías de trabajadores. En el tema de la salud ha cumplido un papel diferente, pues ha promovido una parcial privatización del derecho a la salud.

La tendencia hacia la obtención de pólizas privadas de salud ha profundizado las diferencias en las condiciones de trabajo, incluso dentro del sector sindicalizado. Por tanto, las carencias del sistema público de la seguridad social afectan a los trabajadores con menor poder de presión, ya que los más organizados hace casi tres décadas que abandonaron el sistema público. Es en la década de los años ochenta cuando comienzan a proliferar las cláusulas de seguros privados de Hospitalización, Cirugía y Maternidad.

Pero, además, la negociación colectiva ha reproducido las discriminaciones por sexo contenidas en la legislación. En salud, como se informó, la Ley del Seguro Social restringe el acceso a la asistencia médica al cónyuge y la concubina del trabajador.

La negociación colectiva contempla una serie de beneficios en materia de salud para el grupo familiar del trabajador y por ende el concubino debería ser beneficiario de los servicios de salud. El 70% de las convenciones colectivas revisadas otorgan el derecho a asistencia médica sólo al cónyuge o la concubina. El

30% se refieren a la persona con la que hace vida marital el trabajador, lo que permite incluir a la pareja masculina de la trabajadora, aunque la redacción de algunas convenciones colectivas otorgando el derecho a "la persona que haga vida marital" solo abarca a las mujeres, pues se condiciona el derecho a estar inscrito como familiar en el Seguro Social. Es el caso de los convenios colectivos de las empresas de los sectores metalúrgicos y siderúrgicos.

Las regulaciones convencionales que excluyen al concubino se encuentran en todos sectores de actividad económica, en particular en los altamente feminizados, y en contratos colectivos de trabajadores con alto nivel educativo, como lo son los periodistas de los medios escritos de circulación nacional. Tres tipos de cláusulas reflejan la concepción de familia que está presente en la regulación convencional en Venezuela, siendo mayoritarias las cláusulas que otorgan derechos al cónyuge o a la mujer que haga vida conyugal con el trabajador. Solo en dos contratos colectivos se encontraron referencias puntuales al concubino, pero, incluso en esas convenciones colectivas, la mayoría de los beneficios sociales son para el cónyuge o concubina y la figura del concubino aparece en casos de extrema gravedad¹⁹⁹.

¹⁹⁹ La convención colectiva de carácter nacional de la industria textil y confección solo hacen referencia al cónyuge o concubina. En una convención colectiva por rama de actividad regional de dicha industria, el concubino aparece en el permiso por fallecimiento de la pareja del trabajador. En cambio en una convención colectiva de una empresa de ese sector las ayudas previstas para gastos funerarios por la muerte del trabajador solo se otorgan al cónyuge o concubina.

Cuadro N° 18
Acceso a la salud en los convenios colectivos

Contrato Colectivo del periódico El Nacional vigente en 2008	Contrato Colectivo de los obreros del sector salud pública vigente en 2008	Contrato Colectivo de una empresa metalúrgica pública vigente en 2008
El trabajador puede incluir al momento de suscribir la póliza, por primera vez, entre sus beneficiarios: cónyuge e hijos, hasta 25 años de edad si son estudiantes y solteros, con aporte por parte del trabajador del 50%, del monto total	Asistencia médica a trabajadores y familiares. El Ministerio y los Institutos convienen en garantizar la prestación de servicios médicos, quirúrgicos, de hospitalización, ortopedia, prótesis y suministro de medicinas, que se harán extensivos al cónyuge, la esposa o mujer con quien haga vida marital , así como a los hijos solteros legítimos hasta los 18 años	La empresa establecerá un plan de hospitalización, cirugía y maternidad y gastos médicos, que ampare a sus trabajadores. El plan tendrá la cobertura básica de 3.000.000 Bs. La empresa contribuirá con el 85% de la prima que le corresponda cotizar a cada trabajador para cubrir este último, a su cónyuge o persona con quien haga vida marital e hijos menores de 18 años.

La mayoría de las convenciones colectivas expresan claramente una opción por el tipo de familia que debe ser objeto de protección: el trabajador puede proteger a su pareja, independientemente del vínculo matrimonial, pero la trabajadora solo puede proteger a su esposo. No deja de ser llamativo que algunas convenciones colectivas restringen la protección solo al cónyuge y no otorgan derechos a la concubina, limitando aún más que la propia ley.

El acceso diferencial de los hombres a la protección en salud y en general a los beneficios de la seguridad social tiene una explicación: la inestabilidad de la figura masculina en el seno de la familia. Ello lleva a "premiar" a los hombres que establezcan relaciones supuestamente duraderas, las que se relacionan con el contrato matrimonial. Detrás de la regulación aparecen dos valoraciones: por un lado, el hombre trabaja y por ende tiene protección propia, situación que no ocurre con la concubina, pues muchas son amas de casas y además, por otro lado, se generaría un costo innecesario para las mujeres y para las empresas al incluir en sus pólizas privadas a una pareja con poca permanencia en el seno familiar.

En el tema de las condiciones y ambiente del trabajo, las convenciones colectivas tienden a reproducir las normas generales de la legislación sin ninguna referencia a su adaptación a la realidad de su empresa, con excepción de la dotación de uniformes y algunos suministros para la ejecución de la labor. De las 36 convenciones colectivas revisadas solo cuatro tenían regulaciones específicas sobre condiciones y ambiente de trabajo y únicamente la de la industria químico farmacéutica preveía uniforme especial para las trabajadoras embarazadas.

La mayoría de las convenciones colectivas no contemplaba regulaciones específicas sobre salud ocupacional, excepto la repetición de las disposiciones legales existentes²⁰⁰. Las cláusulas sobre la salud femenina referían a diversas situaciones vinculadas con el embarazo, tema que se tratará con más detalle en las regulaciones de la maternidad y paternidad.

Los convenios colectivos tienden a repetir la norma que obliga a crear los Comités de Empresa de Seguridad y Salud Laboral con expresa referencia a la protección sindical de sus delegados, pero no regulan específicamente las posibles particularidades que podrían asumir los comités en cada sitio de trabajo. La omisión es general, pues el espacio otorgado en la legislación para vigilar y promocionar la salud ocupacional es amplio y en los convenios colectivos revisados no parece haber conciencia de las potencialidades de los Comités para mejorar las condiciones de trabajo y de vida.

En síntesis, la regulación legal y convencional sobre condiciones y medio ambiente de trabajo contiene pocas especificidades por sexo, siendo las existentes referidas a la maternidad. Pero además la noción de tiempo libre que promueve la ley de condiciones y medio ambiente del trabajo de 2005 se refiere a opciones de recreación y ocio difíciles de disfrutar por las personas que además del trabajo asalariado efectúan el trabajo en el hogar.

D. FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación profesional dentro de la relación de trabajo ha sido regulada fundamentalmente por los estatutos de funcionarios públicos y las convenciones colectivas.

²⁰⁰ Las excepciones se encontraban en petróleo, siderúrgica y, en menor medida, en la construcción.

La Ley Orgánica del Trabajo establece una obligación genérica a las empresas que ocupen más de 200 trabajadores de otorgar becas a los trabajadores o sus hijos para su formación profesional. Pero esa obligación no vincula la formación profesional a habilidades para el desempeño de trabajos en la empresa obligada a otorgar la beca.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo vincula la formación profesional al puesto de trabajo. Esta ley establece el derecho del trabajador a recibir formación teórica y práctica suficiente, adecuada y periódica para la ejecución de las actividades inherentes a su actividad. Dicha formación debe impartirse dentro de la jornada de trabajo o en caso contrario descontarse de la misma.

Hasta 2008 existía el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), cuya finalidad era la formación profesional. Este instituto tenía una dirección tripartita, con representación de las organizaciones sindicales y de las de los empleadores más representativas.

En varios convenios colectivos revisados se hacía mención de los cursos impartidos por este Instituto y se otorgaban a los trabajadores reducciones en la jornada de trabajo para la asistencia a dichos cursos. En los convenios de la industria textil y del calzado se establecía la posibilidad de organizar cursos específicos con dicha institución, previsión que fue utilizada por algunas empresas de ambos sectores hasta la década de los noventa.

En el año 2008, se transformó este Instituto para adaptarlo a las exigencias del modelo socioproductivo bolivariano socialista, lo que incluso ha significado redefinir el destinatario de la formación profesional, que ha pasado desde el trabajador asalariado a las personas en condiciones de pobreza extrema, los cuales normalmente no están incorporadas al trabajo asalariado.

La acción del INCE, antes de la reforma del 2008, se concentró en la formación de jóvenes sin vínculo laboral, pues las empresas usaban poco su oferta para sus trabajadores activos. Más que utilizar los cursos de formación impartidos por esa institución, los empleadores captaban al personal ya formado, sobre todo, si parte de la formación consistía en pasantías en sus empresas.

Los cursos de formación y el perfil de los estudiantes tenían como referente la oferta de trabajo de las empresas del sector formal del mercado de trabajo. Ello no ha cambiado en la oferta de cursos del Instituto ahora dedicado a la formación socialista, pero se privilegia formar esas habilidades para la constitución de cooperativas más que para vincularse al trabajo asalariado.

La oferta de cursos del INCE tendió a privilegiar los oficios masculinos, pues se contaba con instalaciones adecuadas para diversos oficios de la industria automotriz y de la construcción. La oferta de cursos para las mujeres se concentraba en servicios y ocupaciones que se consideran femeninas, como peluquería, trabajos administrativos y secretaría. En tal sentido, en los hechos, los cursos y el perfil de los estudiantes generaron una oferta de formación profesional distinta por sexo. El Instituto nunca se planteó reformular su oferta formativa a fin de incorporar a las mujeres en los cursos que significaban un ingreso casi automático al mercado de trabajo, como lo eran los vinculados a la industria automotriz.

Desde la década de los noventa, diversos cambios organizacionales afectaron la formación profesional ofrecida por esta institución, llegando casi a desaparecer en la década actual, aunque ha recibido un mayor apoyo estatal para implantar su nueva concepción de educación y formación para el socialismo.

Los requisitos actuales para acceder a los cursos de formación profesional reafirman que sus destinatarios no son los trabajadores activos de las empresas, pues todos los cursos van dirigidos al grupo etario entre 14 y 26 años.

La oferta de formación sigue centrada en oficios tradicionales²⁰¹, muchos de los cuales tienen poca demanda en el mercado de trabajo, fundamentalmente por la disminución de empresas en esas áreas. Es el caso de la oferta de cursos para formación en oficios del sector agrícola, el cual generaba menos del 10% del empleo total en el 2008 (INE, 2008).

La formación profesional en la negociación colectiva ha tendido a ser regulada más como un derecho individual al estudio que como una obligación patronal en el marco de la relación de trabajo. Ello se evidencia en los permisos para formación profesional previstos en los contratos colectivos.

²⁰¹ La oferta institucional de cursos de formación puede consultarse en www.inces.gov.ve

La principal característica de la regulación convencional es su poca vinculación con la formación profesional, pues refiere fundamentalmente a supuestos de disminución de jornada de trabajo para realizar estudios de educación básica, media y universitaria. El 80% de los contratos colectivos analizados prevén cláusulas sobre permisos remunerados para estudiar, pero la mayoría refieren a escolaridad regular, es decir, finalizar los estudios de educación básica obligatoria, el bachillerato y los estudios superiores. Solo los contratos colectivos del sector siderúrgico vinculaban los permisos para estudiar a carreras técnicas del sector. En la industria de la confección y textil se asociaban los cursos de formación que las empresas se obligaban a dictar a la supervisión del INCE, pero no se regulaba el horario de dichos cursos.

La regulación convencional de permisos para estudiar favorece a las mujeres, pues los datos sobre niveles educativos de la fuerza de trabajo reportan una mayor presencia femenina en los niveles medios y superiores. De hecho, en opinión de dirigentes sindicales y jefes de personal²⁰² las mujeres no participan mucho en los cursos organizados por las empresas, pues son efectuados fuera del horario de trabajo y muchas veces implica destinar parte del fin de semana. Pero en los permisos para disminuir la jornada de trabajo para estudiar tienen la impresión que los usan más que los hombres, aunque no hay datos en las empresas sobre el tema, pues normalmente se contempla un número de becas para pagos de gastos de matrículas y gastos estudiantiles, sin que se haga ninguna referencia por sexo a su acceso, por lo cual la contabilidad de su otorgamiento tampoco discrimina por este aspecto.

En resumen, la formación profesional cuenta con un marco legal de promoción muy limitado, pues la transformación del Instituto Nacional de Cooperación Educativa en una institución para la formación socialista deja un vacío importante en las políticas estatales de formación para el trabajo asalariado.

Solo se conservan la obligación que establece la Ley Orgánica del Trabajo al sector empresarial y al Estado de desarrollar programas de formación en el trabajo y la prevista en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer que pone en

²⁰² Este tema fue consultado en conversaciones informales con dirigentes sindicales, jefes de personal del sector bancario, de la telefónica, de empresas públicas y del sector prensa.

cabeza del Estado y del sector empresarial la obligación de crear centros de adiestramiento para la superación profesional de las mujeres. Esta última obligación nunca ha sido desarrollada (García Prince, 2006).

La negociación colectiva asume el tema de la formación profesional como un derecho individual del trabajador, que el empleador debe respetar y que para cuya satisfacción debe aportar cierta cantidad de dinero y de tiempo durante la jornada de trabajo. De ahí que los convenios colectivos buscan aumentar el número de becas para estudios o garantizar al trabajador una disminución de la jornada de trabajo para tal fin. En este tema no se visualiza una estrategia por sexo para promocionar la formación profesional, pero la fuerza de la disminución de la jornada de trabajo, como mecanismo para la mejora profesional en el trabajo, ha terminado beneficiando a las mujeres sobre todo aquellas con estudios universitarios.

E. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO: EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

La violencia en el trabajo ha sido objeto de regulaciones específicas desde el inicio la legislación laboral en el país²⁰³, pero la violencia por razones de género solo ingresó a la agenda legislativa a finales de la década de los noventa.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, dictado en 1999, incluyó el acoso sexual, en su modalidad de chantaje sexual, como manifestación de discriminación por género, otorgando a la víctima dos posibilidades: terminar la relación de trabajo con resarcimiento económico o una acción judicial expedita para obtener la restitución de su ambiente y condiciones de trabajo a la situación anterior a que se iniciase el chantaje sexual.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de 2005 regula el acoso sexual y laboral. La ley prohíbe el acoso laboral, obligando a los empleadores a abstenerse de realizar actos que ocasionen perjuicios morales o psicológicos a sus trabajadores. Además, los empresarios deben prevenir toda situación de acoso u hostigamiento que degrade las condiciones de trabajo y también las acciones o conductas destinadas a humillar a los trabajadores.

En el caso del acoso sexual se obliga a los empleadores a tomar medidas adecuadas para evitar cualquier tipo de acoso sexual y a establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares del trabajo.

²⁰³ La ley del trabajo de 1936 preveía como causales justificadas de terminación del contrato de trabajo el maltrato e injurias al trabajador.

El incumplimiento de las obligaciones patronales en materia de acoso laboral y sexual no tiene ningún tipo de consecuencias en dicha ley. Las sanciones administrativas previstas refieren solo a supuestos de violación de obligaciones específicas referidas a la salud ocupacional y seguridad industrial. De ahí que aplicar las sanciones por un ambiente de trabajo hostil o por acoso sexual requiere que la víctima haya sufrido un accidente o una enfermedad, producto del acoso laboral o sexual. En cambio son multadas infracciones menores, como no publicar la lista de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La posibilidad de sancionar el acoso laboral y sexual por violación de condiciones de trabajo requiere establecer una relación causal entre la violencia en el trabajo y el accidente del trabajo o la enfermedad profesional, relación que no es fácil de establecer, a pesar de los efectos devastadores que pueden ocasionar en la salud de la víctima, lo que ha llevado a afirmar que "... el lugar del trabajo, constituye el último campo en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal" (Pérez del Río, 2006:488). Por ello no deja de llamar la atención que justamente la violencia en el trabajo no haya tenido un tratamiento más adecuado, imponiendo aunque fuese sanciones económicas al empleador como ocurre en otras situaciones.

La regulación del acoso sexual y del acoso laboral dificulta la adopción de medidas correctivas dentro del sitio del trabajo. En primer lugar, la legislación laboral sanciona el chantaje sexual, considerándolo causa justificada de retiro, lo que hace a la víctima acreedora de las indemnizaciones previstas en caso de despido injustificado. La otra posibilidad es intentar una acción de amparo ante los tribunales laborales a fin de que por medio de una sentencia judicial se obligue al empleador a abstenerse de cualquier tipo de chantaje sexual, ya sea para conservar el empleo, mantener las condiciones de trabajo o para ascender. También la acción de amparo puede ser utilizada para el supuesto de hostigamiento sexual y ambiente de trabajo hostil (Richter e Iranzo, 2006).

La legislación del trabajo reguló el problema de la violencia de género en el trabajo de manera casi tangencial, sin gran claridad de cómo se puede abordar legislativamente un problema tan complejo. Ello se refleja en las dificultades que a

las víctimas se les pueden presentar a la hora de intentar utilizar las herramientas de resarcimiento previstas.

El chantaje sexual en el trabajo ocurre en situaciones de poca notoriedad pública, normalmente son proposiciones efectuadas sin testigos. Esa característica dificulta su prueba, circunstancia que no fue tomada en cuenta por la legislación laboral, pues la posibilidad de indemnización por retiro justificado requiere demostrar que se ha sido víctima de chantaje sexual. De igual manera, la acción de amparo requiere demostrar que las condiciones de trabajo han cambiado producto del chantaje sexual o que se han configurado los elementos de hostigamiento sexual.

En los casos en que el acoso sexual o laboral produzca un accidente, enfermedad o incluso la muerte del trabajador no se prevé indemnizaciones especiales o aumento de las sanciones privativas de libertad, lo cual hace irrelevante establecer la relación causal.

El acoso sexual es una manifestación de violencia de género en el trabajo, justamente porque ocurre dentro del ámbito de la organización y dirección de la relación trabajo. Este elemento es clave, pues se usa el poder de dirección para obtener ventajas sexuales o crearle al trabajador un entorno laboral hostil, ofensivo o humillante (Pérez del Río, 2006).

En las regulaciones más específicas del acoso sexual que se encuentran en la legislación penal, el ámbito laboral se diluye y los elementos de poder dentro de la organización jerárquica no quedan claramente tipificados.

En 1997, la Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia²⁰⁴ penalizó el acoso sexual, en su vertiente chantaje sexual, ya sea en el ámbito laboral, docente o de libre ejercicio profesional. Esta ley fue reformada en el 2007 restringiendo la posibilidad de ser víctima de acoso sexual solo a las mujeres, pero a la vez incluyó todos los tipos de acoso sexual y aumentó la duración de las penas.

²⁰⁴ El objetivo de esta ley era tipificar como delito la violencia doméstica. Hasta ese momento, las normas penales sobre lesiones personales no parecían muy adecuadas para enfrentar la violencia en el hogar. De ahí que el esfuerzo del movimiento de mujeres se concentró en obtener tipos penales referidos exclusivamente al ejercicio de la violencia sobre la mujer por parte de miembros masculinos de su entorno familiar, pero particularmente la violencia ejercida por la pareja. Dentro de este contexto aparece la penalización del acoso sexual en el trabajo.

La tipificación del acoso sexual prevista en la reforma del 2007 parece destinada a situaciones que afectan más a las mujeres de clase media, pues el tipo penal abarca los supuestos de superioridad laboral o docente o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional²⁰⁵ y el daño que se pueda ocasionar se refiere a legítimas expectativas, lo que fácilmente puede traducirse en acceso al empleo o el ascenso. No queda tan claramente regulado un supuesto que afecta más a las mujeres de estratos bajos: el chantaje sexual para conservar el trabajo o para disminuir la intensidad de la jornada de trabajo.

La Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia contiene un tipo delictivo denominado *Violencia Laboral* que puede confundirse con el acoso laboral, aunque se refiere a situaciones diferentes. La violencia laboral sanciona las conductas patronales que condicionan la contratación, ascenso o estabilidad a requisitos de sexo, edad, apariencia o maternidad. También se sancionan las prácticas fraudulentas de los empleadores destinadas a burlar la igualdad salarial. Estas conductas patronales dan origen a imposición de multas.

El acoso laboral refiere a una serie de actos y conductas repetitivas o sistemáticas, realizadas en el ámbito de la organización y dirección empresarial, cuya finalidad es humillar al trabajador, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su empleo (Pérez del Río, 1996). Por tanto el acoso laboral no es sinónimo del delito de violencia laboral, lo que deja sin sanción al primero.

En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, la definición del acoso laboral describe conductas patronales o ambientes hostiles y humillantes para la dignidad del trabajador, definición mucho más cercana a la realidad del acoso laboral en el sitio de trabajo. Pero como ya se expresó no hay sanciones específicas para tales conductas.

La tramitación de las denuncias sobre acoso sexual y violencia laboral queda a cargo de los tribunales de violencia contra la mujer, jurisdicción penal especial. El hombre condenado está obligado a pagarle a la víctima una indemnización. Esta jurisdicción tiene incluso potestad de imponer multas a los patronos que no sancionen a sus empleados que cometan acoso sexual y violencia laboral. En tal

²⁰⁵ La redacción de la norma venezolana es muy parecida a la contenida en el Código Penal de 1995 de España, pero éste tipifica de manera más clara las conductas que considera delictivas.

sentido, la obligación de desarrollar una política para prevenir o erradicar el acoso sexual en el sitio de trabajo prevista en la ley sobre seguridad y salud laboral contaría con una sanción en caso de incumplimiento en esta ley. Aunque con la desventaja que dicha sanción queda en manos de jueces penales.

La regulación de la violencia de género en el trabajo ha privilegiado las medidas penales sobre las propiamente laborales para combatir el acoso sexual en el trabajo. Esta opción tiene la desventaja de poner en una jurisdicción ajena a la laboral la valoración de conductas en el trabajo pero además opta, en el caso del acoso sexual por penas privativas de la libertad, lo que obliga al juez penal a ser muy cauteloso en su imposición, pues la norma jurídica contiene una definición tan vaga del tipo penal, que situaciones como un acercamiento sexual no deseado, el ambiente de trabajo hostil y el chantaje sexual pudiesen llegar a tener las mismas consecuencias penales.

Un elemento poco valorado del tratamiento penal de la violencia de género en el trabajo son las resistencias que dichas medidas generan en los actores laborales. En general, se les asume como medidas excesivas, impulsadas por un feminismo radical, pero sin real conexión con la situación de los trabajadores²⁰⁶.

La forma como asumen los dirigentes sindicales la defensa de las trabajadoras que han sido acosadas sexualmente refleja en parte la percepción de que la legislación propone medidas extremas. En las entrevistas efectuadas salieron claramente elementos valorativos que hacen incluso asumir que el problema pertenece a la esfera de la vida privada de la víctima. Los dirigentes sindicales, hombres y mujeres, señalaron que había que ser muy cuidadosos en la credibilidad de la denuncia, pues podía tratarse de situaciones personales de venganza de una trabajadora contra su superior jerárquico o un compañero de trabajo. En los casos en que el chantaje sexual era evidente, privaba el deseo de la víctima de no hacerlo público, pues le podía crear aún mayores dificultades entre sus compañeros. Por ello, la estrategia sindical se basa fundamentalmente en solicitar el cambio de lugar de trabajo o hacerle sentir en privado al acosador que la trabajadora cuenta con la protección del sindicato. Pero, medidas de denuncia pública o estrategias para

²⁰⁶ Dicha valoración se ha efectuado en España sobre la Ley Orgánica 1/2004 sobre medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Martín Valverde, 2006)

erradicar el acoso sexual aún no entran en la agenda de los dirigentes sindicales, ni siquiera en el sector bancario, cuyos dirigentes sindicales, tanto de la banca pública como privada, señalaron que era un problema grave en sus sitios de trabajo. La opción de la presentación de la denuncia ante los tribunales penales no fue mencionada en ninguna entrevista, cuando se indagó sobre las medidas que el sindicato tomaría para enfrentar el problema²⁰⁷.

El tratamiento penal ha dificultado aún más las denuncias, pues verse envuelto en un pleito penal es casi sinónimo de una trasgresión de la ley, independientemente de que se sea víctima o victimario (Reyna de Roche y otras, 2001). Por ello, no es extraño que los dirigentes sindicales no viesen la posibilidad de incentivar a las trabajadoras a usar esta vía de ataque del problema.

La negociación colectiva no ha regulado específicamente el acoso sexual y laboral. Del total de convenciones colectivas revisadas, solo 6 preveían algún tipo de referencia a la necesidad de garantizar un ambiente de trabajo de dignidad y respeto mutuo. Algunos contratos colectivos contenían regulaciones con referencia específica a los departamentos con presencia femenina²⁰⁸. En un convenio colectivo, el sindicato podía solicitar a la empresa que tomase medidas contra los supervisores y gerentes que incumpliesen esa obligación. Pero en ningún convenio colectivo se efectuaba una regulación del acoso sexual, ni siquiera repitiendo las disposiciones legales existentes sobre el tema.

En síntesis, la legislación laboral tiene vacíos conceptuales y de procedimientos que dificultan las posibilidades de sancionar este tipo de conductas con medidas más vinculadas con el mundo de trabajo, lo que ha llevado a que la sanción del acoso sexual en el trabajo se efectúe por la jurisdicción penal.

²⁰⁷ Esta pregunta se efectuó a las dirigentes sindicales del sector bancario y de la prensa en las entrevistas realizadas para esta tesis doctoral y en un trabajo anterior a dirigentes del metro y de la empresa telefónica (Iranzo y Richter, 2005).

²⁰⁸ Un buen ejemplo del tipo de regulación convencional se encuentra en el contrato colectivo de la industria petrolera, que se ha mantenido en todos los contratos revisados en la década del 2000:

Dignidad y respeto mutuo. La empresa continuará tomando las medidas necesarias para mantener un ambiente de dignidad y respeto mutuo en todos sus departamentos, especialmente en aquellos donde trabajen mujeres

F. LOS OBSTÁCULOS LEGALES PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN EL EMPLEO: RESABIOS DE NORMAS DISCRIMINATORIAS Y EL REFORZAMIENTO DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La fuerza que aún conserva la visión de las mujeres solo como madres es sin duda el principal obstáculo para avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Esta visión es muy común en América Latina, incluso en algunos países aún se mantienen los regímenes de trabajo especial de la mujer. Existen restricciones para el trabajo nocturno en Costa Rica y en trabajos penosos, peligrosos e insalubres en Argentina. Dos sociedades consideradas avanzadas en términos de trato igualitario conservan prohibiciones que reflejan la visión tradicional del rol de las mujeres.

“Pensar a las mujeres como parte de una familia, como personas con responsabilidades en la gestación y crianza de sus hijos e hijas constituye un signo indeleble en la cultura latinoamericana. Las expectativas sociales referidas a la dedicación de las mujeres al ámbito familiar suelen ser mayores que las asignadas a los varones en todas las etapas de su ciclo de vida. En consecuencia, esta mirada se encuentra presente en las normas relativas al trabajo de las mujeres” (Pautassi y otras, 2004).

Esta concepción ha vuelto a tomar fuerza en las propuestas legislativas para la igualdad y equidad de género que se discuten en Venezuela, pues como lo expresó la diputada que promueve dicha ley se trata ahora de “visibilizar” al hombre dentro de la familia y promover que sea la mujer desde el interior del hogar que impulse el cambio de roles en la familia²⁰⁹. Una nueva versión de la superioridad femenina o una apuesta a modificar la *asociación natural* sin trastocar las bases que sustentan la desigualdad en el hogar.

La concepción de la actual política estatal de promoción de la lactancia natural se sitúa claramente en la línea de la identificación total de las mujeres con su rol maternal.

La lactancia se establece como responsabilidad exclusivamente femenina. Si ello se une a la función que se le otorga como política de salud pública para la infancia, dicha promoción de la lactancia puede ser altamente contraproducente y no puede dejar de vincularse con la vuelta de la mujer al hogar y a sus *funciones naturales*, como lo han propugnado desde siempre los sectores más conservadores.

²⁰⁹ Entrevista a Marelys Pérez Marcano.

De particular gravedad es el apoyo a este tipo de iniciativas legislativas por parte del Instituto Nacional de la Mujer.

La igualdad en el empleo no es visualizada como un eje de transformación de las relaciones familiares, lo que puede incluso llevar a reforzar la división sexual del trabajo, sobre todo en los sectores populares, pues la debilidad de la presencia masculina en esos hogares hace que las mujeres sean responsables de la manutención del hogar, sin que ello haya implicado una distribución más equitativa del trabajo doméstico-familiar (Moreno Olmedo, 2007).

El trato discriminatorio de la legislación del trabajo afecta a varias categorías de trabajadores, tres de ellas con alta presencia femenina: el servicio doméstico, los conserjes y el trabajador autónomo.

Las mejoras del régimen de trabajo del servicio doméstico son pocas y aún no se ha logrado incorporar a estas mujeres a los sindicatos. Las reformas posteriores a 1990 no han tocado este régimen especial y la sentencia que les concedió el derecho a la antigüedad fue producto de una demanda del Ministerio del Trabajo, sin intervención ni siquiera del Instituto Nacional de la Mujer. Nuevamente se repite la historia de derechos promovidos desde el Estado sin participación de los actores sociales.

La legislación del Seguro Social es el mejor ejemplo de varias situaciones discriminatorias por género y por categoría ocupacional.

La ley del Seguro Social desde su promulgación en 1940 ha otorgado un acceso diferencial a las diversas prestaciones, beneficios y servicios a los trabajadores del servicio doméstico, a los temporales y a los trabajadores autónomos. Hay con estas categorías de trabajadores una deuda social, ya histórica con la oferta de estatutos especiales que nunca se han promulgado, repitiéndose reforma tras reforma la promesa de una futura incorporación:

“El Ejecutivo Nacional aplicará el régimen del Seguro Social Obligatorio a las trabajadoras y los trabajadores a domicilio, domésticos, temporeros y ocasionales” (Artículo 2, Parágrafo Primero, Ley del Seguro Social del 2008).

El Ejecutivo Nacional tiene que dictar resoluciones especiales que especifiquen los requisitos y las condiciones para disfrutar las prestaciones previstas en esa ley.

Hasta mayo del 2009 no se habían dictado²¹⁰. Solo la ley de salud y seguridad laboral les incluye en su campo de aplicación.

La situación de los trabajadores autónomos es mucho más ambigua aún, pues su protección se condiciona a la promulgación de un Seguro Social Facultativo, previsto en la ley desde 1991 y que no se había desarrollado hasta el momento de escribir estas líneas, con excepción de la posibilidad que tienen los trabajadores del transporte y la cultura de asegurarse. La primera actividad se considera la actividad de riesgo medio y ello hace que las cotizaciones sean más elevadas, lo cual ha desincentivado la inscripción.

Los trabajadores de la cultura, cuya actividad es calificada de bajo riesgo, tampoco se han mostrado muy interesados en incorporarse. En ese poco interés influye que los requisitos de inscripción y permanencia son más altos para estos dos tipos de trabajadores autónomos que para los asalariados.

Las reformas laborales efectuadas en las décadas de los noventa y en la actual conservaron muchas de las disposiciones basadas en el modelo de hombre principal proveedor que se acompañaba con un régimen especial de tutela a las mujeres.

En la Ley Orgánica del Trabajo se regulan los supuestos de descuentos o retenciones salariales obligatorias. Uno de esos supuestos es la pensión de alimentos para los hijos. Así se establece que “el cónyuge o la persona que haga vida marital con el trabajador y aparezca inscrita en los registros del Seguro Social (..) podrá solicitar del Inspector del Trabajo autorización para recibir del patrono hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario devengado por el trabajador,..” (Art. 149). El sujeto beneficiario de ese derecho es supuestamente neutro, pues abarca al cónyuge o la persona con quien haga vida marital con independencia de su sexo, pero al condicionar el derecho a estar inscrito en el Seguro Social se convierte automáticamente al beneficiario de la norma en una mujer. En la ley del Seguro Social, la figura de la persona que haga vida marital no existe, pues todos los derechos y prestaciones están referidos al trabajador y su familia directa, cuyos beneficiarios son la esposa o en su defecto la concubina y los hijos e hijas. La remisión a la Ley del Seguro Social hizo perder sentido al esfuerzo legislativo de

²¹⁰ Entrevista con Eduard Ortega, Director del Seguro Social de Maracaibo.

incorporar al hombre al acceso de ese derecho. Solo en caso de anticipos por lo acumulado por años de servicios y en la posibilidad de ceder todo o parte del salario la expresión "la persona que haga vida marital" logró el efecto deseado, pues no fue adicionado ningún requisito adicional.

La Ley del Seguro Social, sin lugar a dudas, es el instrumento legal que reproduce más nítidamente la concepción del hombre cabeza de familia y principal proveedor. Pero no se pueden menospreciar los aportes de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, la Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de la Ley de Protección de las Familias, la Maternidad y Paternidad y la de promoción de la lactancia materna al reforzamiento de la división sexual del trabajo. En tal sentido, esas leyes cumplen muy bien su función de legitimar unas relaciones de poder (MacKinnon, 1995).

Las discriminaciones de la Ley del Seguro Social abarcan desde edad diferencial por sexo para jubilación, limitaciones para las prestaciones de salud, requisitos diferentes para las pensiones de sobrevivencia, hasta la ausencia del concubino en el acceso a todos los derechos y prestaciones previstas en esa ley para la pareja del cotizante.

La edad de la jubilación para las mujeres es de 55 años y para los hombres de 60 años, siempre y cuando acrediten 750 semanas de cotización, lo que equivale aproximadamente a 14 años de trabajo. La diferencia de edad por sexo abarca a los funcionarios públicos nacionales, estatales y municipales. La diferencia de edad por sexo se encuentra en la mayoría de las legislaciones de la región, siendo la venezolana una de las que otorga el derecho con menos años de servicio y a una edad temprana (Pautassi, 2004).

La diferencia de edad por sexo ha sido avalada en una sentencia del Tribunal Supremo de Justicia en el 2006, basándose en las dificultades que se les presentan a las mujeres para el acceso al empleo después de cierta edad. Obstáculos que la sentencia no valora para los hombres. Pero la sentencia abunda en consideraciones sociales y culturales que justificarían el trato diferencial. Por un lado, se sostiene que la presencia en el mercado de trabajo de las mujeres es menor que la de los hombres, lo que ocasiona que la jubilación femenina genere menos costes al mercado de trabajo.

La maternidad es la principal causal de diferenciación, pues se aduce que ella genera el doble trabajo y por ende un desgaste femenino mayor, que justifica el trato diferencial, pues "...al ser naturalmente el género que concibe, debe tener una protección adicional del Estado para asumir la carga del trabajo asalariado" ...(porque)... "la división del trabajo poco equitativa entre hombres y mujeres en específico la "doble jornada" y la protección de la mujer como género que concibe justifica la diferencia de edad de jubilación entre hombres y mujeres" (Zuleta de Merchán, 2008: 261-280). Esta sentencia ha sido incluida en una compilación de sentencias, presentadas como ejemplo de la incorporación de la visión de género en las decisiones del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela.

Las discriminaciones por sexo en el acceso a las prestaciones de salud y a las pensiones por sobrevivencia parecen basarse en una valoración distinta de las razones que llevan a los hombres y a las mujeres a mantenerse en una unión no matrimonial. La opinión del juez, en la década de los años 50, quien otorgó derechos a la concubina sobre el patrimonio del hombre parece continuar teniendo peso: la mujer acepta el concubinato a su pesar, se mantiene estable en él, cuida al hombre y la familia, en cambio el hombre no contribuye mucho al sostenimiento del hogar y su presencia es más inestable, lo que hace justo y razonable no extenderle derechos con ocasión del trabajo de su pareja, pues si tuviese la intención de asumir responsabilidades familiares se casaría con su mujer. De ahí, que independientemente de las diversas reformas legislativas en materia de seguridad social, el derecho a recibir asistencia médica corresponde al "cónyuge o a la concubina" del asegurado o asegurada.

La asistencia médica al cónyuge masculino está sometida a requisitos muy estrictos. El reglamento del Seguro Social de 1993 otorga plena atención médica a la esposa o concubina, a los hijos, hijas, hermanos huérfanos hasta 18 años. Pero, el padre o el esposo acceden a este beneficio solo si presentan invalidez permanente.

Las restricciones en el acceso a la atención en salud no se aplican en la actualidad, pues los Hospitales del Seguro Social se han universalizado en los hechos. Desde finales de la década de los noventa prestan los servicios médicos sin

exigir demasiado la comprobación del carácter de cotizante. Pero la norma está vigente y puede resurgir en cualquier momento.

La pensión de sobrevivencia se otorga a la viuda o concubina de cualquier edad si tiene hijos menores de 18 años y a partir de los 45 años, en caso de que no tenga hijos. La concubina accede al derecho, siempre que demuestre que ha vivido a expensas del trabajador por lo menos los 2 años anteriores a su muerte, es decir, debe ser ama de casa o tener un trabajo que no le asegure su manutención.

El hombre para acceder a la pensión de sobrevivencia tiene que ser el marido y tener más de 60 años. Solo en el caso de que el marido sea inválido y haya dependido de la esposa puede acceder a ese beneficio antes de esa edad.

El trato discriminatorio de la pareja se presenta también en los servidores públicos, sector altamente feminizado. La pensión de sobrevivencia para el marido o concubino requiere que tenga 60 años o esté totalmente incapacitado. El disfrute de la pensión por parte de la esposa o concubina no está sometido a ningún requisito, ni siquiera de edad. Solo la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo del 2005 otorgó el derecho de pensión de sobrevivencia al marido u hombre que haga vida conyugal con la trabajadora sin ningún requisito adicional.

La diferenciación en el acceso a los beneficios para la pareja masculina expresa que se valora menos el trabajo femenino, pues como ya sea expresado el mismo trabajo genera menos derechos.

Las normas reflejan la concepción de que el salario femenino es un segundo ingreso familiar, reafirmando la idea de hombre proveedor principal del sustento de la familia y no incentivan la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. Este tipo de regulaciones se encuentran en la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, siendo la chilena una de las que contiene mayores discriminaciones, pues la mujer en unión libre solo accede a la pensión de sobrevivencia si tiene hijos con el causante, es decir, por su condición de madre (Pautassi y otras 2004).

Similares normas existían en la legislación española, siendo declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional, en consideración a que esas diferencias presuponen "una valoración peyorativa de la condición laboral de la

mujer” y su mantenimiento “contribuía a que continuara esa situación de exclusión de la mujer, favoreciendo el que no trabajara fuera del hogar” (Molina, 2004: 101).

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer muestra otra fase de la discriminación: otorgar solo derechos para las mujeres y diferenciarlos por estrato social. Esa ley refuerza la división sexual del trabajo al tratar de ayudar a las mujeres a compatibilizar su carga de trabajo doméstico-familiar con el trabajo remunerado. Pero además en dicha ley se pueden observar derechos para las mujeres pensando en su clase social. Sin duda el capítulo dedicado a los servicios comunitarios de atención a la familia va dirigido a las mujeres de los sectores populares con alta presencia en el trabajo autónomo no profesional.

La promoción de la participación de la mujer en la economía informal, también es una medida pensada en las mujeres trabajadoras de los sectores populares. Las críticas que se pueden hacer a tal propuesta son infinitas, pero por el momento se resalta que si se une esta propuesta con los servicios sociodomésticos, se evidencia claramente una destinataria con derechos laborales mínimos. Así, desde el Estado, se refuerza un empleo con poco acceso a la protección laboral.

Las normas que pretenden garantizar el ascenso profesional a las científicas refieren a otro tipo de trabajadoras, para las cuales no se prevén servicios comunitarios de lavado ni la adaptación de casas populares para el cuidado de sus hijos durante la jornada de trabajo.

El derecho al cuidado con servicios universales para todas las clases sociales no aparece en esta ley. Más ausente está la responsabilidad de los hombres en la atención de su familia. Hay responsabilidades estatales y de los empleadores. La noción de responsabilidad ciudadana en el cuidado refiere solo al empleador.

La protección del embarazo por ser un hecho natural de la mujer y a la vez su regulación al lado de las enfermedades profesionales tampoco es la mejor manera de avanzar en la igualdad entre los sexos y menos en el empleo. El embarazo es un derecho que decide la mujer y porque es una parte fundamental de la reproducción biológica de la especie humana requiere protección estatal. Desde el enfoque los derechos, el embarazo, la maternidad y la paternidad adquieren una connotación muy diferente tanto para la pareja, para los hijos e hijas y la sociedad en su conjunto. Se trata de derechos y responsabilidades compartidas. No es que la

maternidad afecte las condiciones de trabajo o produzca discriminaciones, sino que los trabajadores puedan ejercer su derecho a ser madres y padres.

Desde el derecho de los trabajadores a formar una familia se gira el eje del análisis, situando la discusión sobre el derecho al cuidado en una dimensión laboral que no se agota en lo que se ha entendido por conciliación de la vida laboral y familiar (Macinnes, 2005; Torns, 2005).

Por su parte, la Ley que sanciona la violencia contra las mujeres penaliza solo el acoso sexual y la violencia laboral contra ellas. Esta ley sin proponérselo contribuye a la indeseada victimización de la mujer, lo que ha ayudado muy poco a avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, objetivo clave para poder considerar a las mujeres ciudadanas autónomas con plenos derechos.

Ley de Protección de las Familias, la Maternidad y Paternidad aporta su concepción naturista de las familias y una vuelta a los criterios focalizados en las familias pobres para acceder a los programas de apoyo familiar. Aquí se retrocede en la universalización.

Por su parte la ley de promoción de la lactancia natural convierte a las mujeres en instrumento de políticas de salud. Ese acompañamiento masculino en la lactancia es una buena expresión de la ayuda de los hombres en el cuidado de la familia y en las labores domésticas.

La negociación colectiva no ha logrado cumplir su papel de remoción de desigualdades y reproduce con pocas modificaciones el modelo legal de discriminación por razones de sexo. En los contratos colectivos se mantienen cláusulas destinadas al cónyuge o en su defecto a la mujer con quien se haga vida marital. La expresión "cónyuge o persona con quien haga vida marital" es minoritaria en los convenios colectivos revisados y en muchas ocasiones convive con derechos otorgados solo a la esposa o concubina, lo que habla de que la incorporación de la pareja masculina ha sido efectuada parcialmente, sin que haya existido una reflexión sobre el tema.

En síntesis, la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para las mujeres muestra un camino aún en construcción, con muchos obstáculos pues se ha dado una desafortunada combinación de medidas de protección por su condición de madre con normas de erradicación de la violencia

que tratan de proyectarse al mundo laboral, sin participación de sus actores en su elaboración, lo que las termina convirtiendo en “retazos” ajenos a la dinámica cotidiana de las relaciones laborales. Ello quedó en evidencia en las entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales quienes tenían pocos conocimientos de las regulaciones sobre el acoso sexual y violencia laboral en la ley que penaliza la violencia contra las mujeres.

La protección de la familia a través del trabajo asalariado muestra más claramente como la figura paterna en el cuidado se diluye y que la centralidad sigue siendo la maternidad.

La responsabilidad paterna parece reducirse a los beneficios económicos y sociales que su empleo genera para sus hijos e hijas. El hombre aporta el salario y el cuidado de la familia es responsabilidad exclusiva de las mujeres, aunque éstas también sean trabajadoras asalariadas. Ello queda en evidencia en la regulación sobre permisos para eventos escolares que contiene el contrato colectivo de El Metro de Caracas:

“La empresa concede un permiso para que las madres acompañen a sus hijos a reuniones escolares”.

La regulación convencional muestra claramente que el camino hacia la igualdad de oportunidades y trato en el empleo tiene muchos desvíos en su largo transitar.

4.3. El régimen de protección de la maternidad y la paternidad

La maternidad y la paternidad son derechos de las personas que generan consecuencias sociales, pues refieren a la necesaria reproducción biológica de la especie humana. Esta estrecha interrelación entre derechos individuales y responsabilidades sociales es una de las razones que ha llevado a que parte de la protección se efectúe con fondos de la seguridad social.

La legislación laboral latinoamericana ha regulado los efectos del cuidado de los hijos, pero se contemplan pocos supuestos para el cuidado de los padres o de la pareja (Pautassi, 2007).

Para atender las obligaciones de cuidado se requiere tiempo, dinero y servicios. El modo en que se estructuren estos tres elementos permite identificar los sellos de las políticas de bienestar y las diversas conjugaciones entre ellos favorecen

la consolidación de los distintos modelos de provisión y de cuidado (Pautassi, 2007).

Cada legislación laboral latinoamericana ha resuelto de manera similar esas conjugaciones, otorgando casi de manera exclusiva a las mujeres trabajadoras algo de tiempo, de dinero y de servicios para cuidar. La protección de la paternidad es reciente, centrándose en permisos por nacimiento de hijos e hijas.

La protección centrada en la maternidad ha sido aducida como una posible causa de discriminación de las mujeres en el empleo, ya que los costes de su contratación serían mayores que la de los hombres. Este argumento ha sido desmitificado, por lo menos para la región latinoamericana: la mayoría de los costes de la protección de la maternidad son asumidos por la seguridad social y el coste directo nunca ha superado el 2% de la remuneración mensual de las mujeres incluso en los países que imponen la obligación de guardería infantil a cargo del empleador, como lo son Brasil y Chile (Abramo y Todaro, 2002). Pero además, la tendencia legislativa ha avanzado en otorgar algunas protecciones a la paternidad, lo que diluye aún más el argumento de las cargas excesivas de la contratación de mujeres para el empleador.

Los argumentos sobre el encarecimiento de la mano de obra femenina por los costos que generan para el empleador el cuidado de la familia reafirman que sigue siendo una responsabilidad exclusivamente femenina.

Las legislaciones del trabajo latinoamericano asumen el carácter de responsabilidad femenina del cuidado. Por ello, una distribución más equitativa del tiempo, del dinero y de los servicios para cuidar pasa por modificar el contrato social entre los sexos que atribuyó esas responsabilidades a las mujeres. El caso venezolano es un buen ejemplo de las dificultades que se pueden presentar en el camino hacia las responsabilidades compartidas.

La función social de la maternidad ha sido el principal argumento para imponer algunas obligaciones a los empleadores, como se ha señalado en reiteradas ocasiones en esta tesis doctoral. Desde el 2007, con la aprobación de la licencia de paternidad y la garantía en el empleo al padre hasta un año después del nacimiento del hijo o hija, se ha comenzado a reconocer que también la paternidad cumple una

función social. Pero aún el grueso de la legislación de protección sigue centrada en la relación entre la madre y su hijo o hija.

La centralidad de la protección de la maternidad se encuentra en toda la legislación venezolana y abarca la negociación colectiva. En las entrevistas efectuadas a los dirigentes sindicales al indagar sobre la regulación del trabajo femenino en su convenio colectivo, la respuesta automática era las mejoras en el régimen de protección de la maternidad. Respuesta común tanto en los dirigentes masculinos como femeninos.

En este capítulo se demostró que esa concepción se encuentra incluso en la legislación de promoción de la igualdad. En tal sentido, se recuerda que la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer señala que progresivamente debe establecerse una política de prestaciones familiares para solventar las cargas familiares de las mujeres, independiente de su condición laboral. Dicha obligación se pone en manos del Ejecutivo Nacional. Similar disposición se encuentra en la Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente, la cual también reafirma que la protección de maternidad es esencialmente una obligación estatal. En ninguna de esas dos leyes aparece la paternidad y la responsabilidad social en el cuidado.

La Ley Orgánica del Trabajo solo establece derechos en torno a la maternidad, al punto que, como ya se dijo, la licencia de paternidad y su estabilidad en el empleo fueron contempladas en una ley destinada a la protección de las familias.

Las declaraciones de principios sobre una protección integral de la maternidad y de la paternidad, sin vínculo directo con las contribuciones provenientes del trabajo asalariado, han tenido un escaso desarrollo legislativo, pues incluso la reciente aprobación de la licencia de paternidad se hace con cargos a los fondos de la seguridad social. De ahí que el grueso de la protección de la maternidad y de la paternidad sigue basándose en prestaciones derivadas del trabajo asalariado, sobre todo, las licencias y la asistencia médica en los hospitales del Seguro Social o en los centros de salud privado en los casos que las convenciones colectivas prevean pólizas privadas de salud.

Cuadro Nº 19
Protección de la maternidad y paternidad

	Durante el embarazo	Después del parto
Legislación	<p>Prohibición de despidos y traslados a la mujer embarazada</p> <p>Licencia prenatal de 6 semanas con salario normal</p> <p>Sin disminución de la jornada de trabajo</p> <p>Sin exclusión del trabajo extra obligatorio</p> <p>Traslado o suspensión del trabajo en caso de actividades riesgosas</p> <p>Atención del embarazo y parto por el Seguro Social</p> <p>Permiso de un día al mes o dos medio día para el control del embarazo</p>	<p>Prohibición de despido hasta un año, contados a partir del nacimiento para ambos progenitores</p> <p>Licencia postnatal de 12 semanas con salario normal</p> <p>Licencia de paternidad de 14 días continuos a partir del nacimiento del hijo o hija</p> <p>Derecho de lactancia solo para la madre</p> <p>Derecho a solicitar el adelanto de las vacaciones para la madre</p> <p>Guardería infantil para los hijos e hijas hasta los 5 años o pagos por este concepto</p> <p>Atención en salud a los hijos e hijas por el Seguro Social</p> <p>Permiso para controles médicos mensuales durante el primer año de vida del bebe</p>

	Durante el embarazo	Después del parto
Negociación Colectiva	<p>Prohibición de despido y traslados para la embarazada</p> <p>Sin disminución de la jornada de trabajo</p> <p>Sin exclusión del trabajo extra obligatorio</p> <p>Aumento de la licencia prenatal con salario básico, normal o integral</p> <p>Permisos remunerados para control médico solo a la trabajadora</p> <p>Pólizas privadas para la atención del embarazo y parto</p>	<p>Prohibición de despido y traslados para la madre</p> <p>Aumento de licencia postnatal con salario básico, normal o integral</p> <p>Licencia paterna</p> <p>Pagos por guardería</p> <p>Pólizas privadas de salud para la atención de los hijos e hijas</p> <p>Regulación de la disminución de la jornada de trabajo por lactancia</p> <p>Permisos para citas medicas y asistencia a reuniones escolares para la madre</p>

Fuente: Elaboración propia

A. LA PROTECCIÓN EN EL EMPLEO CON OCASIÓN DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

La protección de la maternidad prevé la estabilidad en el empleo durante el embarazo y hasta un año después del parto, tiempo durante el cual la trabajadora solo puede ser despedida por las causas contempladas en la ley, previa autorización del Inspector del Trabajo²¹¹. Esta protección se conoce como *fuero maternal*, siendo común en la mayoría de las legislaciones del trabajo de la región latinoamericana²¹².

La Ley Orgánica del Trabajo prohíbe expresamente condicionar la contratación de la mujer al hecho de no estar embarazada, por lo que las pruebas de embarazo son ilegales.

La legislación del trabajo no considera válida la aceptación de las mujeres de someterse al examen para adquirir el empleo, sino que la voluntad de las trabajadoras debe expresarse una vez iniciada la relación laboral y en este caso la prueba de embarazo tiene como única finalidad iniciar el amparo del régimen de protección. La doctrina nacional ha considerado que la mujer puede incluso mentir sobre su estado de gravidez, es decir, negar su embarazo, sin que ello pueda ser usado por el empleador para alegar mala fe o para atacar la validez del contrato por vicios en el consentimiento (Zuleta de Merchan, 2007).

La prohibición de pruebas de embarazo en la legislación de origen nacional está referida solo al acceso al empleo, pero puede considerarse aplicable a los ascensos, aunque no hay regulación específica sobre el tema, lo que sitúa esta posibilidad de discriminación en el principio de igualdad de trato en el empleo, poco aplicado por la jurisprudencia nacional. En Chile expresamente se prohíbe condicionar el acceso, la movilidad, los ascensos y la renovación del empleo de las mujeres a la inexistencia de embarazo (Pautassi y otras, 2004).

La discriminación en el empleo por razones de embarazo puede ser atacada judicialmente mediante la acción de amparo, que en teoría es un procedimiento muy rápido y sencillo, que obliga a los jueces a pronunciarse en lapsos muy breves.

La trabajadora durante la gestación no puede ser trasladada de su lugar de

²¹¹ En los casos de la funcionaria pública, incluso de libre nombramiento y remoción, se requiere apertura de averiguación ante la Oficina de Personal de la institución correspondiente.

²¹² Las protecciones abarcan el período de gestación hasta siete meses después del parto en Argentina y hasta un año después de expirada la licencia de maternidad en el caso de Chile (Pautassi y otras, 2004)

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 de empleo por ese motivo. La madre adoptante goza de la misma protección en el empleo durante el año posterior a la adopción de un niño menor de 3 años.

Durante el embarazo no existe obligación de disminución de la jornada de trabajo y no se la excluye de la posibilidad de acuerdos individuales para aumentar la jornada de trabajo. Tampoco se ha regulado el trabajo en horas extras en los supuestos que se le permite al empleador exigirlos, pues la norma legal no exceptúa a las mujeres embarazadas y lactantes de esta obligación²¹³.

En el 2006, la posibilidad de modificar la prestación de servicios durante el embarazo hasta los 12 meses después del parto se estableció una regulación especial en los casos de tareas riesgosas. En esos casos se prevé la suspensión de la prestación de servicios o la reubicación, ya sea durante el embarazo o en el año siguiente al parto.

La suspensión de la prestación de servicios o la reubicación requiere la aceptación de la trabajadora, previéndose la intervención de la administración del trabajo en caso de desacuerdo entre el empleador y la trabajadora.

La legislación señala que la separación o traslado se hace imperativa en ciertas actividades, tales como las industrias que manejen productos químicos o tóxicos y cuando se desempeñan actividades propias de las fuerzas armadas, bomberos y organismos de protección civil.

El padre tiene derecho a la estabilidad en el empleo, desde el nacimiento de su hijo o hija. Pero no se prevén reducciones de jornadas de trabajo o permisos especiales durante el embarazo de su pareja.

En la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad de 2007 se prohibió el despido, traslado o desmejora de las condiciones de trabajo del padre por un lapso de un año, contado a partir del nacimiento del hijo o hija o de la sentencia de adopción de un menor de 3 años.

Las restricciones al despido abarcan también a los nuevos empleos de las

²¹³ En Chile se considera perjudicial el trabajo en horas extras y el nocturno (Pautassi y otras, 2004). En México se prohíbe el trabajo nocturno y en horas extraordinarias, en los casos que se pueda afectar el embarazo y la lactancia (Pautassi, 2007)

madres y los padres dentro del año siguiente al parto, pues las normas legales protegen al niño independientemente de que la protección se haya iniciado con un empleador determinado; es decir, no se requiere gozar de empleo en el momento del parto para adquirir el derecho de estabilidad absoluta en el cargo (Zuleta de Merchan, 2007). En cambio, se discute si la inamovilidad laboral se puede aplicar a los contratos de trabajo a tiempo determinado o por obra determinada.

El rango constitucional de la protección al niño, la responsabilidad social en torno a la maternidad y a la paternidad consagrada, tanto en el texto constitucional como en varias leyes, permiten sostener que en estos casos, el contrato de trabajo a tiempo determinado o para obra determinada sufre una modificación por imperio de ley, extendiéndose su duración hasta un año después del parto, independientemente de la voluntad inicial expresada por ambas partes (Richter e Iranzo, 2006). Similar posición sostiene Carmen Merchan de Zuleta (2007), actual magistrada del Tribunal Supremo de Justicia.

Sin embargo, la tendencia jurisprudencial ha sido restringir el ámbito de aplicación del régimen de protección en el empleo por razones de maternidad. El Tribunal Supremo de Justicia ha señalado que la protección no abarca nuevos empleos. Bajo el argumento de que para gozar de fuero maternal la norma legal exige que la trabajadora esté empleada en el momento del embarazo o parto se negó la posibilidad de anular un despido ocurrido durante el primer año de vida del infante. Un argumento adicional fue que la protección legal no es para el niño o niña sino para la trabajadora, pues asumir que se protege al hijo sería perjudicar a las madres que deseen incorporarse al empleo, pues encontrarían una oferta limitada y ello constituiría una discriminación para el acceso al empleo de las mujeres²¹⁴.

La jurisprudencia también considera que la protección en el empleo solo abarca el periodo de duración del contrato de trabajo a tiempo determinado y finalizado éste no hay inamovilidad laboral, es decir, si el contrato es por seis meses y la trabajadora queda embarazada se aplica la prohibición de despedir sin autorización previa solo por el lapso del contrato de trabajo y finalizado el mismo no

²¹⁴ Sentencia N° 01616 de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 27 de septiembre del 2007 en www.tsj.gov.ve

hay despido sino terminación de la relación de trabajo por vencimiento del plazo²¹⁵. Similar posición se encuentra en la jurisprudencia chilena.

La posición de los tribunales europeos para proteger a las mujeres embarazadas parte de supuestos diferentes. Con base a normas mucho más generales, como lo son las contenidas en la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción profesional, se ha calificado como una discriminación sexual directa el despido una trabajadora por haber quedado embarazada, aunque se trate de una trabajadora "...contratada originalmente por un período de duración fija para sustituir a una empleada ausente con permiso de maternidad." (Heide, 1999: 415).

La jurisprudencia europea refleja una valoración distinta de la protección, pues no se justifica en la función social de la maternidad sino que el énfasis se pone en la igualdad de trato y oportunidades en el empleo.

En varias oportunidades se ha señalado que la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo está consagrada en la Constitución de 1999 y en varios tratados internacionales ratificados por Venezuela. Por tanto, los argumentos del Tribunal de Justicia Europeo son aplicables al orden jurídico venezolano. Adicionalmente, todos los instrumentos legales que regulan la protección de la maternidad y de la paternidad reafirman el principio de la responsabilidad social en torno al cuidado de la familia, lo que permite afirmar que las normas han sido establecidas con el objeto de proteger al niño o niña, independientemente de cualquier causal o situación particular. Pero los tribunales venezolanos han dado una lectura completamente distinta a esas normas, siendo altamente peligroso que se use, la posible discriminación que sufrirían las mujeres en su derecho al empleo, como argumento para no otorgar la protección en todas las situaciones. En cambio, el tribunal europeo ve en esos despidos una discriminación directa por razones de sexo.

La protección de la maternidad y de la paternidad abarca todas las categorías de trabajadoras, tanto en el sector público como en el privado. Los regímenes de

²¹⁵ Sentencia N° 02-26906 de la Corte Primera en lo Contencioso Administrativo de fecha 02 de abril del 2002.

función pública no se consideran ajenos a la protección constitucional y legal de la maternidad y de la paternidad, aunque posean estatutos funcionariales especiales²¹⁶. De igual manera el permiso de paternidad y la estabilidad en el trabajo para el padre incluye expresamente a los funcionarios públicos de todos los órganos públicos, sin distinguir entre empleados de carrera y de libre remoción.

En síntesis, la protección al empleo, inicialmente prevista solo para las madres, fue establecida también para los padres a partir del 2007. La protección en el empleo abarca a todos los asalariados públicos y privados, independientemente del tipo de contrato de trabajo que posean y de la categoría profesional a la que pertenezcan. Pero el trecho entre la legislación y la protección real no solo ocurre por incumplimiento de las normas sino que además las interpretaciones judiciales restringen la cobertura del régimen de protección de la maternidad. Probablemente los mismos criterios se usaran para evaluar la licencia de paternidad y la protección en el empleo prevista para el padre.

La negociación colectiva repite la prohibición de despido a la mujer embarazada y los convenios colectivos revisados aún no habían incorporado la estabilidad al padre. Ello probablemente se deba a que fueron negociados antes de la reforma legal en el 2007.

La posibilidad de disminución de jornada de trabajo por embarazo tampoco está prevista en los convenios colectivos revisados. De ahí que si bien se establece una obligación genérica de que el trabajo no afecte su embarazo y la obligación de traslado, en caso que ello ocurra, en la negociación colectiva se tiende a repetir la obligación legal sin prever medidas concretas para evaluar si un determinado trabajo afecta el desarrollo de la gestación. Tampoco se regulan los supuestos de cambios de tareas o funciones, siendo muy llamativa la ausencia de regulación en los contratos colectivos de varios sectores que emplean un alto porcentaje de mujeres. Es el caso de los contratos colectivos del sector bancario, de la empresa estatal de telefonía fija y celular, de laboratorios y la textil y de confección, pues en todas esas empresas hay puestos de trabajo que objetivamente pueden implicar

²¹⁶ En la función pública conviven varios estatutos dependiendo del órgano de que se trate (poder ejecutivo, legislativo, judicial,) o del ámbito territorial (Poder Nacional, Estadal o Municipal). Los órganos de carácter constitucional como la Contraloría de la República, Banco Central, Fiscalía tienen estatutos propios. Las universidades nacionales también tienen un régimen propio en relación a su personal docente y de investigación.

riesgos para las mujeres embarazadas.

Las entrevistas a dirigentes sindicales reportó una ausencia de reclamos por condiciones de trabajo desventajosas e inapropiadas. En el transcurso de las entrevistas los dirigentes sindicales hombres se percataban de las incomodidades que se les presentaban a las mujeres embarazadas. El comentario típico frente a esa realidad era que las trabajadoras no se quejaban y ni siquiera planteaban esas dificultades cuando se elaboraban las peticiones para la discusión del convenio colectivo²¹⁷.

Las dirigentes sindicales mujeres estaban más conscientes de las dificultades, pero tampoco le otorgaban una especial importancia al tema, pues incluso ellas mismas habían trabajado en esas condiciones durante todos sus embarazos.

Todas las dirigentes sindicales entrevistadas de empresas privadas señalaron que en su empresa se respetaba la estabilidad en el puesto de trabajo, pero que existía un ambiente hostil hacia las compañeras embarazadas, sobre todo si tenían embarazos seguidos, pues en el momento de los permisos el trabajo que efectuaba la trabajadora se distribuye entre el resto del equipo de trabajo de la unidad o departamento, pues en varias empresas de las evaluadas en este estudio no se contrataba un sustituto. Este ambiente hostil lleva a que muchas trabajadoras traten de hacer pasar lo más desapercibido su embarazo. De ahí que no es extraño que en la banca privada no haya solicitudes de cambio de funciones, no se quejen por ambientes cerrados y que la jornada de trabajo de la cajera se realice hasta los días finales de su gestación. En la banca privada, las gerentes son las primeras en dar el ejemplo, pues relatan con absoluta normalidad que ellas estuvieron en su puesto de trabajo hasta casi dar a luz y se reincorporaron mucho antes de vencerse su permiso postnatal (Márquez y Lejter, 2000).

B. LAS LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

La trabajadora embarazada tiene derecho a un descanso de seis semanas por concepto de prenatal y doce semanas por postnatal²¹⁸. Estos descansos pueden ser

²¹⁷ La revisión efectuada en una investigación previa confirma la opinión de los dirigentes sindicales. Los pliegos de peticiones para iniciar la negociación colectiva no contenían peticiones sobre este aspecto (Iranzo y Richter, 2005a).

²¹⁸ Las licencias de maternidad en la región se ubican entre 12 a 18 semanas, cuyo costo es asumido por la seguridad social (Abramo y Todaro, 2002)

aumentados por prescripción médica y el prenatal es acumulable al post natal, siempre que exista autorización médica²¹⁹.

La trabajadora tendrá derecho a hacer uso de su derecho de vacaciones inmediatamente finalizada la licencia de maternidad o puede solicitar que se le adelanten las vacaciones para tomarlas después de la licencia postnatal, lo que en los hechos ha ampliado la licencia postnatal de 12 semanas a un promedio de 15 semanas.

En los casos de adopción de niños menores de tres años la duración del permiso es de 10 semanas y también se prevé la posibilidad de solicitar las vacaciones o el adelanto de su disfrute.

La licencia de maternidad ha sido ampliada por la negociación colectiva. Los contratos colectivos de la banca pública y privada y de las grandes empresas del sector público han aumentado la licencia a 20 semanas y además algunos de ellos prevén su pago con el salario integral, pago también previsto en contratos colectivos del sector automotriz y en el convenio colectivo por rama de actividad de laboratorios farmacéuticos.

Los permisos de maternidad son remunerados por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y esos lapsos cuentan para la antigüedad de la trabajadora en la empresa y las mismas previsiones se aplican a la madre adoptante. Por convenio entre las partes, el empleador puede asumir la diferencia entre la indemnización que paga el Seguro Social y el salario integral de la trabajadora y en otros casos hacerse cargo del pago del salario durante el descanso, con el compromiso de la trabajadora de endosar a nombre de patrono los cheques del Seguro Social, cuando éste cancele la indemnización.

La Ley del Seguro Social Obligatorio de 1991 prevé el pago de la licencia de maternidad con base al salario normal que recibe la trabajadora. Los pagos de las indemnizaciones por parte del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales siempre han sido inferiores al salario integral del trabajador, lo que ha sido una desventaja en caso de enfermedades y licencias cubiertas por ese Instituto. El Seguro Social paga el 66,6% del salario de referencia, el cual siempre es menor que el salario

²¹⁹ En los hechos es costumbre acumular y las empresas no exigen la autorización médica, pues se considera que es "un derecho" de la trabajadora.

integral, lo que lleva a que las indemnizaciones cubran solo una parte de la remuneración que recibía el trabajador como activo.

La Ley del Seguro Social de 1991 trató de remediar esa situación en el caso del pago de la licencia de maternidad, pues justamente el nacimiento ocasiona numerosos gastos y se acrecentaría la desventaja si la licencia se seguía pagando con el 66,6% del salario de referencia, lo que podía significar que en el periodo de licencia de maternidad la trabajadora terminara recibiendo un pago equivalente a menos de la mitad de su salario integral. Por ello, ordenó que se pagase con base al salario normal, inferior al integral pero superior al salario básico.

Esta orden legal nunca ha sido cumplida por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, quien sigue pagando la indemnización como si la reforma no existiese. En una investigación previa se pudo constatar que el Seguro Social pagaba la indemnización de maternidad con base al 66,6% del salario de referencia y no con base al salario normal, pues la mayoría de los contratos colectivos obligaban a los empleadores a asumir la diferencia entre el pago que efectuaba el Instituto y el salario básico o normal de la trabajadora (Richter e Iranzo, 2005a). En la revisión de contratos colectivos efectuada para tesis doctoral, la situación se mantenía y la entrevista efectuada a un alto gerente del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales confirmó que la norma seguía siendo incumplida, bajo el argumento de insuficiencia presupuestaria. No deja de sorprender que los abogados patronales comprometan en la negociación colectiva a sus representados a realizar pagos que por ley le corresponden al Seguro Social. En varios contratos colectivos, los empleadores se obligan a pagar la diferencia entre el 66,6% del salario de referencia y el 100% del salario normal y en algunos incluso asumen la diferencia entre lo pagado por dicho Instituto y la totalidad de la remuneración mensual de la trabajadora. Dicho pago puede llegar a ser más de un 33% de la remuneración, pues la base de cotización es muy inferior al salario integral. Por tanto, el pago de la licencia de maternidad por el Seguro Social no cumple en los hechos su finalidad de garantizar un ingreso suficiente durante el período final de gestación y los primeros meses de vida del recién nacido.

El incumplimiento de la obligación del Seguro Social nunca ha sido denunciado por los sindicatos y tampoco se presentan reclamos por parte de las

afectadas, lo que ha permitido que la situación se mantenga casi 20 años después de promulgada la norma legal. Ello puede explicarse porque los sectores sindicalizados han logrado que los empleadores asuman la obligación del Seguro Social y las trabajadoras no sindicalizadas tienen pocas posibilidades de costear una demanda ante un órgano estatal. De ahí que nuevamente aparezcan las dificultades para hacer valer los derechos como un elemento importante a la hora de evaluar el acceso a la protección laboral.

En las entrevistas efectuadas a dirigentes sindicales, al indagarse sobre el incumplimiento del Seguro Social, la mayoría señaló que tenía poco conocimiento del asunto, pues en su convenio colectivo se preveía el pago del salario normal a cargo del patrono. Pero ésta no es la situación de toda la negociación colectiva, pues un porcentaje importante de los convenios colectivos revisados obligan al patrono a pagar la diferencia entre la indemnización a cargo del Seguro Social y el salario básico. En estos casos, la regulación convencional es inferior a la previsión legal, lo que haría absolutamente necesario exigir al Seguro Social el cumplimiento de su obligación. Pero nadie se ha planteado demandarlo. Este sería un típico caso para intentar una acción de clase.

La protección de la maternidad en manos del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales incluye la atención médica durante el embarazo y el parto, pero la cobertura territorial de los centros de salud del Instituto es limitada, lo que hace que muchas trabajadoras sean atendidas por la red de hospitales de otros entes públicos.

Los permisos para control mensual durante el embarazo no están consagrados expresamente en la Ley Orgánica del Trabajo y la obligación de su concesión vendría de la cobertura de la Ley del Seguro Social, aunque ésta tampoco los contempla expresamente. Ante tal vacío, que podría llevar a un empleador a negarse a concederlos, la negociación colectiva los prevé poco, pues solo el 30% de los convenios colectivos revisados los contemplaba expresamente. La mayoría de los dirigentes sindicales consultados expresaron que tales permisos se concedían sin problemas, pero el hecho de que algunos convenios colectivos los establezcan sugiere que no siempre son otorgados con facilidad.

Solo en el 2007, en el Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención,

Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo se estableció expresamente el permiso remunerado para el control mensual durante el embarazo. La negociación colectiva revisada había sido concertada antes de 2006, por lo que este reglamento muestra la necesidad de clarificar la obligatoriedad de su otorgamiento.

La atención durante el embarazo siempre ha sido reportada como un problema del sistema de salud público venezolano, al punto de que a inicios de los años noventa se creó un programa social para incentivar a las embarazadas a asistir a sus controles prenatales. De ahí que la negociación colectiva al contemplarlo cumple incluso una función educativa, sobre todo en los contratos colectivos de sectores altamente feminizados con alta presencia de trabajadoras de escasos recursos. En el contrato de la industria textil y de la confección se regula con cierto detalle este permiso, en cambio no aparece en el contrato colectivo de la empresa de alimentos, que regula el permiso de maternidad bajo los supuestos de enfermedades que incapacitan temporalmente para trabajar.

La negociación colectiva, sobre todo del sector público, se ha preocupado fundamentalmente de cubrir el embarazo con pólizas privadas de salud, lo que hace que el cuidado durante el embarazo esté garantizado. Pero, en las medianas empresas del sector privado no existe este tipo de beneficios.

La licencia de paternidad por nacimiento de hijo o hija tiene una duración de 14 días, contados a partir de la fecha del nacimiento²²⁰. Dicho lapso se aumenta en caso de partos múltiples o complicaciones graves en la salud del recién nacido o la madre. Esta licencia recién está comenzando a ser conocida por los trabajadores, pues su inclusión en una ley de protección a las familias no facilitó su difusión y los amparados por la negociación colectiva han seguido disfrutando del permiso remunerado contemplado en el contrato colectivo, cuya duración es mucho menor. Algunos convenios colectivos, como los de petróleo y de la siderúrgica, celebrados en el 2008 y 2009 prevén la licencia mas no la estabilidad en el empleo.

La ley que consagra la licencia de paternidad tiene la desventaja de que remite el pago de la licencia al sistema de seguridad social inexistente. Este hecho ha sido aducido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales para negarse a

²²⁰ Las licencias de paternidad son recientes en la región latinoamericana, siendo la venezolana la de más larga duración. La duración va de 1 a 5 días.

pagar la licencia. Los dirigentes sindicales entrevistados que desconocían el incumplimiento por parte del Seguro Social de la obligación de pagar los permisos pre y post natales con base al 100% salario normal, tampoco estaban al tanto de la negativa del Seguro Social de asumir la remuneración del permiso de paternidad.

La entrevista realizada a un directivo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales permitió conocer la razón del no pago de la licencia. La gerencia asume que autorizar esos pagos puede implicar cometer un delito contra el patrimonio público, al no estar expresamente señalado en la ley que es una obligación del Seguro Social. De ahí que la única manera de que el Instituto lo asumiese sería mediante una orden judicial. Aparece, nuevamente, el tema del uso de los tribunales para hacer valer derechos y la ausencia de predisposición de los sindicatos de recurrir a ellos por este hecho.

La negociación colectiva ha contemplado el permiso de paternidad desde hace varias décadas. Todos los contratos colectivos revisados preveían permisos remunerados por el empleador por nacimiento de hijos e hijas. La duración promedio de los permisos va desde 1 a 3 días.

La duración del permiso de paternidad en los convenios colectivos muestra que su finalidad es acompañar en el parto a la pareja y que fundamentalmente está pensado para atender diligencias y tramites que prevén las pólizas privadas de seguros de salud o el propio Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Así, el permiso de paternidad convencional no parece haber sido diseñado para incorporar al padre en el cuidado del recién nacido.

En caso de licencias con ocasión de la maternidad no existe la obligación patronal de sustituir a la trabajadora, por lo que las empresas tienden a cargar en otros trabajadores su ausencia, generando ambientes de rechazo a la maternidad²²¹. Solo el contrato colectivo de los trabajadores del poder judicial prevé expresamente la sustitución.

C. LA PROTECCIÓN DESPUÉS DEL PARTO

La legislación establece -además de la garantía de estabilidad en el empleo- cuatro derechos para los padres después del nacimiento del hijo: la licencia paterna,

²²¹ Los dirigentes sindicales entrevistados reportaron que es común que los demás trabajadores se molesten por los embarazos de sus compañeras, pues aumenta su carga de trabajo y asumen que la embarazada está en una especie de vacaciones que pagan todos.

la licencia post natal para la madre, el derecho a amamantar y el derecho a la guardería. En este apartado se evaluará los dos últimos derechos, pues las licencias ya han sido reseñadas.

C.1. El derecho de lactancia

La trabajadora tiene derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno para amantar a su hijo en la guardería²²² y si no hay guardería cada descanso será de una hora. Estos descansos se consideran parte de la jornada de trabajo, pues no se pueden establecer diferencias de remuneración por el ejercicio del derecho a la lactancia. No se prevé la posibilidad de ceder el permiso de lactancia al padre del bebe.

El derecho a lactar dentro de la jornada de trabajo tiene un límite de 9 meses, contados desde la fecha del parto, el cual puede llegar a 12 meses cuando el empleador no haya instalado la guardería, en caso de partos múltiples y en una serie de supuestos vinculados a la salud de la madre y del recién nacido.

El Reglamento de la Ley Orgánica de Trabajo de 1999 había limitado el derecho a la lactancia a un máximo de 6 meses, contados desde la fecha del parto y en la reforma de ese reglamento en 2006 se alargó el período, pero se le condicionó a que la madre presenté mensualmente al empleador un certificado médico que dé constancia del control de la salud, tanto de ella como del bebe y de que efectivamente lo está amamantando.

La promoción de la lactancia materna ha entrado con fuerza en la agenda legislativa del actual gobierno. La resolución del Ministerio del Trabajo que condiciona el derecho a la lactancia durante la jornada de trabajo a la presentación del certificado médico, dice expresamente en su motivación que la promoción y apoyo a la lactancia materna es una estrategia fundamental para garantizar la vida y salud de los niños y niñas y que constituye una medida imprescindible para luchar contra la mortalidad y morbilidad materno-infantil.

La Ley de promoción y protección de la lactancia materna de 2007 establece la lactancia natural hasta los seis meses prácticamente como una obligación de las madres, pues señala que es un derecho de los hijos e hijas. Esta ley prevé el

²²² Similar disposición se encuentra en las legislaciones de Chile, Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Paraguay y Uruguay.

amamantamiento hasta los 2 años.

La reciente legislación sobre lactancia materna no se ha planteado la posibilidad de que el derecho a la lactancia sea compartido por ambos padres y los hombres asuman ese permiso.

La ley de promoción y protección de la lactancia habla de un acompañamiento del padre. Además se asume que los sustitutos a la leche materna son inadecuados para garantizar la salud del niño o niña²²³ y se efectúan una serie de consideraciones sobre las ventajas de la lactancia natural para reforzar el vínculo filial entre la madre y el lactante. Por tanto, la regulación dificulta la posibilidad de considerar que la lactancia sea un derecho a compartir.

La promoción de la lactancia natural hasta los dos años obviamente implica una apuesta a la vuelta al hogar a cuidar a sus hijos. Es difícil, pensar que una empresa va a facilitar que una trabajadora tenga una jornada de trabajo reducida por ese lapso, pues la situación normal es que no haya guardería y por tanto, en los hechos, la lactancia se ha transformado en una disminución en dos horas de la jornada de trabajo. Normalmente, por acuerdos individuales entre trabajadora y empleador se distribuyen esas dos horas al inicio de la jornada laboral o con salidas anticipadas.

La negociación colectiva tampoco ha transitado hacia una regulación efectiva de este derecho, pues las normas convencionales han reafirmado, dado la ausencia de guardería, su carácter de derecho a la disminución de la jornada de trabajo. Las convenciones colectivas tienden a consagrar el derecho a las dos horas diarias para lactar, lo que significa que no hay guardería en el sitio de trabajo. Ello significa que se asume que ésta no existe y nunca será establecida, dado las posibilidades de cumplimiento alternativo que surgieron en la década de los noventa.

C.2. El derecho a la guardería

La obligación de instalar salas cunas para que las "obreras" pudieran amamantar a sus hijos prevista en la Ley del Trabajo de 1936 fue modificada en la reforma de 1990.

²²³ La ley contiene un capítulo dedicado a restringir el uso de los sustitutos de la leche materna, pues incluso se limita el uso de la publicidad para los alimentos sustitutivos de la lactancia natural.

La obligación de instalar guardería se extendió a todo empleador que ocupe más de 20 trabajadores²²⁴. Para evitar que los empleadores evadan el cumplimiento de la norma con la división de la empresa, el cómputo total de trabajadores se efectúa atendiendo al concepto de unidad económica, es decir, cuando el proceso de producción de bienes y servicios se efectúe bajo una dirección común.

La ley prevé la posibilidad de asociación de los empleadores con sitios de trabajo cercanos para construir una guardería conjunta para todos los hijos e hijas de sus trabajadores.

La reglamentación de esta obligación patronal ha transformado significativamente el derecho a la guardería, pues se ha posibilitado su cumplimiento con pagos a establecimientos educacionales que ofrezcan ese servicio, estableciendo un pago máximo equivalente al 40% del salario mínimo. Ese pago no tiene efectos salariales. También se limitó el acceso a este derecho solo para los trabajadores que devengasen hasta cinco salarios mínimos, pero dicha limitación afecta una mínima cantidad de trabajadores, pues la estructura salarial tiende a concentrarse en menos de dos salarios mínimos mensuales, como se demuestra en el punto 5.7 de este capítulo.

El derecho a guardería beneficia a los hijos y las hijas de los trabajadores hasta los cinco años de edad y todos los trabajadores tienen derecho a usar la guardería, independientemente de su horario de trabajo y condición de contratación, por lo que los que laboran en jornada nocturna o mixta pueden usar la guardería que funciona de día, la única prevista por ley. Así mismo, las y los trabajadores ocasionales, temporales, para obra determinada o por tiempo determinado tienen derecho a este servicio, o a recibir el pago sustitutivo durante toda la duración de su contratación.

La obligación de instalar guarderías tuvo muy poco acatamiento por parte de los empleadores, pues como se informó en el capítulo IV, menos del 2% de los trabajadores disfrutaban de ese derecho a finales de la década de los noventa en

²²⁴ No todas las legislaciones latinoamericanas prevén el derecho a la guardería. En los casos que se contemple la obligación del empleador refiere a un número de mujeres empleadas, que va desde 20 a 50 mujeres. Solo Ecuador tiene una regulación para todos los trabajadores, pero la empresa debe ocupar más de 50 trabajadores (Pautassi y otras, 2004). En México se ha puesto la obligación de la guardería en cabeza del Instituto Mexicano del Seguro Social

Venezuela (OCEI, varios años).

La posibilidad de cumplir la obligación de guardería mediante el pago de una cantidad de dinero sin incidencia salarial ha sido un incentivo para que los empleadores cumplan con dicha obligación. En la actualidad no se poseen datos estadísticos sobre el disfrute de ese derecho, pero la aparición en algunos contratos colectivos de cláusulas que regulan la compensación económica por guarderías son indicio de un crecimiento importante en la cobertura de dicho beneficio.

La negociación colectiva regula poco este derecho. La guardería se contemplaba en algunos convenios colectivos del sector privado y normalmente se repetía la posibilidad de sustituirla por el pago previsto en la legislación. A finales de la década de los noventa uno de los contratos colectivos más importante del país contenía una regulación menos favorable que la propia legislación. El contrato colectivo de la empresa siderúrgica restringía el beneficio solo a las mujeres (Iranzo y Richter, 2005a). La norma convencional conservaba una redacción que refería al derecho previsto antes de la reforma de 1990. Ello demuestra la poca importancia del tema, pues ni siquiera se había modificado la cláusula para adaptarla a la regulación legal. En ello influye probablemente la poca presencia de las mujeres en las actividades de producción de acero, cuyos trabajadores son el centro de dicho convenio colectivo.

4.4. La protección de la familia. Licencias especiales y prestaciones dinerarias para los hijos

La protección de la familia en la legislación laboral se limita a su incorporación a los beneficios de salud del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, a los derechos de pensión de sobrevivencia y otras prestaciones derivadas de la muerte del trabajador y a viejas obligaciones patronales referidas a empresas que ocupen más de 1000 trabajadores de instaurar centros educativos para los hijos de sus trabajadores en zonas cercanas al sitio de trabajo de sus madres o padres, en los casos que no hubiesen instituciones educativas estatales en dichas zonas. La obligación prevista en 1936 no tiene cumplimiento de gran alcance en la actualidad, debido a que la cobertura del sistema escolar se amplió considerable en las últimas cuatro décadas.

La legislación laboral mantiene en esta materia la situación previa a la reforma de 1990. No hay permisos para el cuidado de familiares directos, ni permisos por enfermedad o fallecimiento de éstos. Solo en el 2007 se ha establecido un permiso de un día al mes para el padre o la madre para los controles pediátricos durante el primer año de vida del hijo o hija.

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales sin base legal ha ampliado la indemnización por razones de enfermedad prevista solo para la persona del trabajador a los casos de enfermedad de los hijos y madre de la trabajadora. Pero ello no obliga al empleador a otorgar el permiso para ausentarse del sitio de trabajo.

Tampoco se establecen licencias o permisos para la inscripción de los hijos o hijas o familiares a cargo en el sistema escolar o la asistencia a reuniones en los centros educativos. La ausencia de permisos para eventos de la vida cotidiana y para el cuidado de la familia es similar en la mayoría de la legislación laboral latinoamericana (Pautassi y otras, 2004).

El cuidado de la familia ha sido regulado por la negociación colectiva que ha establecido una serie de beneficios a su favor. Todos los convenios colectivos revisados prevén algún tipo de permisos remunerados para la atención de situaciones graves familiares, ya sea enfermedad o muerte de un familiar directo. También algunos convenios colectivos prevén permisos para eventos escolares, ya sea inscripciones o reuniones mensuales.

Los permisos convencionales son de corta duración y pagados normalmente con salario básico y los casos de permisos para el cuidado de la pareja y los familiares cercanos son escasos. La mayoría de los permisos refieren al cuidado de hijos o hijas o responsabilidades relacionadas con éstos.

Los beneficios económicos para la familia se concentran en los hijos e hijas. El 70% de los convenios colectivos revisados prevé algún tipo de aporte para la adquisición de útiles escolares y juguetes con ocasión de la navidad. La administración pública y la mayoría de las empresas públicas conceden becas de estudios para los hijos de sus trabajadores. Todos los convenios colectivos revisados del sector público contemplan los juguetes, útiles escolares y fiestas de fin de años.

La mayoría de los convenios colectivos contemplan pagos muy reducidos por nacimiento de hijos o aportes para los gastos de entierros de familiares cercanos. Como ya se dijo calidad y cantidad de los beneficios para la familia van por caminos paralelos.

En resumen, la regulación legal y convencional sigue centrada en la maternidad y sus efectos en los primeros años de vida de los hijos y las hijas se limitan a la lactancia, la guardería y a cortos permisos para atender responsabilidades familiares, mucho de ellos referidos expresamente a la trabajadora. Por tanto, el derecho al cuidado tiene una consagración muy limitada en la legislación y la agenda sindical ha avanzado poco en su ampliación.

Los dirigentes sindicales tienen poca conciencia de la necesidad de regular los supuestos de permisos para cuidado, pues ante la pregunta sobre la ausencia de dichos permisos, la respuesta común fue que en su empresa por costumbre se otorga a las mujeres permisos para atender responsabilidades familiares.

En opinión de algunos dirigentes sindicales del sector público ese es un derecho que nadie discute en el empleo público y la trabajadora solo tiene que informar. Ello no parece ser tan real por los problemas, que los mismos dirigentes sindicales relataban, y que se estaban presentando en el Metro de Caracas, en la banca pública y en algunos Ministerios en relación a una serie de derechos, cuyo origen era las costumbres.

La legislación del trabajo y la de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo tiene como finalidad mejorar las condiciones de trabajo. Ello significa que dicha legislación debe producir algunos efectos en las condiciones del empleo. En el próximo punto se evalúa la evolución de los indicadores laborales.

5. Los beneficiarios de la legislación laboral

Los avances en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato se han producidos en dos décadas con profundos cambios en las políticas económicas y laborales en el país

La agenda de la igualdad ha avanzado con políticas neoliberales en los noventa y con la vuelta a una alta presencia estatal en la regulación de la economía en la actual. Ello pudiera hacer pensar que la promoción de la igualdad puede convivir con políticas públicas casi de signos opuestos. Pero esa promoción de la

ciudadanía femenina se efectúa no solo de manera declarativa sino que además convive con altos grados de incumplimiento de la legalidad. De ahí que la legislación y la realidad parecen caminar a veces por sendas paralelas.

La cobertura de las medidas de protección laboral sigue siendo limitada en el país y los esfuerzos por ampliar su radio de acción se topan siempre con la informalidad.

La intervención estatal ha mostrado sus límites. Los indicadores laborales muestran viejas fronteras y avizoran los nuevos retos para lograr universalizar el bienestar social, pues a pesar de los múltiples esfuerzos estatales la dupla trabajo asalariado y bienestar social se ha mantenido, incluso no es aventurado sostener que se ha reforzado.

5.1. Evolución de los indicadores sociales

En los últimos 20 años, el proceso de urbanización se consolidó. En 2008, el 93% de la población era urbana y el proceso de transición demográfica se había acentuado. En 1988, el 59% de la población tenía menos de 24 años en comparación con el 49% del 2008. La población de 65 y más años había pasado de un 3,5% a El 5% en ese período (OCEI; INE, varios años). Venezuela seguía siendo un país joven pero ya presentaban claros indicios hacia el envejecimiento poblacional. La tasa de hijos por mujer lo confirmaba. En el quinquenio 1985-1990 se situó en 3,42 para reducirse a 2,37 en el quinquenio 2005-2010 (CEPAL, Panorama Social 2008).

La disminución de la cantidad de hijos por mujer también se observaba en la proyección de la evolución de la relación de dependencia demográfica²²⁵. La proyección de la relación de dependencia indica que del 67% en 1995 se pasará a un 54% en el 2010. En la dependencia de menores de 14 años se proyecta que de un 60,3% en 1995 se disminuirá a 45,3% en el 2010. En cambio aumentará la dependencia de los mayores de 65 años desde un 7% a un 9% en el mismo período (CEPAL, 2007b, Anuario Estadístico).

Las mejoras en los indicadores sociales han continuado, aunque sean ralentizados los avances en los indicadores de salud y de educación.

²²⁵ Relación entre la suma de los grupos de población entre 0 y 14 años y de 65 años y más sobre la población de 15 a 64 años de edad

La disminución del ritmo de reducción de la mortalidad de menores de un año comenzó a finales de los setenta, volviendo a presentar mejoras entre 1994 y 1994, para estancarse luego en la década actual (Aponte, 2007). En el quinquenio 2000-2005, la tasa de mortalidad se situó en 18,9 por cada mil nacidos vivos (CEPAL, Panorama Social, 2008)²²⁶.

La tasa de mortalidad materna mostraba de manera más nítida el proceso de debilitamiento de las mejoras en salud. Después de una fuerte disminución hasta finales de los años setenta comienza a presentar fluctuaciones en los ochenta, aumenta a mediados de los noventa para descender a partir de 1999. En el 2003 se situó en 58 muertes por cada cien mil nacidos vivos (Aponte, 2007).

La esperanza de vida siguió aumentando. En el 2008, para ambos sexos se ubicó en 73,8 años, siendo la de los hombres de 70,9 años y de las mujeres de 76,8 años (CEPAL, Panorama Social 2008). Ello es otro indicador del proceso de envejecimiento, aunque aún no se siente con fuerza en la estructura demográfica del país, pero que está reduciendo la base de la pirámide poblacional.

En materia de la educación se avanzó considerable en la disminución del analfabetismo y la incorporación de la población de 7 a 14 años en el sistema escolar en las décadas de los sesenta y setenta. Pero a partir de 1981, el ritmo de las mejoras se desacelera sin lograrse aún la alfabetización universal y la plena incorporación al sistema educativo de la población en edad de estudiar en nivel básico obligatorio (Aponte, 2007). En el 2008, el 3,4% de la población activa era analfabeta (INE, 2008).

La persistencia del analfabetismo muestra las dificultades para mejorar las condiciones de vida de los sectores más pobres. Desde el 2004 existe un programa social destinado a erradicar el analfabetismo. En el 2003, el 4,6% de la fuerza de trabajo era analfabeta. Después de 5 años de una importante inversión estatal para universalizar la alfabetización no se ha logrado y los avances reflejan la tendencia hacia su disminución ya presente en la década de los noventa (INE, varios años).

La evolución de la pobreza es otro indicador que permite evaluar los avances en la universalización de los derechos. Los programas de ajuste estructural de la

²²⁶ La tasa regional era de 21,7, siendo Cuba el país con una tasa de mortalidad más baja, 5,1 y Haití la más alta 48,6

década de los noventa produjeron un aumento significativo de las personas en condiciones de pobreza.

El primer intento de ajuste estructural, iniciado en 1989, aumentó en 10 puntos porcentuales la cantidad de personas en condiciones de pobreza y en 8 puntos porcentuales la pobreza extrema en menos de 6 años. En 1999, después del segundo intento de ajuste estructural, el 49,4% de las personas estaban en condiciones de pobreza y un 21,7% en pobreza crítica (CEPAL, Panorama Social 2008). Desde el enfoque de los derechos significa que a un quinto de la población venezolana se le negaba su derecho a la alimentación.

Los cambios en la política social y laboral, con la llegada al poder del presidente Hugo Chávez Frías, han logrado disminuir considerable los índices de pobreza. Ello ha sido producto más de las políticas laborales que por efecto de las transferencias directas hacia la población.

En el 2007, el 28,5% de las personas estaban en condiciones de pobreza y el 8,5% en condiciones de pobreza extrema. Entre el 2002 y el 2007 se redujo en 20 puntos porcentuales la población en condiciones de pobreza y 10,5 puntos porcentuales la pobreza extrema (CEPAL, Panorama Social 2008).

La fuerte disminución de los índices de pobreza por ingresos ha sido asociada con un cambio en su forma de contabilización debido a un ajuste en la canasta de bienes y servicios que define los umbrales de pobreza y la incorporación de las transferencias directa del gobierno en la contabilización de los ingresos de las personas. Ello habría producido un doble efecto: una canasta más barata y un crecimiento del ingreso (Ponce, 2009). El cambio de metodología fue efectuado en 1999 y las reducciones de la magnitud de la pobreza ocurren después de la implementación de los programas sociales, basados en las transferencias directas a la población. Pero no son las transferencias directas la causa de la disminución de la pobreza.

En el período entre 1997 y 2006, la participación promedio del ingreso laboral en el ingreso total de las personas fue 89,2%. En el 2006, la participación de los ingresos laborales en los ingresos totales de las personas aumenta un 98% si se le suma las jubilaciones y pensiones que es un ingreso calificado como no laboral (Gallo, 2008). Por tanto, la relación entre la pobreza y la situación en el mercado

de trabajo sigue siendo determinante, siendo casi irrelevante los subsidios directos que ha ejecutado el actual gobierno mediante sus programas sociales.

Las mejoras en los indicadores sobre la pobreza no necesariamente inciden en la concentración de la riqueza. Por ejemplo, Chile ha disminuido considerablemente su población en condiciones de pobreza pero se ha mantenido la concentración de la riqueza. En ese país, en 1990, el 38,6% de la población se encontraba en condiciones de pobreza, cifra que se reduce a un 13,7% en el 2006. Pero su índice Gini se ha mantenido alrededor de 0,55 durante todo ese período (CEPAL, Panorama Social 2008).

En Venezuela, los cambios en la política social y laboral han tenido incidencia en la concentración de la riqueza. La concentración de los ingresos en el 10% de los hogares más ricos ha disminuido.

En la década de los noventa, el 30% de los ingresos se concentraban en el 10% de los hogares más ricos y en el 2007 se había reducido a un 25,7%. En los últimos 10 años, el 40% de los hogares más pobres había mejorado en 4 puntos porcentuales su participación en la distribución del ingreso. En 1999, el 40% de los hogares más pobre recibían el 14% de los ingresos y en 2007 el porcentaje había subido a un 18%. Ello se reflejaba en el índice Gini que de 0,498 en 1999 pasó a 0,427 en el 2007 (CEPAL, Panorama Social 2008).

El origen laboral de los ingresos totales de las personas demuestra que la desigualdad social se produce fundamentalmente por su situación en el mercado de trabajo. Pero además, entre 1997 y 2006, los ingresos no laborales se distribuyeron con una desigualdad mayor que los laborales. En esa situación incidió que el principal ingreso no laboral, las jubilaciones pagadas por el Seguro Social, benefició más a los sectores de ingresos medios que a los de bajos ingresos (Gallo, 2008)

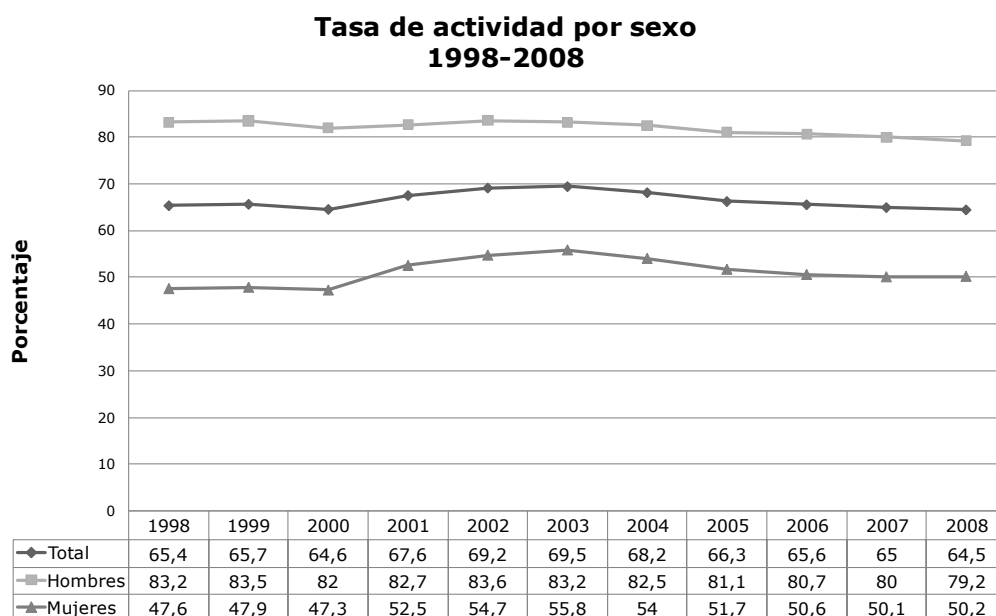
En resumen, el bienestar social sigue distribuyéndose por la situación en el empleo. "Esto significa que si se quiere influir efectivamente en las tendencias de la desigualdad de ingresos, las políticas deberían estar fundamentalmente dirigidas a lograr inducir cambios en el mercado laboral." (Gallo, 2008: 47). De ahí que la universalización de los derechos choca con esta realidad y la mayor presencia del Estado en la dirección del desarrollo económico y social no ha logrado modificar sustancialmente la conformación del empleo en el país, aunque sí el gasto público,

en particular las inversiones estatales y las renacionalizaciones, ha incidido en la disminución de la pobreza. En otras palabras, la pobreza ha disminuido por la acción directa o indirecta del Estado en la creación de empleo.

5.2. Tasa de actividad

Durante la década de los noventa la tasa de actividad femenina aumentó significativamente. Entre 1990 y 1998 creció en 10 puntos (OCEI, varios años). En cambio la tasa de actividad masculina se mantuvo estable. En esta década que se produce la feminización del crecimiento de la tasa de actividad (Iranzo y Richter, 2005a; Richter, 2007).

Entre 1998 y 2008, la tasa de actividad general presenta oscilaciones, pues en los años iniciales de la puesta en marcha de una serie de programas sociales se produce una disminución de la cantidad de personas en la fuerza de trabajo, es decir, aumenta la población inactiva. Pero la menor participación en el trabajo remunerado ha sido más pronunciada entre las mujeres que entre los hombres, pues entre 2003 y 2008, la tasa de actividad masculina disminuyó en 4 puntos porcentuales y la femenina en 6 puntos porcentuales.



Fuente: INE, varios años

Como puede observarse del gráfico precedente, la tasa de actividad femenina es alta, ubicándose en un 56% en el 2003. En el 2008, el 50% de participación

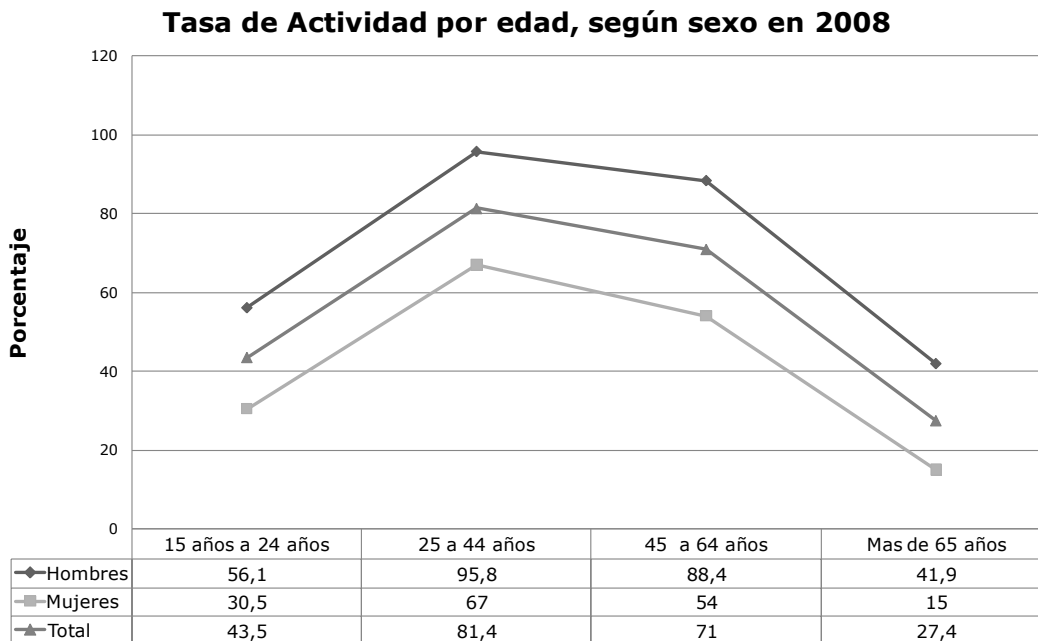
laboral femenina se situaba dentro del promedio regional que se ubicó en 49,7% ese año (OIT, Panorama Laboral, 2010).

Hasta el año 2003, las mujeres aumentaban sostenidamente su presencia en el trabajo remunerado, creciendo su participación 8 puntos en 5 años. Es el año 2004 que comienza un descenso y es justamente ese año que se inician una serie de programas sociales, basados en transferencias directas de dinero para las personas que participen en programas educativos y de formación profesional.

La disminución de la tasa de actividad más pronunciada se produce entre los jóvenes. Su tasa de actividad decae en 9 puntos en la década. Ello reafirma la relación entre "retiro del trabajo remunerado" y los programas sociales destinados a ampliar la cobertura del sistema educativo.

5.3. Tasa de participación por sexo, según edad

A finales de la década de los ochenta, ya el 50% de las mujeres en el tramo de edad de 25 a 45 años estaba en el mercado de trabajo. Ese porcentaje aumenta a un 67% en el 2008.



Fuente: INE, 2008

Un cambio significativo ocurre en las mujeres de 44 a 64 años. Hasta 1988, solo un tercio de las mujeres seguían activas en ese tramo edad, en cambio en la década del 2000 se sitúa sobre el 50%. Esta presencia comienza a crecer

sostenidamente en la década del noventa y presenta pocas oscilaciones en la década actual (OCEI; INE, varios años.) Ya el derecho a la jubilación a los 55 años no retira del mercado del trabajo. Ello no puede desvincularse del aumento de su presencia entre las asalariadas del sector privado y dentro de los trabajadores autónomos no profesionales. En los noventa crece la cantidad de mujeres en el autoempleo. Entre 1994 y 1998, por cada 3 hombres se incorporaron 9 nueve mujeres al trabajo autónomo no profesional (OCEI; INE, varios años)

Es conveniente resaltar que el empleo público se estanca en la década de los noventa, pues la aplicación de medidas de ajuste estructural económico preveía la disminución de su peso en el empleo total. Ello se logró, pues entre 1988 y 1998, el empleo público pasó de ocupar un 26% a un 14% de la fuerza de trabajo. Por tanto, la jubilación en el sector público que se acerca bastante al monto del salario como activo redujo su impacto en el retiro de las mujeres del mercado de trabajo y la alta presencia de mujeres en el autoempleo les negaba ese derecho.

5.4. Nivel de educativo de la población activa por sexo

Las diferencias entre los hombres y las mujeres en el acceso a la educación se profundizan en las dos últimas décadas. Ya en 1988, en la fuerza de trabajo, había menos analfabetas y superaban a sus pares masculinos en la educación superior. Esa tendencia continúa en la década de los noventa, pues en 1998 el 8% de los hombres poseía educación universitaria en comparación con el 14% de las mujeres. La diferencia se acrecienta a finales de los años dos mil.

Cuadro N° 20
Nivel educativo de la fuerza de trabajo por sexo

Nivel Educativo	Hombres	Mujeres	Total
Analfabeto	4%	2%	3%
Sin Nivel	1%	1%	1%
Básica	52%	40%	47%
Media Diversificada Profesional	23%	25%	25%
Técnico Superior	7%	11%	8%
Universitario	12%	20%	15%

Fuente: INE, 2008

Las mujeres tienen mejor nivel educativo en la fuerza de trabajo, pues el 56% de ellas se ubicaba en los tramos de educación media hacia arriba en comparación con el 42% de los hombres. Un tercio de las trabajadoras poseía educación superior, lo que reafirma una presencia importante de mujeres de clases medias.

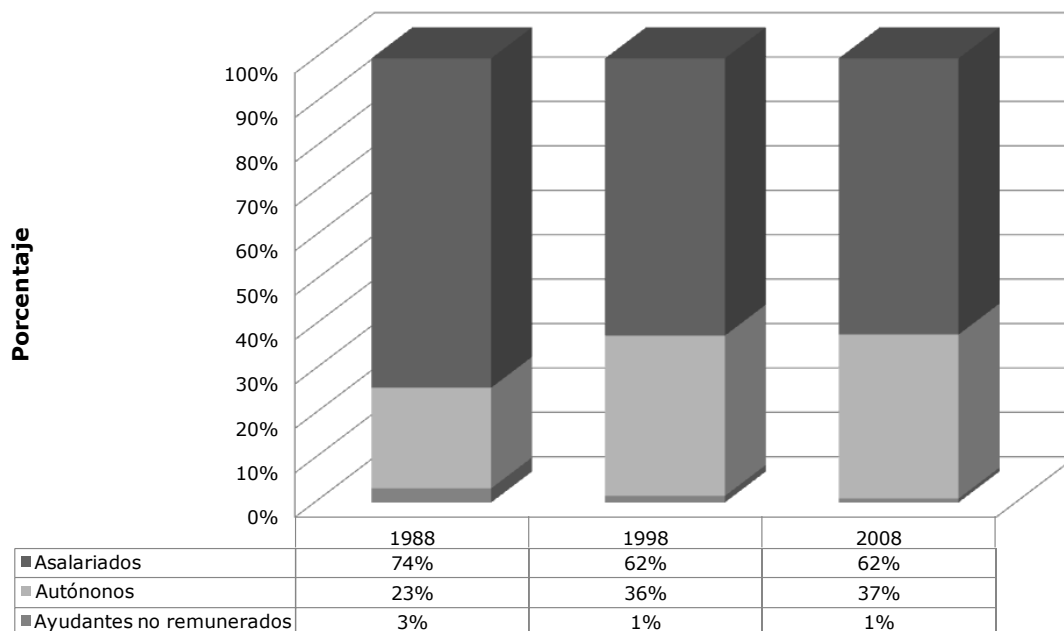
Al igual que lo que ocurría en la década de los ochenta los mejores niveles educativos se han visto poco reflejados en la tasas de retorno de la educación, pues las mujeres siguen ganando menos en todas categorías profesionales y en todas las ramas de actividad. Pero las brechas han disminuido, como se verá en el punto dedicado a las remuneraciones.

5.5. Distribución diferencial en las categorías ocupacionales, en los grupos ocupacionales y en las ramas de actividad

La tendencia de la década de los noventa fue la disminución de los asalariados y el aumento del autoempleo (Richter, 2007). Ese fue uno de los principales efectos de los programas de ajuste estructural económico sobre el mercado de trabajo.

El ajuste estructural económico produjo un crecimiento sostenido del sector informal, que en dicha década llegó a ocupar al 50% de la fuerza de trabajo. El crecimiento del autoempleo se produjo en la década de los noventa.

Distribución de los trabajadores en las categorías ocupacionales



Fuente: OCEI, INE, varios años

Los cambios en la política económica en la década actual no han revertido la composición del empleo y no se ha recuperado el empleo asalariado al nivel de finales de los ochenta. Sin embargo, ha existido una recuperación sostenida del empleo asalariado en la propia década del dos mil, pues en el 2000 el 56% de los trabajadores eran asalariados.

El autoempleo se ha mantenido, pues si al 30% de trabajo autónomo que reporta el INE se le suma el trabajo en cooperativas se mantiene la tendencia presente desde la década de los noventa: más de un tercio de los trabajadores ocupados trabajan bajo la modalidad del autoempleo.

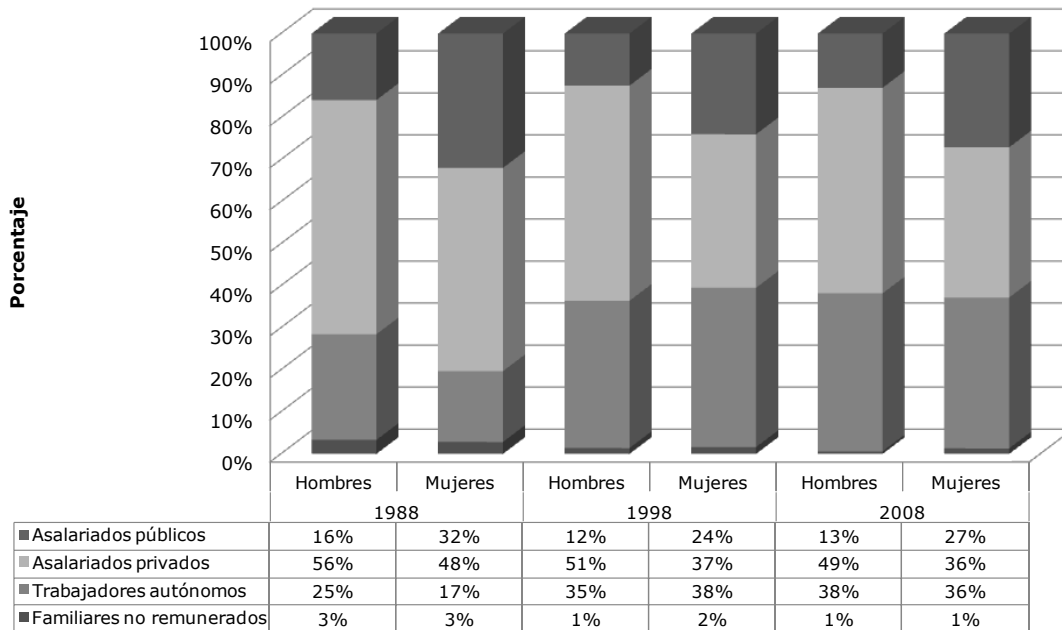
El empleo público no puede absorber toda la oferta de fuerza de trabajo y si la actividad privada se contrae, la opción es el autoempleo. Por ello, crecimiento del empleo público y de la acción estatal en la economía no ha logrado disminuir el peso del trabajo por cuenta propia. En el 2008, el 40% del empleo generado por el sector privado era autoempleo.

En resumen, el 2008, el empleo asalariado ocupaba al 60% de la fuerza de trabajo y al 62% de los trabajadores ocupados. Del total de empleo asalariado generado ese año, un 30% correspondió al sector público, un 51% a las empresas

formales y un 17% a las empresas informales. Solo el 3% de los empleos asalariados eran en el servicio doméstico (INE, 2008).

Los cambios más significativos habían ocurrido en la participación laboral por sexo en las categorías ocupacionales. En el 2008, el 40% de los asalariados eran mujeres a diferencia del 32% de 1988. El empleo público era mayoritariamente femenino, pues el 58% de los trabajadores del sector público eran mujeres, en comparación con el 46% de 1988. Por tanto, la estructura del empleo se ha mantenido pero se ha modificado la composición por sexo de las categorías ocupacionales.

Evolución de la distribución por sexo en las categorías ocupacionales



Fuente: OCE, INE, varios años

El gráfico precedente muestra que la destrucción de puestos de trabajo asalariados afectó más a las mujeres que a los hombres. Entre 1988 y 2008, los hombres disminuyeron su participación en el empleo asalariado 10 puntos porcentuales en comparación con 17 puntos porcentuales del colectivo femenino.

La evolución de las categorías ocupacionales permite reflexionar sobre varios asuntos. Primero, la pérdida de un puesto de trabajo asalariado es difícil de

recuperar. Si bien es cierto se ha recuperado el peso del empleo asalariado, en comparación con los inicios de la década actual, solo se ha logrado volver a la situación de 1998, un año después de la aplicación del segundo programa de ajuste estructural. Segundo, la calidad del empleo asalariado ha variado, pues el porcentaje de microempresas ha aumentado (Richter, 2007). Tercero, el empleo asalariado sigue siendo mayoritario y las mujeres acceden más a los empleos asalariados que sus pares masculinos. Solo, en 1998, los hombres superaban a las mujeres.

Cuadro No 21
Porcentaje de hombres y mujeres asalariados

	1988	1998	2008
Hombres	72%	63%	62%
Mujeres	80%	61%	63%

Fuente: OCEI, INE, varios años.

El mayor acceso femenino al empleo asalariado está determinado por el peso que tenga el empleo público dentro del total de la ocupación. En la medida que crece el empleo público aumenta la brecha a favor de las mujeres en el acceso al empleo asalariado.

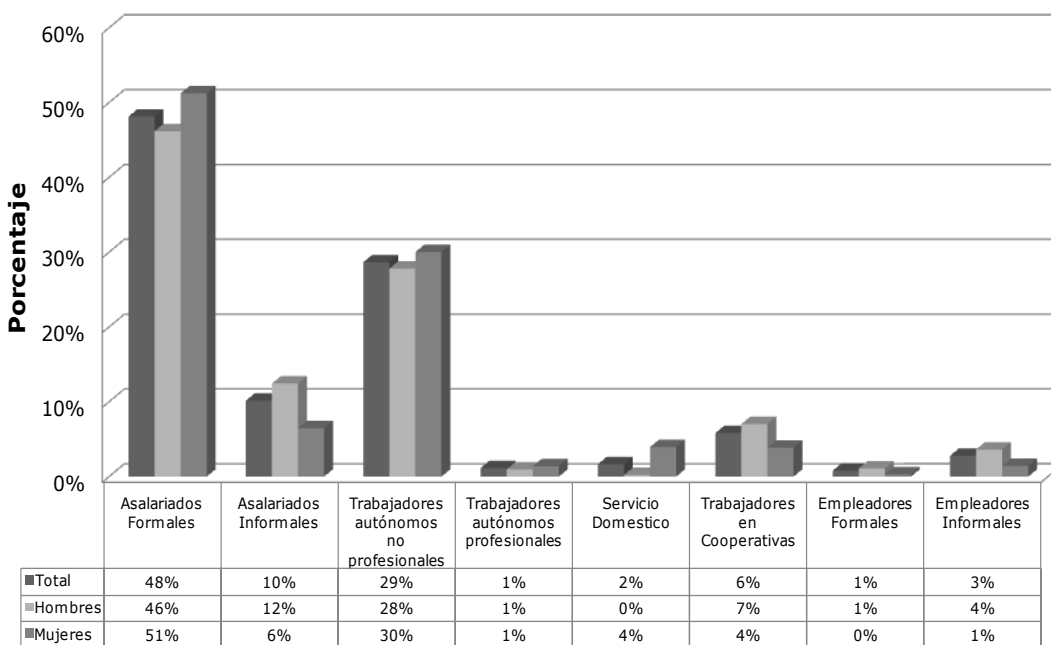
En 2008, el 51% de las mujeres ocupadas eran asalariadas formales, cifra que disminuía a un 46% dentro del colectivo masculino. Esta diferencia se debía a la mayor participación de las mujeres en el empleo público. El 27% de las mujeres ocupadas estaban en el sector público en comparación con el 12% de los hombres ocupados.

El mayor acceso a puestos asalariados y en particular dentro de los asalariados públicos ubica a un 27% de las trabajadoras en los puestos de trabajo con mayor acceso a la protección laboral. Con esas trabajadoras *conviven* en el colectivo femenino, más de un tercio empleadas como trabajadoras autónomas y asociadas en cooperativas. Dos formas de autoempleo sin acceso a la protección laboral.

En síntesis, en el 2008 se observaban diversas manifestaciones de la segregación ocupacional por sexo y la segmentación laboral, ya sea por tipo de

empleo asalariado o autónomo, empleador público o privado y dentro de éste por tamaño de la empresa o por estar empleado como servicio doméstico. El autoempleo mostraba dos modalidades: el tradicional trabajo por cuenta propia y las cooperativas de trabajo asociado. Cabe recordar que ambas modalidades de empleo esconden situaciones de fraude a la ley laboral.

Distribución de la fuerza de trabajo ocupada por categoría ocupacional y sexo



Fuente: INE, 2008

En el autoempleo no profesional, las mujeres aumentaron considerablemente su participación en esa categoría ocupacional en los últimos 20 años. En 1988, el 16% de las mujeres eran trabajadoras autónomas no profesionales, porcentaje que se duplica en el 2008, si se contabiliza en el trabajo asociado. Entre 1998 y 2008 por cada siete hombres se incorporaron 10 mujeres al trabajo autónomo no profesional. (OCEI; INE, varios años).

La fuerte disminución servicio doméstico asalariado debe leerse conjuntamente con el aumento del autoempleo femenino en servicios personales.

Cuadro No 22
Distribución de los trabajadores autónomos no profesionales por rama de actividad y sexo

	Total	Hombres	Mujeres
Actividades Agrícolas	10%	15%	2%
Industria Manufacturera	10%	9%	11%
Construcción	10%	16%	0%
Comercio	33%	21%	50%
Transporte	14%	22%	1%
Servicios comunales, sociales y personales	22%	13%	34%

Fuente: INE, 2008

En la distribución interna de los trabajadores autónomos no profesionales se evidencia una clara segregación entre los sexos por rama de actividad económica. Del total de trabajadores autónomos, solo el 10% estaba empleado en la industria manufacturera, no siendo relevante la diferencia entre hombres y mujeres. Pero dentro los asalariados en la industria, la diferencia se situaba en 5 puntos porcentuales. Acá, la diversa distribución remite a las trabajadoras a domicilio, aunque en teoría deberían gozar de la condición de asalariadas. Del total de trabajadoras en la industria manufacturera, un 35% lo hacían como autónomas en comparación con el 19% de los hombres (INE, 2008).

En el autoempleo, las mujeres se concentraban en comercio y servicios personales. Un estudio sobre comercio informal en Caracas ya había reportado la feminización del comercio en la calle. El 62% de los vendedores en las calles eran mujeres (Cartaya, 2008).

El hecho de que el 34% de trabajadoras autónomas no profesionales se ocupen en la rama de actividad de servicios comunales, sociales y personales remite a unos de los empleos de más mala calidad. En dicha rama se ubican los servicios personales para los hogares. Al ser trabajadoras autónomas no profesionales es difícil su ocupación en las otras actividades de dicha rama de actividad económica, como salud, educación, instituciones científicas o de diversión. En términos absolutos son 453.135 mujeres cuya principal ocupación son diversas actividades de servicios a los hogares. En términos porcentuales, son el 10% de la fuerza de trabajo femenina y solo reciben como contraprestación a sus servicios una remuneración por horas trabajadas.

Ese 10% de las mujeres en este tipo de empleo es un buen ejemplo de los *suelos pegajosos*. Se ha dejado de ser asalariada pero el empleo sigue siendo el mismo. En 1988, el 12% de la fuerza de trabajo femenina era servicio doméstico asalariado. En 2008, solo el 4% conservaba esa condición, pero si se le suma ese 10% de trabajadoras autónomas no profesionales en servicios personales se puede sostener que la situación no ha variado mucho, a no ser que se otorgue un alto valor a la mayor libertad que poseen las trabajadoras domésticas por horas. Manejan su tiempo de trabajo y su disponibilidad no es absoluta como ocurre cuando se vive en la casa que se presta servicios. La desventaja económica es compensada por la libertad:

“Si uno se enferma nadie le va a pagar, además tiene que costearse remedios, alimentación, de todo, sin ser amparada por nadie, eso es lo que es estar desfavorecido, pero por la libertad que uno tiene, se siente más descansado, puede ir a todas partes donde a uno lo inviten de noche y no tiene que pedirle permiso a nadie, puede llegar a la hora que uno quiera a su pieza sin que nadie se lo reproche” (Opinión de una trabajadora doméstica por días en Arango, 2006:840)

La distribución por rama de actividad de la fuerza de trabajo demuestra que los cambios en la política económica no han producido una modificación sustancial de la estructura del empleo en el país. El sector industrial sigue reduciéndose y el 50% de los puestos de trabajo se generan en los sectores de comercio y de servicio. El sector agrícola y ganadero generó menos del 10% del empleo total con una participación femenina muy pequeña. Las mujeres son trabajadoras remuneradas urbanas.

El peso de la industria petrolera no ha variado desde los inicios de la industrialización: emplea el 1% de la fuerza de trabajo. Además sigue siendo un empleo masculino, sin que las mejoras educativas de las mujeres se reflejen significativamente en los cargos gerenciales de la industria.

Cuadro N° 23
Distribución de la fuerza de trabajo por sexo en las ramas de actividad económica

	Total	Hombres	Mujeres
Actividades Agrícolas	9%	13%	2%
Hidrocarburos, Minas y Canteras	1%	1%	0%
Industria Manufacturera	12%	14%	9%
Electricidad, Gas y Agua	0, 4%	1%	0%
Construcción	9%	15%	1%
Comercio	23%	18%	31%
Transporte	9%	13%	2%
Establecimientos Financieros	5%	5%	5%
Servicios comunales, sociales y personales	31%	20%	48%

Fuente: INE, 2008

En el 2008, la rama de actividad hidrocarburos y minas empleaba 92.746 personas. De ese total 61.228 eran empleados públicos. 50.2096 eran hombres, es decir, eran el 82% de los trabajadores. La participación femenina en esa rama de actividad era menos de la mitad de su tasa de actividad. Dentro de los mineros no había mujeres. Por grupo profesional, del total de mujeres que trabajaba en esa rama de actividad, el 65% eran profesionales y no tenían presencia dentro de los obreros de extracción en los pozos petroleros (INE, 2008).

Los hombres eran obreros y el 24% ocupaba cargos profesionales y técnicos. En los gerentes, los hombres superaban en 3 puntos a las mujeres (INE, 2008). Si se aplicasen las políticas de ascenso interno, el grupo ocupacional gerentes y cargos directivos debería ser mayoritariamente femenino por la alta concentración de las mujeres en los cargos profesionales. En términos porcentuales, las mujeres eran el 37% de los profesionales y el 16% de los cargos directivos (INE, 2008). Como puede observarse la segregación ocupacional por sexo era evidente y *el techo de cristal* se mantenía con fuerza.

En los grupos profesionales, las mujeres habían mejorado significativamente su presencia dentro de los profesionales. Eran el 68% de dicho grupo profesional. Pero también seguían siendo mayoritariamente empleadas de oficinas y trabajadoras del sector servicios (INE, 2008).

La situación de las mujeres en los cargos gerenciales había mejorado pero no en la misma proporción que su mayor profesionalización. Eran un tercio de los gerentes (INE, 2008). Las mejoras en la educación aún no se sentían con fuerza en los cargos directivos.

5.6. Informalidad y Desempleo

El empleo de mala calidad y el desempleo acompañaron los dos programas de ajuste económico estructural en la década de las noventa. El primer programa de ajuste estructural, iniciado en 1989, elevó la tasa de desempleo en dos puntos en un año y se revirtió la brecha favorable hacia las mujeres en este indicador laboral (OCEI, 1990).

El segundo programa de ajuste económico estructural, iniciado en abril de 1996, produjo un efecto similar. En el segundo semestre de 1995, el desempleo se ubicó en un 10% y aumentó a un 12,4% en el segundo semestre de 1996 (OCEI, 1995 y 1996).

La brecha por género en el desempleo que había comenzado a revertirse a inicios de los noventa se disparó: el 16,2 % de las mujeres estaban desocupadas en comparación con el 10,5% de los hombres en 1996 (OCEI, 1996).

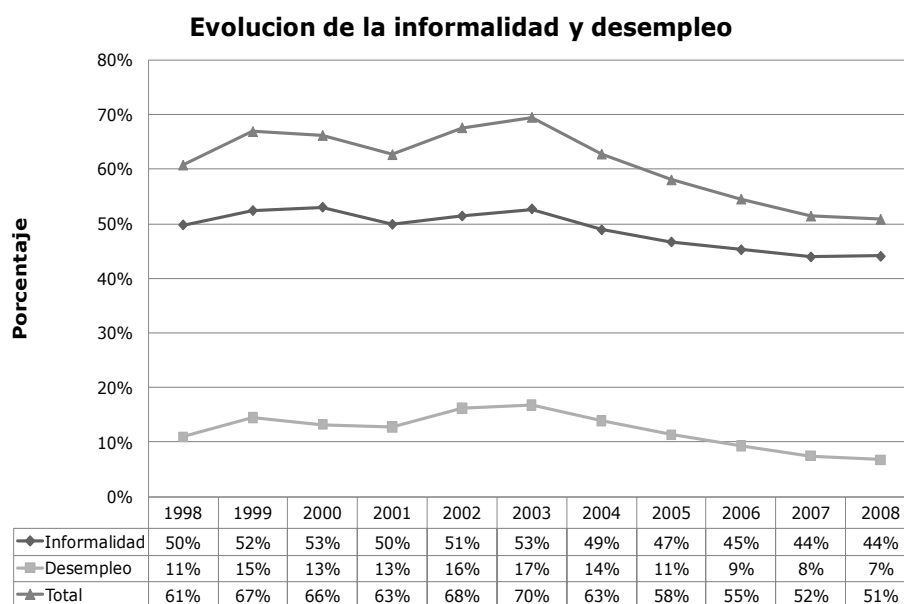
La informalidad también aumentó durante la ejecución de las políticas de ajuste económico estructural. Al finalizar el primer programa de ajuste estructural, el empleo informal había crecido 9 puntos en 6 años. El 40% de empleo informal de 1988 pasó a un 49% en 1994. En 1988, la brecha era favorable a las mujeres, cuya participación en el empleo informal se situaba en un 42% en comparación con el 52% de sus pares masculinos (OCEI, varios años). El gran viraje propuesto por el presidente Carlos Andrés Pérez al asumir el mando en 1989 había ocurrido, aunque significó una desmejora en las condiciones de vida del 50% de los trabajadores.

El segundo programa de ajuste estructural convivió con un sector informal que ocupaba casi el 50% de la fuerza de trabajo, pues la tasa de informalidad se mantuvo estable. La informalidad mostró sus límites para absorber la fuerza de trabajo expulsada del sector formal, incluso en esos años se presencié una disminución de la cantidad de personas dedicadas al comercio informal, quienes pasaron abiertamente al desempleo (Hernández y Richter, 2002)

Las privatizaciones y las disminuciones en las garantías al empleo asalariado tampoco redundaron en un crecimiento del mismo. Solo crecía el autoempleo. Entre 1994 y 1998, el 43% de los nuevos puestos de trabajo fueron en esa modalidad de empleo (OCEI, varios años).

Las políticas de reconversión industrial aplicadas durante la década de los noventa tuvieron poco éxito. El reducido sector industrial no se expandió. Al contrario se "informalizó". El empleo en microempresas creció en 10 puntos entre 1990 y 2004 y la informalidad dentro de la industria manufacturera pasó de un 29% a un 50% en el mismo período (Richter, 2007).

Los cambios en la política económica y laboral, producto de la llegada al poder del presidente Hugo Chávez Frías en 1999, han producido nuevas formas de segmentación del mercado de trabajo. Desde mediados de la década actual, los datos estadísticos reportan que la informalidad y el desempleo han disminuido considerablemente.



Fuente INE, varios años.

Las tasas de desempleo e informalidad comienzan a reducirse desde el 2004, tendencia que no se revierte ni siquiera con los inicios de la crisis financiera mundial en el 2008.

Desde abril del 2002 está prohibido el despido sin autorización previa de la administración del trabajo. Esa medida beneficia a más del 90% de los asalariados porque ampara a los trabajadores con ingresos inferiores a 5 salarios mínimos y la estructura salarial se concentra en menos de dos salarios mínimos, como se verá en el punto dedicado a los salarios.

La prohibición del despido no impidió el desempleo. En los primeros cuatro años de vigencia de la medida, el desempleo superó el 10%. El alto desempleo del 2002 y 2003 fue producto de la crisis política de esos años. En abril del 2002 se produjo el golpe de Estado contra el presidente Chávez y en diciembre de ese año se inicia un paro general para lograr su salida del poder. En este paro participaron activamente los empleados de la empresa petrolera, quienes lograron paralizarla por casi 3 meses.

Los efectos de la huelga general se sintieron durante todo el 2003. El gobierno despidió a la mitad de los empleados de la empresa petrolera²²⁷ Muchas empresas privadas redujeron su nómina, después de tres meses de parálisis o bajas de la producción. Esos despidos se efectuaron al margen de la prohibición legal. Por tanto, la prohibición de despido no explica la caída de la tasa de desempleo.

Desde el 2004, la disminución del desempleo y la informalidad se producen por una combinación de una baja de la tasa de actividad, crecimiento del empleo público y del trabajo en cooperativas de trabajo asociado. Entre el 2003 y el 2008, la tasa de actividad disminuyó en 5 puntos. Es el efecto de los programas sociales más que el fenómeno del desaliento por el desempleo de larga duración. En ese mismo período, el empleo público aumentó de 4 puntos, pues pasó de ocupar desde el 14% al 18% de la fuerza de trabajo (INE, varios años).

La disminución de la informalidad se relaciona más con la contabilidad del trabajo en cooperativas asociadas en el sector formal. La creación de este tipo de empleo ha sido la bandera de la política laboral del actual gobierno. Su éxito ha sido relativo, pues su crecimiento no compensa la inversión estatal en su promoción. Pero este empleo ha crecido considerablemente, pues pasó a ocupar menos del 1% de la fuerza de trabajo antes de su promoción a un 6% en el 2008. En términos

²²⁷ Más de 20 mil trabajadores fueron despedidos. El instituto de investigación en petróleos fue desmantelado.

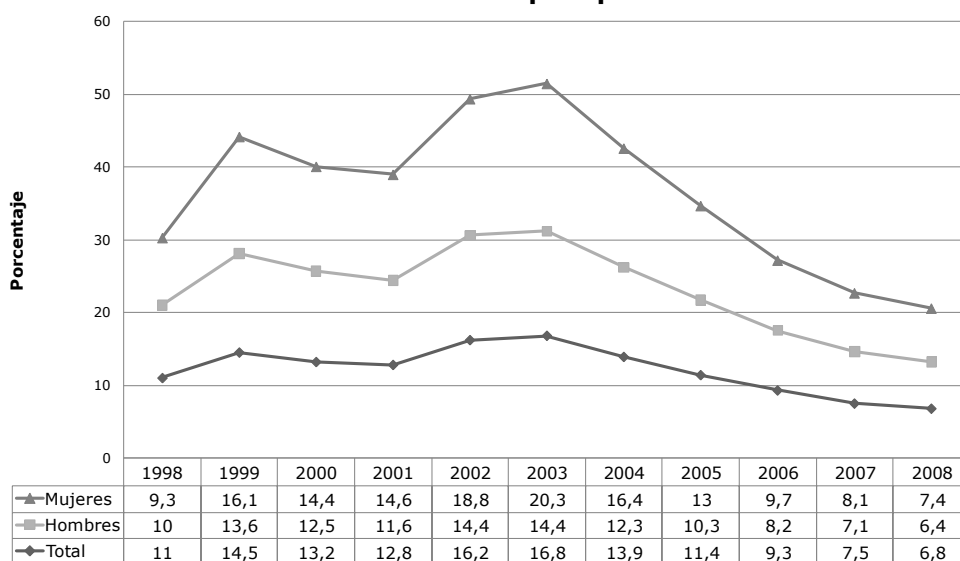
absolutos el trabajo en cooperativas ocupaba a 99.973 trabajadores en 1999, cantidad que pasó a 665.601 en el 2008 (OCEI; INE, varios años).

Por tanto, si a la informalidad se le suma, el 6% de la fuerza de trabajo ocupada bajo a esa modalidad, el 50% de los empleos serían informales. Como se verá en el análisis de las remuneraciones, los ingresos declarados por los asociados en cooperativas son un buen indicio de la calidad de ese empleo y si a esos ingresos se le suma que es un trabajo sin acceso a la protección laboral, parece más adecuado contabilizarlo en el empleo informal.

En síntesis, la combinación de la disminución de la tasa de actividad, el aumento del empleo público y la promoción trabajo asociado por parte del Estado parece haber producido reacomodos más que cambios radicales en la composición del empleo. Como se vio en el punto anterior, la generación de empleo sigue concentrada en el sector servicios y comercio y el sector industrial se reduce aún más. En toda la década del 2000, la industria manufacturera creó 147 mil nuevos empleos para una fuerza de trabajo que incorporó a un millón trescientos mil nuevos trabajadores en el mismo período (INE, varios años).

La disminución del desempleo no logró revertir la brecha por género. La alta participación en el empleo público ya no compensa a las mujeres con una menor tasa de desempleo, como ocurría en la década de los ochenta. En este indicador está influyendo su mayor presencia en el trabajo autónomo no profesional.

Brecha en el desempleo por sexo



Fuente: INE, 2008

La brecha entre los sexos en el desempleo crece en los años de crisis económica. Entre más alto es el desempleo más se acentúa la diferencia entre hombres y mujeres, llegando a situarse en 6 puntos el año en que el desempleo se ubicó en un 17%. Las crisis castigan más a las mujeres: Mayor desempleo y superior pérdida de la condición de asalariadas son dos constantes en las dos décadas analizadas.

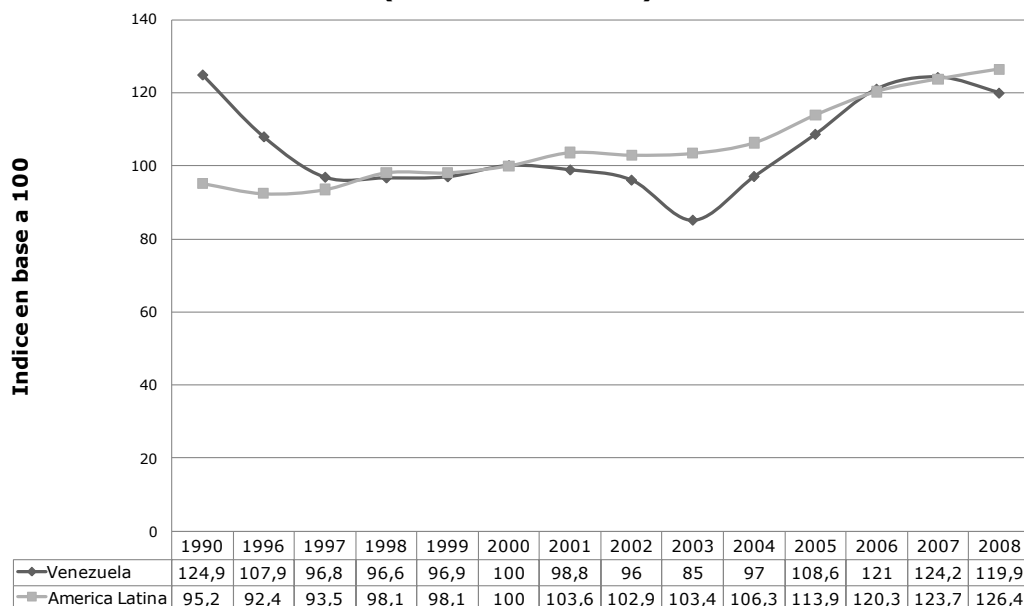
5.7. Salarios y remuneraciones

Los salarios reales no han recuperado aún el valor del año 1990, aunque desde el 2004 se presenta una mejora en el salario mínimo. Venezuela es uno de los pocos países de la región latinoamericana cuyas remuneraciones en el 2008 son inferiores al valor del salario en 1990.

Los dos intentos de ajuste estructural afectaron la capacidad adquisitiva de los salarios, fundamentalmente porque las políticas de control de la inflación trataban de contener las alzas salariales a fin de evitar su efecto sobre la estructura de precios. Por ello, todos los aumentos del salario mínimo estuvieron por debajo del aumento acumulado de la inflación. A modo de ejemplo, en 1996, el año de inicio del segundo programa de ajuste estructural, la inflación superó el 100% y el salario mínimo no se aumentó ese año (BCV, 1998).

La inflación ha sido un obstáculo importante para la recuperación del poder adquisitivo del salario. En la década del 2000, la inflación acumulada hasta el 2008 era de 189% y el aumento del salario mínimo fue de 180% (BCV, varios años). En tal sentido, la política laboral del actual gobierno ha recuperado la capacidad de compra del salario mínimo. Pero no ha favorecido a los trabajadores más pobres. Los aumentos del salario mínimo han beneficiado más a los estratos de la población con ingresos medios (Gallo, 2008). Ello no es de extrañar, pues los trabajadores más pobres no son asalariados.

**Salarios Mínimos reales.1990,1996-2008
(índice 2000=100)**

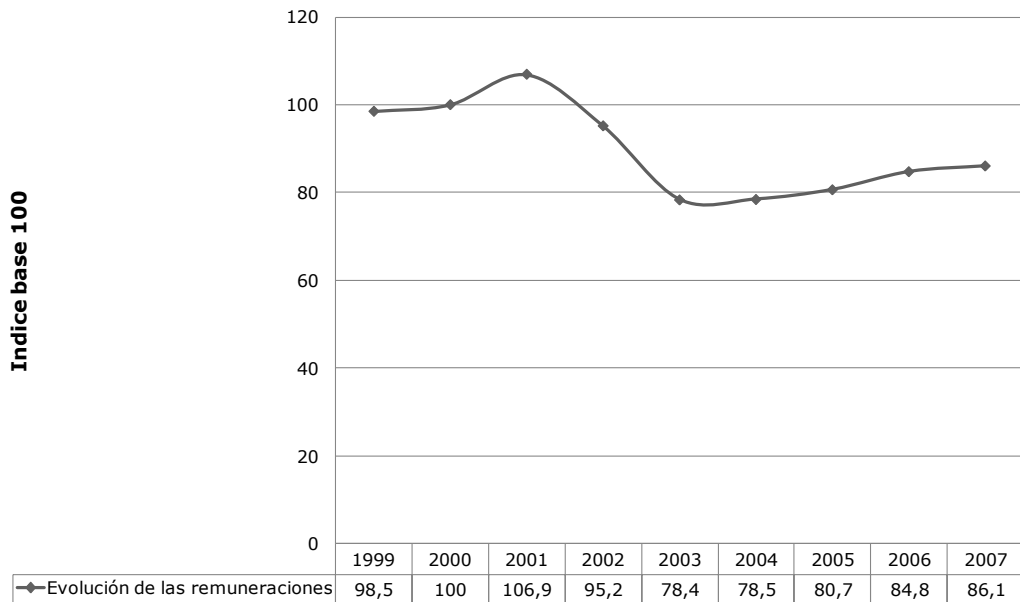


Fuente: OIT, Panorama Laboral 2008

La recuperación del salario mínimo ha sido menor en comparación con la situación del resto de América Latina, cuyo salario mínimo promedio era 6 puntos superior al venezolano. En esa situación influye la alta tasa de inflación venezolana. En el 2008, se ubicó en un 31%, siendo la más alta de la región (CEPAL, Panorama Social 2008). Además, aún el salario mínimo venezolano tiene un valor inferior a 1990, aunque superior al de finales de esa década.

La recuperación de las remuneraciones medias ha sido menor en la década del 2000, presentándose incluso una importante pérdida del valor real del salario a mediados de la década, cuya recuperación parcial no logra situar las remuneraciones al mismo valor de año 2000. En el 2008, el ingreso promedio equivalía al 86% de las remuneraciones del 2000.

Remuneraciones medias reales 1999-2007
Indice 1999=100

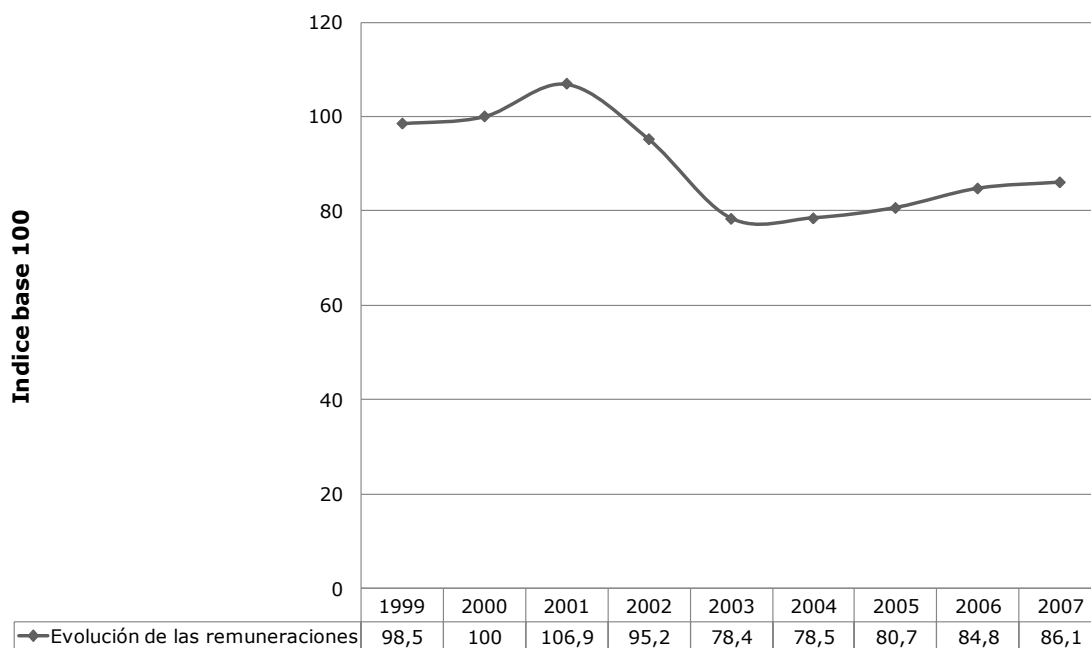


Fuente: OIT, Panorama Laboral 2008

Las dificultades para recuperar el valor del salario no pueden desligarse de la parálisis de la negociación colectiva en el país, cuyo radio de acción es limitado, pero sus aumentos lograban incidir en la estructura salarial nacional. Producían, al igual que los aumentos del salario mínimo, el denominado efecto cascada sobre la estructura salarial.

El salario industrial no ha recuperado su nivel de 1990. Este salario ha perdido el 40% de su valor en los últimos 17 años. Ello no es de extrañar, pues las políticas de apertura económica de los noventa afectaron profundamente a la industria de carácter nacional. Por su parte, las políticas económicas del actual gobierno, basadas en nacionalizaciones, control del acceso a las divisas y fuerte control de precios, no han permitido la recuperación del sector industrial privado.

Remuneraciones medias reales 1999-2007
Indice 1999=100



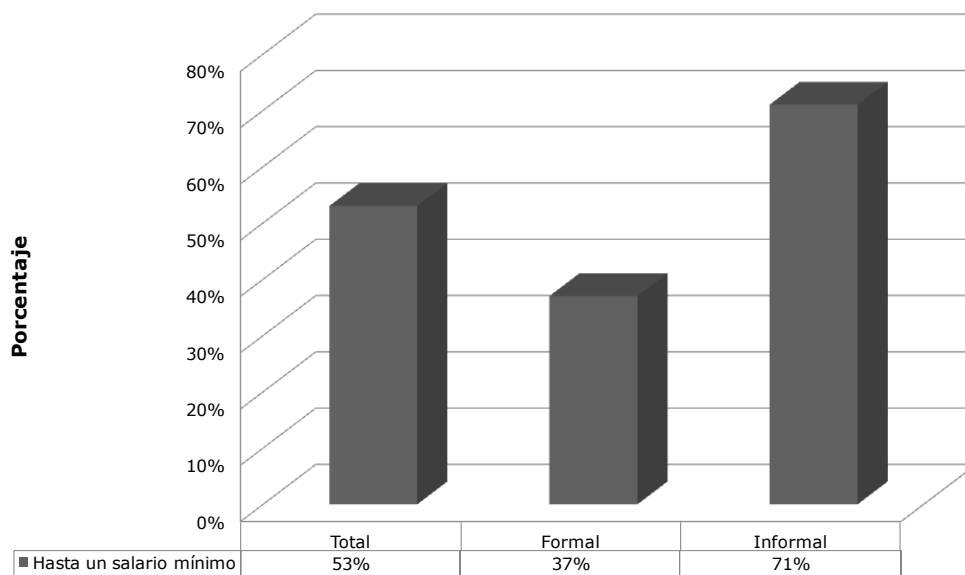
Fuente: OIT, Panorama Laboral, 2007

La pérdida del valor del salario real industrial refleja también el proceso de informalización del sector de la industria manufacturera. Como se informó parte de la estrategia de adaptación de este sector ha sido trasladarse hacia la informalidad.

En síntesis, los cambios en la política económica y laboral revirtieron la tendencia de la pérdida del valor del salario mínimo, presente en toda la década de los noventa. En ello sin duda han influido los altos precios del petróleo en la década actual. Pero el efecto cascada de los aumentos del salario mínimo sobre la estructura salarial general han sido más limitados. Se ha mantenido la pérdida del valor real de las remuneraciones y el salario industrial venezolano es el más bajo de la región latinoamericana (OIT, Panorama Laboral, 2007).

La estructura salarial sigue concentrada en torno al salario mínimo. En el 2008, el 53% de la población mayor de 15 años ocupada declaró ganar ingresos hasta un salario mínimo.

Distribución de ingresos entre sector formal e informal en 2008



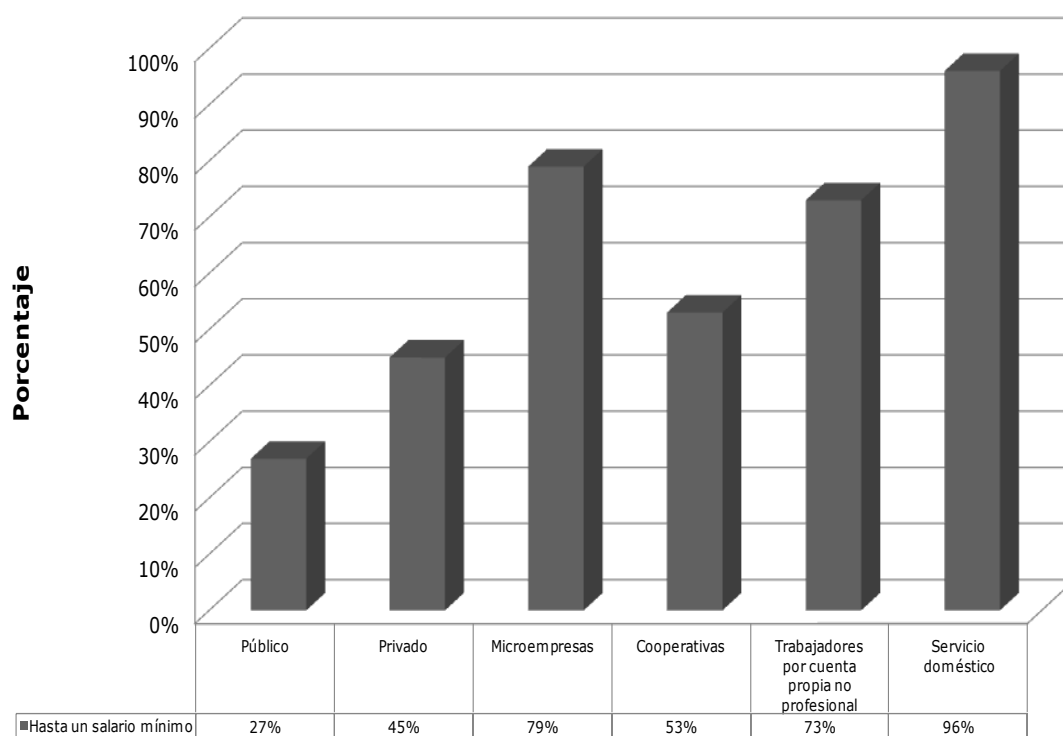
Fuente: INE, 2008

La subdeclaración de los ingresos ha sido una constante en la información que las personas declaran en la Encuesta de Hogares por Muestreo. Ese problema tiende acentuarse en los niveles de ingresos más elevados, que por diversas razones, omiten sus ingresos no laborales. Este hecho afecta la estimación de la estructura de ingresos en un momento determinado, pero tiene menos efectos para determinar las tendencias en el tiempo (Gallo, 2008). Por tanto, una lectura de la información declarada en la Encuesta de Hogares por Muestreo es asumir que la cantidad de personas que declaran ingresos equivalentes o inferiores al salario mínimo como el valor máximo posible. Ello permite comparar la evolución de ese máximo posible en el tiempo, pues la subdeclaración se ha presentado tanto en el pasado como en la actualidad.

Las diferencias entre el sector formal e informal en la estructura salarial eran muy pronunciadas. Los empleos en la informalidad remuneraban mayoritariamente en el salario mínimo. Pero además, el 16% de los trabajadores informales declaró ingresos inferiores a la mitad del salario mínimo (INE, 2008).

Las mejores remuneraciones continuaban en el sector público. El 27% de los trabajadores públicos ganaban salario mínimo en comparación con el 45% de los del sector privado.

Remuneraciones por categoría ocupacional



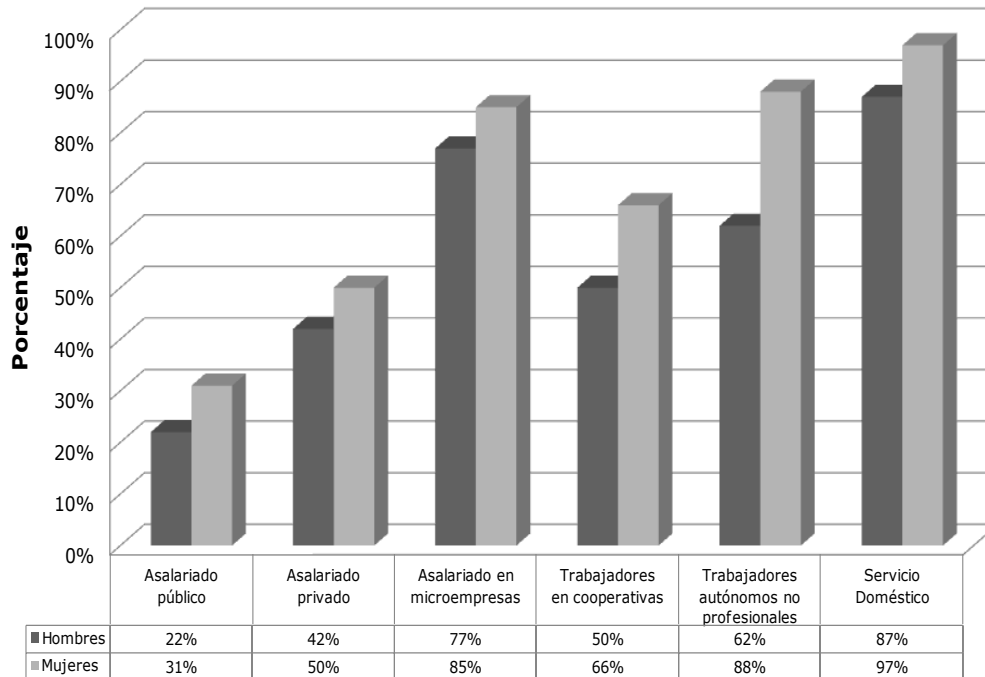
Fuente: INE, 2008

Las peores remuneraciones seguían en el servicio doméstico. Todas se ubicaban en el salario mínimo y un 23% recibía menos de la mitad del salario mínimo (INE, 2008).

Los salarios en las microempresas siguen siendo un buen indicio de la calidad de ese tipo de empleo. El 80% de los trabajadores de estas pequeñas unidades de producción ganaba hasta salario mínimo y además un 9% declaró ingresos inferiores a la mitad del salario mínimo (INE, 2008). Ello no puede atribuirse a una jornada de trabajo parcial, pues los trabajadores de las microempresas se ubicaban mayoritariamente en el tramo de jornadas laborales superiores a las 30 horas semanales y además este tipo de unidad productiva es intensiva en el uso de la mano de obra.

La discriminación salarial por sexo se mantenía con algunas modificaciones en comparación a la situación de finales de los ochenta. Las mujeres seguían teniendo una presencia mayor que los hombres en el tramo salarial más bajo.

Remuneraciones hasta un salario mínimo por categoría ocupacional y sexo



Fuente: INE, 2008

Las asalariadas tienen una presencia mayor cercana a los 10 puntos de diferencia en comparación con los hombres en el tramo de los ingresos más bajos. En el empleo público había disminuido en 10 puntos la cantidad de mujeres con salario mínimo. En 1988, el 42% se ubicaba en torno al salario mínimo y pasaron a ser el 31% en el 2008. Pero la misma reducción se presenta entre los hombres. La tasa de retorno por años en educación comenzaba a mostrar algunas mejoras, aunque aún seguía presentando inequidades por género, pues las mujeres habían mejorado mucho más que los hombres su nivel educativo.

Las brechas salariales se acentúan en el autoempleo. En las cooperativas las mujeres se concentran en los trabajos con peores remuneraciones y un 18% ganaban hasta medio salario mínimo mensual (INE, 2008).

Los ingresos de las trabajadoras por cuenta propia no profesional reflejan su concentración en las ramas de actividad de comercio y servicios personales. El 88% recibía ingresos hasta un salario mínimo y un 39% declaró remuneraciones hasta medio salario mínimo mensual (INE, 2008).

En los grupos profesionales, las profesionales y las gerentes recibían ingresos inferiores a sus pares masculinos, aunque la brecha casi había desaparecido en el sector público. Este sector pagaba los mejores salarios a los profesionales y los cargos directivos.

Cuadro Nº 24
Porcentaje de trabajadores con salario mínimo
en los profesionales y gerentes

	Total	Hombres	Mujeres
Profesionales y técnicos en el sector público	17%	16%	18%
Profesionales y técnicos en el sector privado	23%	16%	27%
Cargos directivos en el sector público	6%	6%	7%
Cargos directivos en el sector privado	17%	14%	25%

Fuente: INE, 2008

La cantidad de personas profesionales y en cargos directivos que declaran ingresos equivalentes al salario mínimo evidencia la subdeclaración, pues por las jerarquías típicas de la estructura salarial es imposible que los cargos directivos reciban una remuneración similar a la de sus subordinados, incluso suponiendo que éstos ganen menos que un salario mínimo mensual. Pero aún con la evidente subdeclaración se puede observar importantes brechas salariales entre los sexos.

En el sector privado, las brechas salariales son más profundas que en el sector público y el techo de cristal se ve claridad, pues obviamente las mujeres ocupan los cargos con menor jerarquía, tanto dentro de los profesionales como en los directivos. En el sector privado, la tasa de retorno de la educación sigue siendo desfavorable para las mujeres.

La concentración de parte importante de la población en remuneraciones cercanas al salario mínimo y el reducido porcentaje de personas que declara ingresos superiores a 3 salarios mínimos confirma que la concentración de la riqueza se genera por el tipo de empleo. Solo el 4% de la fuerza de trabajo declaró

ingresos superiores a 3 salarios mínimos, un 5% eran hombres y un 3% mujeres (INE, 2008).

5.8. Distribución de la jornada laboral

Los bajos salarios y las jornadas laborales a tiempo completo son dos características que no han sufrido grandes modificaciones, a pesar de los cambios en la política económica y laboral del país acaecidos en las dos últimas décadas.

En los noventa, las políticas de ajuste estructural afectaron la capacidad adquisitiva del salario, como se demostró en el punto anterior. Ello no significó modificaciones importantes en la distribución del tiempo de trabajo. Al contrario aumentaron las personas que declararon trabajar menos de 21 horas semanales.

Cuadro N° 25
Distribución de la jornada laboral por sexo

	1988			1998			2005		
	Hasta 21 horas	De 22 a 40 horas	41 y más horas	Hasta 21 horas	De 22 a 40 horas	41 y más horas	Hasta 21 horas	De 22 a 40 horas	41 y más horas
Total	3%	57%	39%	6%	52%	39%	11%	47%	42%
Hombres	1%	53%	46%	3%	49%	46%	7%	43%	50%
Mujeres	6%	68%	26%	12%	55%	26%	17%	53%	29%

Fuente: OCEI e INE, varios años

Los datos disponibles sobre el 2008 provienen de la base de datos de OIT. La comparación presenta dos dificultades. Por un lado, el total de población activa no coincide con los datos obtenidos directamente del INE, aunque la diferencia no es sustancial. Por otro, los tramos sobre las horas son diferentes y la distribución de la jornada de trabajo presenta una alta concentración en más de 40 horas semanales. Pero aún así, se observa una mayor presencia de las mujeres en las jornadas de trabajo más corta y un aumento importante del porcentaje de mujeres que declararon trabajar hasta 19 horas semanales durante la década del 2000. En el 2008, el 11% de las mujeres declaró jornadas de trabajo inferiores a 19 horas semanales en comparación con el 5% en el 2000. A su vez se observa una disminución de 7 puntos porcentuales de la participación de las mujeres en las jornadas de trabajo de 20 a 39 horas semanales y permanece estable el porcentaje de mujeres con jornadas de trabajo superiores a las 40 horas semanales.

Cuadro N° 26
Distribución de la jornada laboral en la década de 2000

	2008			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Hasta 19 horas	6%	4%	11%	3%	1%	5%
de 20 a 39 Horas	19%	16%	20%	18%	13%	27%
Más de 40 Horas	75%	80%	68%	79%	85%	69%

Fuente: Quipustat en <http://white.oit.org.pe>

Las diferencias en la distribución del tiempo de trabajo son notables y no se pueden explicar por los criterios diferentes para agrupar las horas de trabajo o por los totales de población que se toman como base del cálculo, pues las diferencias en el total de la población activa eran irrelevantes en términos estadísticos.

Los datos de OIT reportan que el 75% de los trabajadores tenían jornadas de trabajo superiores a 40 horas semanales en el 2008, porcentaje muy superior al 40% de mediados de década que reporta los datos directos obtenidos del INE. Incluso no coinciden los datos de ambas fuentes sobre la distribución de este indicador en 2005, pues OIT ubica al 75% de las personas en jornadas de trabajo superiores a 40 horas semanales y la información del INE reduce el porcentaje a un 42%.

Un dato importante a valorar es el momento que se produce el aumento de la presencia de las mujeres en las jornadas de trabajo inferiores a 20 horas semanales. La fuente de OIT reporta que solo el 5% de las mujeres trabajaban jornadas de trabajo inferiores a 19 horas semanales en el 2005. Por tanto, el aumento ocurrió según esta fuente después de la puesta en práctica de los programas sociales. En cambio, los datos del INE ubican el crecimiento en 1998, año que se duplica el porcentaje de mujeres en esas jornadas de trabajo en comparación con la situación de 1988, es decir, antes que se introdujera la jornada de trabajo a tiempo parcial con remuneración inferior al salario mínimo en 1990.

Los aumentos de la presencia de las mujeres en jornadas laborales a tiempo parcial pueden reflejar los efectos de la posibilidad de remunerar el tiempo parcial con un porcentaje proporcional del salario mínimo. Esa lectura se sustentaría con

los datos directos del INE. De un 6% a finales de los ochenta han pasado a un 17% en el 2005.

Pero un análisis detallado de la información disponible de 2005 reporta que solo el 5% de los asalariados declaró jornadas de trabajo hasta 21 horas semanales. La distribución por sexo reportó que el 4% de los asalariados hombres y el 7% de las asalariadas mujeres trabajaban hasta la media jornada laboral.

El crecimiento de las jornadas de trabajo a tiempo parcial se debía fundamentalmente al autoempleo. Ese año, entre los no asalariados, el 20% declaró jornadas de trabajo hasta 21 horas semanales. En este grupo, la brecha entre los sexos era importante: eran el 11% de los hombres y el 32% de las mujeres. Las asalariadas se ubicaron mayoritariamente en jornadas laborales mayores de 22 horas semanales: el 61% declaró trabajar entre 22 y 40 horas semanales y el 32% más de 40 horas semanales. Por tanto, la media jornada de trabajo fue una opción minoritaria para las asalariadas (INE, 2005).

Sin duda, la introducción de la jornada de trabajo a tiempo parcial en 1990 ha producido el mismo efecto que en otros países: es una opción femenina para compatibilizar los dos trabajos y si a ello se le suma las transferencias directas por participar en los programas sociales que adelanta el actual gobierno se puede explicar *en parte* el aumento de la cantidad de mujeres que declaran jornadas de trabajo inferiores a 20 horas semanales. El auto empleo es la otra explicación.

La reducción de la jornada laboral ya se presentaba en 1998, antes de los cambios en las políticas sociales y laborales. El balance de la década de los noventa es caída de los ingresos, aumento del autoempleo y disminución de la jornada laboral.

Desde, 1990, el trabajo a tiempo parcial se remunera con la parte del salario por tiempo completo que corresponda en la empresa. Si la estructura salarial se concentra en torno al salario mínimo se tiene un buen indicador de las remuneraciones de este tipo de jornada de trabajo y de sus efectos para los otros derechos. Por tanto, al igual que lo reportado para Francia y España (Carrasquer y Torns, 2007; Maruani, 2007) la jornada de trabajo a tiempo parcial ha facilitado la precarización del empleo asalariado femenino. Pero en Venezuela no deja de ser

relevante que las trabajadoras autónomas sean las que han disparado ese indicador. Ello habla de otra precariedad salarial.

La posibilidad de aumentar la cantidad de horas trabajo no luce muy factible, analizando ambas fuentes, aunque por razones diferentes. Los datos de OIT, reportan que el 75% trabaja más de 40 horas y la información del INE demuestra que los que trabajaban más de 40 horas tampoco presentaban significativas mejoras en su remuneración. En el 2008, el 80% de la fuerza de trabajo recibía ingresos inferiores a dos salarios mínimos y el 70% del sector informal se ubicaba en el tramo de ingresos hasta un salario mínimo (INE, 2008).

En Venezuela no existen estudios oficiales sobre el uso del tiempo. La primera encuesta que realizará el Instituto Nacional de Estadística estaba en proceso de formulación en el momento de escribir estas líneas. Sin embargo, varios países han efectuado encuestas sobre el uso del tiempo, que permiten dar una lectura integral a la distribución total del tiempo de trabajo.

Los datos disponibles sobre Costa Rica, El Salvador y México confirman que el trabajo doméstico familiar es realizado fundamentalmente por mujeres, con independencia de su condición laboral. En los tres países las mujeres triplican el tiempo dedicado al trabajo no remunerado en comparación con los hombres. Las diferencias más marcada se presentan por estrato social, pues en la medida que el hogar sea más pobre hay menos participación masculina en el trabajo no remunerado. El nivel educativo y la edad influyen poco en una mayor participación de los hombres para las actividades domesticas, con excepción en el cuidado de los hijos (Martínez y Voorend, 2009; INEGI, 2005).

Los estudios sobre uso del tiempo reafirman la necesidad de redefinir la noción de jornada laboral, pues medir solo el tiempo dedicado al trabajo mercantil no solo invisibiliza el *otro trabajo*, sino que legitima la apropiación social de ese trabajo sin reconocimiento. Por ello, ha sido tal fácil construir toda una idea de autonomía personal por el lugar en la producción. Habría que valorar cuán autónomo puede ser una persona sin tomar en cuenta su aporte al trabajo domestico-familiar, incluso su propio cuidado. Ello habla de otra noción de autonomía.

5.9. La protección laboral

Las informaciones disponibles sobre acceso a la seguridad social mostraban una mayor inscripción de las mujeres tanto en el sector formal como informal. En todas las categorías ocupacionales, con excepción del servicio doméstico, las mujeres superaban a los hombres en su acceso a los sistemas de salud y seguridad social. Su menor inscripción se daba justamente en la categoría ocupacional absolutamente feminizada. Esa tendencia se presenta desde la mitad de la década de los noventa, llegando incluso a superar en 10 puntos su acceso a la seguridad social en las microempresas en el 2004²²⁸. Este empleo ha sido tradicionalmente masculino.

Los datos que a continuación se presentan provienen de una pregunta de la Encuesta de Hogares por Muestreo que va dirigida solo a los asalariados, pues se trata de indagar sobre el acceso a tres beneficios previstos en la legislación laboral: las utilidades, las vacaciones y los pagos por años de servicio, denominados estos últimos *prestaciones sociales* en el país.

Esa pregunta ha sido procesada en el 2008 para esta tesis doctoral sin efectuar todos los procedimientos de control establecidos. Por lo que sus resultados son exploratorios y solamente deben tomarse como indicios del disfrute real de esos derechos.

La información disponible refiere a un total de 3.978.623 asalariados. En el primer semestre del 2008, la misma fuente reporta 6.871.683 asalariados, distribuidos en 2.041.651 en el sector público y 4.830.025 en el sector privado. Las microempresas ocupaban a 1.163.993 trabajadores (INE, 2008). Por tanto, el subregistro no deja de ser importante y dicha pregunta rara vez ha sido procesada por presentar problemas de validación. Con todo, este procesamiento exploratorio da indicios interesantes. Se trata de unos derechos que *en teoría deberían* disfrutaran todos los asalariados.

²²⁸ Ver punto 5.4 del Capítulo II

Cuadro N° 27
Disfrute de derechos laborales por sexo

	Prestaciones Sociales	Utilidades	Vacaciones
Total	77%	79%	77%
Hombres	78%	79%	78%
Mujeres	77%	78%	79%

Fuente: INE, 2008

Los datos presentados en el cuadro precedente indican que alrededor de un 20% de los asalariados no disfrutaban de tres derechos considerados *básicos* en el sistema de relaciones de trabajo venezolano. Los pagos por año de servicios, es decir, las prestaciones sociales, son el derecho más valorado por los trabajadores, pues como se ha informado, constituye el único ingreso disponible al finalizar la relación de trabajo y que durante la vigencia de la misma, es una especie de ahorro forzoso al que se puede recurrir en situaciones de emergencias.

Un anterior procesamiento de dicha pregunta en la década de los noventa reportó porcentajes menores de cumplimiento de dichas obligaciones patronales. En 1998, el 61% declaró recibir los pagos previstos por prestaciones sociales. El 65% recibía utilidades o bonificaciones de fin de año y el 60% disfrutaba de vacaciones (OCEI, 1998). En una década, la cobertura se habría ampliado en 10 puntos. En ese crecimiento influye sin duda el aumento del empleo público en la década del 2000.

La inscripción de los trabajadores en el Seguro Social por parte de los empleadores también parece haber aumentado en la década de actual. El portal on line del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales reportaba un total de 3.958.446 asegurados en septiembre del 2009²²⁹, lo que correspondía al 33% de la fuerza de trabajo y al 50% de los asalariados de ese mes (INE, 2009).

Los aumentos en los porcentajes de trabajadores que disfrutaban derechos laborales básicos no pueden desvincularse del sistema de control de acceso a las monedas extranjeras implementado a partir del 2002 y una mayor fiscalización de

²²⁹ <http://www.ivss.gov.ve/>

los órganos administrativos del trabajo, en particular de los inspectores, previstos en la ley de salud y seguridad laboral.

Los empleadores para acceder a los dólares para las importaciones deben presentar una solvencia laboral. Más allá de los posibles usos con finalidades políticas o de corrupción del sistema de control de divisas parece que ha incidido en un mayor respeto de la legalidad laboral, sobre todo, en el sector privado.

De igual manera, en el aumento de la inscripción de los trabajadores en el Seguro Social puede estar incidiendo además del sistema de control de divisas, la aprobación en el 2005 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo que prevé altas sanciones en caso de accidentes y enfermedades profesionales, cuya supervisión por parte de funcionarios del trabajo especializados se ha incrementado. No dejan de ser importantes las campañas del propio Seguro Social que efectúa en fiscalizaciones conjuntas con el organismo dedicado a la recaudación tributaria, lo que le otorga a las inspecciones del Seguro Social un elemento adicional de intimidación, sobre todo para los pequeños empresarios.

Los datos sobre acceso a la seguridad social que procesan los organismos internacionales regionales solo contienen información sobre Venezuela hasta el 2005. En sus últimos cuatro informes sobre la evolución del empleo en América Latina y el Caribe no se incluye información sobre el acceso a la salud y a las pensiones. Ello reafirma que la información nacional es poco confiable.

Los últimos datos disponibles sobre acceso a la seguridad social de los informes sociales de la CEPAL y de la OIT presentan diferencias importantes en los porcentajes de afiliación²³⁰, pero coinciden en la mayor protección de las mujeres y en la disminución de la cobertura en salud y pensiones. De ahí que no es de extrañar que no haya sido procesada la información venezolana sobre el aumento en la cobertura que presenta la información del portal on line del IVSS. Pero además la poca confiabilidad de la pregunta específica sobre inscripción en el Seguro Social que contiene la Encuesta de Hogares por Muestreo puede ser la razón

²³⁰ Las diferencias alcanzan hasta cinco puntos porcentuales. En el 2002, la CEPAL reporta que el 63% de los asalariados cotizaban, cifra que disminuye al 58,4% según los datos de OIT.

del retiro de los datos sobre Venezuela del anexo estadístico que muestra la evolución de este indicador laboral en ambos informes regionales.

En el informe regional del 2005, elaborado por la OIT, las mujeres gozaban de una mayor cobertura en la seguridad social que los hombres tanto en el sector formal como informal.

Cuadro Nº 28
Asalariados con cobertura en salud y pensiones

		Sector Informal			Sector Formal	Total de asalariados
		Total	Servicio doméstico	Microempresas		
1995	Total	22.7	17.6	23.6	81.0	70.6
	Hombres	20.6	29.8	20.6	78.2	64.9
	Mujeres	26.9	17.1	35.4	85.8	81.7
2004	Total	16.9	23.2	15.5	72.2	57
	Hombres	12.7	38.2	12,5	69.5	54.3
	Mujeres	22.5	22.8	22.3	76.0	60.9

Fuente: OIT, Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2005

La información mostraba una disminución en la brecha por género en la seguridad social. En 1995, la diferencia se ubicó en 16,8 puntos porcentuales a favor de las mujeres, reduciéndose a 6,6 puntos porcentuales en el 2004. Pero se acrecentó a favor de las mujeres en el sector informal, con excepción del servicio doméstico.

En el sector informal se ha producido un desplazamiento de la protección hacia el servicio doméstico, cuyo porcentaje de afiliación creció en casi 6 puntos porcentuales. Pero, los hombres superan en protección a las mujeres en el empleo femenino por excelencia. Ello probablemente sea reflejo del tipo de trabajo doméstico que desempeñan, pues los hombres se ocupan más como choferes y jardineros. Además, como informó un gerente del Seguro Social, los trabajadores autónomos del transporte están utilizando esta vía para acceder al seguro social, dado la clasificación de riesgo medio de su actividad, lo que aumenta el valor de sus cotizaciones.

El informe de la CEPAL contiene datos que discriminan la afiliación a la seguridad social por tipo de empleador. En el 2005, La afiliación a la seguridad social de los asalariados del sector privado se ubicó en 53% en comparación con el 85% del sector público. En el segundo semestre de ese año, en la fuerza de trabajo había un total de 4.487.737 de asalariados privados y 1.715.162 de asalariados públicos (INE, 2005), lo que significa que más de dos millones de asalariados no estaban cotizando para sus pensiones.

Los datos del informe de la CEPAL también reportan una mayor afiliación femenina que masculina, con la única excepción del sector público. En el sector público, los hombres presentaban una cobertura superior en tres puntos porcentuales a las mujeres. Nuevamente se repite una mayor discriminación en un empleo feminizado.

Cuadro N° 29
Distribución de los asalariados que cotizan a la seguridad social

Año	Total asalariados			Asalariados Públicos			Asalariados Privados		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2002	63	59,2	69,1	88,8	90,1	87,7	54,0	52,1	54
2005	61,7	58,7	66,7	85,0	87,6	83,1	52,7	51,3	52,7

Fuente: CEPAL, Panorama Social de América Latina y el Caribe 2007

Como puede observarse, las dos fuentes presentan diferencias importantes en sus cálculos sobre la cobertura de la seguridad social en Venezuela. Los años de referencia en los informes no coinciden y tampoco el año inicial de la información procesada. Pero ambos informes reportaban que entre el 30 y 40% de los asalariados no estaban inscritos en la seguridad social.

La baja afiliación al sistema de seguridad social augura serios problemas de financiación para las prestaciones que otorga, en especial para mantener las pensiones basadas en un sistema contributivo y solidario.

El envejecimiento de la población no es un problema que enfrentará el sistema de seguridad social en el corto plazo. Del total de asegurados que informa

el portal on line solo el 11% eran pensionados²³¹. Son los bajos salarios y la evasión sus principales problemas. Los bajos salarios no permiten pensar en su sustentabilidad en base a sistemas de capitalización individual. Parece que la alternativa sigue siendo comenzar a evaluar el tránsito hacia un sistema de seguridad social, apoyado, aunque sea en parte, en algún tipo de tributación universal.

La brecha favorable a la mujer en la cobertura de la seguridad social refleja la tendencia descrita para América Latina. Esta mayor cobertura no es fácil de explicar, es una de las paradojas descritas en el capítulo II de esta tesis, pues revierte la tendencia de una situación de mayor desprotección de las mujeres en el mercado de trabajo.

Una posible explicación de esas diferencias es una mayor conciencia en las mujeres de la necesidad de alguna de las prestaciones de la seguridad social, tales como los permisos remunerados por maternidad y por enfermedad. Ello posiblemente incida en la búsqueda de empleos que garanticen ese derecho. Pero tampoco se puede obviar la presencia de mujeres de clase media. En el 2008, ese 27% en el empleo público remite claramente a ese estrato social.

La conciencia de la necesidad de protección por las responsabilidades familiares también se observó en las trabajadoras de escasos recursos. En seminarios efectuados con mujeres que trabajaban como vendedoras en las calles de dos ciudades de Venezuela hicieron mucho énfasis en la necesidad de contar con algún tipo de protección en caso de maternidad y para sus hijos e hijas. Era una de las carencias más sentidas, aunque su acceso no era vinculado con el empleo asalariado, sino con la acción gubernamental.

Los sindicatos del sector informal han generado algunos servicios en materia de seguridad social. Era el caso del Sindicato de Trabajadores de la Economía Informal del Estado Aragua. Este sindicato dirigido fundamentalmente por mujeres y que afilia a vendedores ambulantes en la calle, poseía una serie de servicios, entre ellos una guardería y un apoyo docente para las actividades escolares de los hijos e hijas de sus afiliados²³².

²³¹ <http://www.ivss.gov.ve/>

²³² Entrevista a la presidenta del sindicato

A MODO DE CIERRE

Cambios es la palabra que mejor define la Venezuela en las dos últimas décadas. Una sublevación popular, tres intentos de golpe de estado, la destitución de un presidente y la llegada al poder de Hugo Chávez Frías han marcado el camino hacia el siglo XXI.

Los cambios han sido de diverso orden y han afectado profundamente la vida cotidiana de los venezolanos y venezolanas. En 1989, el país inició "El Gran Viraje", que decretó la muerte del modelo de sustitución de importaciones, ya en terapia intensiva desde los años ochenta.

La propuesta de abrir el país a las inversiones extranjeras, promover las exportaciones no tradicionales, sanear las finanzas públicas y hacer competitivo internacionalmente al aparato productivo nacional, mediante una reconversión industrial, duró poco. En 1993, su promotor fue destituido de la presidencia de la república. La destitución de Carlos Andrés Pérez no puede desvincularse de su programa de reformas económicas. Fue bajo su mandato que se produce el Caracazo y dos intentos de Golpe de Estado, en los que participó el actual Presidente de la República. El primer intento de Golpe de Estado el 4 de febrero de 1992 fue justificado por sus promotores por la represión militar de la sublevación popular del 27 y 28 de febrero de 1988. Ahí comenzó la identificación de Hugo Chávez Frías con una propuesta diferente a la forma de hacer política hasta ese momento.

El primer programa de ajuste económico se tradujo en desempleo y pobreza. Las fuertes desmejoras en las condiciones de vida no fueron compensadas ni siquiera en los años de recuperación del crecimiento económico. Así, la primera experiencia neoliberal fue sinónimo de empobrecimiento para la mayoría de la población.

El segundo programa de ajuste estructural avanzó en la flexibilización laboral. El carácter tenue de la flexibilización laboral fue compensado con la congelación del aumento salarial por casi dos años, el aumento del desempleo y la disminución del peso del empleo público en la generación de puestos de trabajo. Es en el segundo programa de ajuste estructural que se autorizan las empresas de empleo temporal y se crea el primer *contrato de trabajo especial* para la población asalariada menor de

24 años. Parte de este programa de ajuste estructural fue la reforma de la seguridad social que permitió la capitalización individual, aunque nunca fue implementada. Pero el mensaje llegó: la liberación económica volvió a producir desmejoras para la mayoría de la población. La pobreza extrema se ubicó en 27,2% en 1997 en comparación con un 5,4% en 1982 (Riutort, 2001), época que aún se mantenía con fuerza el modelo de desarrollo basado en el mercado interno. La asociación entre retiro del Estado y disminución del bienestar social fue evidente.

Las reformas neoliberales coincidieron en el tiempo con “las leyes para las mujeres”. La promoción de la igualdad ocurre cuando las trabajadoras abandonan el empleo público y pasan a engrosar las filas del autoempleo. Más derechos y más precariedad.

La palabra crisis define la década de los noventa. La crisis política, social y económica conduce a la vuelta de la preeminencia del Estado en la conducción de la vida social. En enero de 1999 asume la presidencia Hugo Chávez Frías y otros cambios se inician.

La década del 2000 es la década de la vuelta al Estado interventor. Reaparecen los controles estatales sobre el mercado. Las privatizaciones de la década de los noventa se revierten, se nacionalizan o más bien se estatizan empresas privadas, los controles de precios reaparecen y crece el empleo público.

En menos de 20 años se ha pasado de las recetas neoliberales a una profundización de la intervención estatal en la economía, superior a la efectuada en la época estelar del modelo de sustitución de importaciones. Todos esos cambios en tan poco tiempo tienen efectos en el mercado de trabajo y han marcado la evolución del empleo con una intensidad mayor en la situación de las mujeres. El empleo femenino está más determinado por la acción del Estado.

En los tránsitos de una política a otra se ha afectado a todos y a todas. En esta tesis doctoral se ha puesto énfasis en las consecuencias para las mujeres, pero sin obviar que también se trata de una cuestión de clases. Es la versión actual de la *cuestión social* atravesada por la *cuestión de la mujer*.

Los cambios acaecidos han sustituido las reglas del sistema de conciliación de interés de elites, base del sistema político inaugurado en 1958. Otros actores

sociales y políticos han copado la agenda política. Pero esos cambios se reflejan menos en las otras esferas de la vida social.

Cambios profundos en la vida política parecen convivir con continuidades en la estructura del empleo y de las familias. Esos cambios se proyectan menos en esos ámbitos de la vida social.

La liberalización económica de los noventa apostó a desarrollar una nueva industria que disminuyese la dependencia del petróleo. Se trataba de diversificar nuestras exportaciones y centrarlas en las famosas y nunca bien explicadas ventajas comparativas. Ahora se apuesta por un desarrollo endógeno y se ha dispuesto de un alto ingreso petrolero que pudo ser utilizado en la promoción de una diversificación del aparato productivo. Ello no se ha logrado: la alta concentración del empleo en actividades terciarias en las dos décadas muestra que todos los esfuerzos han sido poco fructíferos.

Dos décadas de cambios profundos y la estructura del empleo muestra pocas, casi insustanciales modificaciones. En 1988, el sector industrial era reducido y los servicios ocupaban a la mayor parte de la fuerza de trabajo. 20 años después esa conformación del empleo se había profundizado. El sector industrial seguía reduciéndose, el sector servicios crecía y la dependencia del ingreso petrolero era cada vez mayor. La poca creación de empleos en la industria manufacturera era un buen indicador de ello.

La acción estatal seguía topándose con ese hueso duro de roer que es la informalidad. La informalidad tomaba otra cara, se transformaba ahora en empleo en cooperativas de trabajo asociado. Los ingresos declarados por los *asociados en cooperativas* se acercaban más a los ingresos declarados por los trabajadores informales que a los del empleo público. Se recuerda que la promoción de las cooperativas de trabajo asociado es la principal propuesta de la política laboral del actual gobierno.

En dos décadas se ha pasado de políticas de signo neoliberal a otras de signo contrario, cuyo sello es la intervención estatal. En esas dos décadas se han promulgado medidas legislativas para universalizar los derechos sociales. Pero la realidad sigue transitando por un camino paralelo.

La legislación laboral y de la seguridad social ha mejorado el contenido de los derechos, ha expandido su ámbito de aplicación, aunque se ha abierto un hueco en la protección laboral con la deslaborización de las cooperativas de trabajo asociado. Sin negar su sesgo clasista, pues no todos los trabajadores tienen los mismos derechos, el balance es positivo: todos los regímenes especiales de trabajo han mejorado en contenido. La flexibilización laboral se ha producido más por la vía de los hechos que por las reformas legales.

En materia de empleo se han eliminado la mayoría de las trabas legales que limitaban el acceso de las mujeres a todo tipo de trabajo asalariado. No hay prohibiciones de trabajo nocturno o en actividades peligrosas, insalubres o nocivas o en el interior de las minas. Se eliminó la prohibición de trabajar en empresas que puedan afectar su moral y buenas costumbres.

Las transformaciones se han conjugado con algunas continuidades importantes. Una legislación del trabajo altamente protectora, pero a la vez interventora en la vida sindical, ha sido la constante en la mayoría de las reformas laborales acaecidas, lo que se ha profundizado en la década actual. Ello hace que la posibilidad real de ejercer muchos derechos sea limitada, pues sin autonomía colectiva no es posible democratizar las relaciones de trabajo. Además, a las dificultades para el ejercicio de la libertad sindical se le deben adicionar las bajas tasas de sindicación, las altas potestades patronales en el uso y disponibilidad del tiempo de trabajo y el hecho de que casi la mitad de los trabajadores devengasen ingresos cercanos al salario mínimo, elementos que tornan aún más difícil el disfrute de los otros derechos laborales consagrados.

La regulación legal del tiempo de trabajo sin duda es la principal frontera para el disfrute de los derechos. Centralidad de los derechos del empleador para decidir cómo y cuándo disponer del tiempo contratado y ausencia del derecho al cuidado, como derecho autónomo, no dejan mucho espacio para construir una sociedad de bienestar en el amplio sentido de la palabra. Pero además esa plena disponibilidad afecta la libertad individual y dificulta el ejercicio de la libertad sindical.

La visión del rol de las mujeres se ha mantenido con pocos cambios. Madres o futuras madres ha sido otra línea constante en todas las reformas legislativas. La idea de la autonomía de las mujeres se diluye incluso en las reformas que

promueven la igualdad de trato y oportunidad. Ello se evidencia no solo en la Ley Orgánica del Trabajo sino en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. En dichas leyes se proyecta con fuerza la visión del cuidado como responsabilidad femenina. Nunca es reiterativo recordar que la legislación construye y legitima una dominación social.

La Ley Orgánica del Trabajo mantiene la visión del hombre proveedor y mujer cuidadora. La familia, y aca el singular es intencional, aparece en una serie de beneficios económicos, la mayoría de carácter no salarial, y en algunas obligaciones patronales referidas a la educación y vivienda. El cuidado solo se prevé para las mujeres trabajadoras embarazadas. Esa ley no contempla el permiso de paternidad.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer es más realista. Ante la ausencia del hombre proveedor, sobre todo en las familias populares, el Estado y los empleadores son los que deben ayudar a las mujeres a aliviar su carga de trabajo doméstico familiar. Los servicios sociodomésticos que esta ley promueve son un buen ejemplo de la consagración de un derecho al cuidado focalizado. Son servicios para los sectores populares. La responsabilidad social en el cuidado no aparece en esta ley.

Las leyes sobre la protección de las familias y la promoción de la lactancia materna, dictadas en la segunda mitad de la década actual, son un buen ejemplo de las dificultades para visualizar a la mujer simplemente como persona y por ende sujeto de derechos y obligaciones.

La definición de las familias como *asociación natural* que cohesiona la sociedad muestra claramente que el contrato social entre los sexos aún no aparece en el imaginario, ni siquiera de las legisladoras que impulsan actualmente la equidad de género. En la ley de protección a las familias no aparece el derecho al cuidado.

La función social otorgada a las mujeres se expresa claramente en las dificultades para garantizarles sus derechos reproductivos y sexuales. No es solo que el aborto siga penalizado sino toda la simbología que expresa considerar la violación como un delito contra la familia.

La identificación total entre la familia y la mujer tiene una fuerza arrolladora en el imaginario venezolano, situación que no se explica por la poca estabilidad de

la figura masculina en su seno. Ella se expande a todas las estructuras familiares, incluso las con cabeza masculina.

La asociación entre maternidad y cuidado de la familia se encuentra en toda la legislación. Aún no aparece en la legislación el derecho a cuidarse y cuidar a lo largo del ciclo de vida.

El Código Civil regula el matrimonio heterosexual y otorga algunos derechos a las uniones de hecho entre hombres y mujeres. No solo es el hecho que el contrato matrimonial convierta a los contrayentes en *marido y mujer*, sino que se consagra la guarda y custodia de los niños y niñas menores de 7 años como derecho exclusivo de las madres, en caso de divorcio. Esta ley además no va dirigida a los sectores populares, pero reafirma que el cuidado de los hijos es una responsabilidad exclusiva de las mujeres.

La idea de la madre como sujeto con superioridad moral que conduce la vida familiar es común en la legislación latinoamericana. La retroalimentación entre el *marianismo* y el machismo presenta caras diferentes, pero su esencia es la misma.

La cobertura de la legislación laboral es otra muestra de las continuidades. Los profundos cambios ocurridos no han afectado significativamente su cobertura: el 50% de los trabajadores tiene dificultades para disfrutar de los derechos laborales.

La legislación laboral ha expandido su manto protector a todo tipo de trabajo, incluso se otorgaron constitucionalmente los derechos laborales a los trabajadores autónomos. Pero más allá de las declaraciones, los trabajadores autónomos no profesionales no gozan de ninguna protección laboral, ni siquiera de los beneficios del Seguro Social.

Desde la década de los noventa, la categoría trabajador autónomo no profesional ha ocupado cerca del 30% de la fuerza de trabajo. Las mujeres se han empleado más como trabajadoras autónomas que los hombres en las dos últimas décadas. Puede sostenerse que en los noventa *invadieron* el autoempleo no profesional.

La cobertura de las medidas de protección laboral dentro de la categoría asalariados sigue dependiendo del tipo de empleador. La protección laboral varía si se trabaja en el sector público o privado, y dentro de éste por tamaño de las

empresas.

La estructura salarial reflejaba claramente esas diferencias. Los trabajadores del sector público recibían los mejores salarios. En cambio, los que trabajaban en microempresas ganaban salario mínimo.

La cobertura de la seguridad social en las microempresas era muy limitada, siendo la tendencia hacia la baja. En 1995, el 23% de los trabajadores estaban inscritos en la seguridad social, porcentaje que disminuye a un 15 % en el 2004. Pero, las mujeres seguían teniendo mayor protección que los hombres, aunque la brecha había disminuido considerablemente, pues de 15 puntos porcentuales había pasado a 6 puntos porcentuales en dicho período.

Los bajos salarios y la reducida cobertura de la seguridad social son evidencias de la mala calidad de los empleos en la microempresas, cuyas condiciones no varían por los cambios en la política económica y laboral. Al contrario hasta mediados de la década del dos mil, la situación del empleo en estas microunidades de producción empeoraba (Richter, 2007).

La situación de las mujeres en el empleo asalariado informal presentaba la peculiaridad de que su presencia en las microempresas era menor que la de los hombres, pero se ubicaban en los puestos de trabajo con mayor acceso a la seguridad social, aunque ganaban salarios inferiores a sus pares masculinos. Era una cara diferente de la precariedad laboral.

El autoempleo y el servicio doméstico remiten a otras manifestaciones de la segmentación laboral y la segregación ocupacional por sexo. En el autoempleo, las mujeres se concentraban en comercio y servicios personales y ganaban menos que los hombres en todas las ramas de actividad. Los hombres eran agricultores, transportistas o trabajadores de la construcción. Las diferencias en las ocupaciones es una de las razones de la desigualdad salarial. El 20% de los trabajadores autónomos eran transportistas, empleo con buenas remuneraciones pero malas condiciones de salud y seguridad laboral.

El trabajo en el servicio doméstico mostraba que los cambios eran menos profundos de lo esperado. En 1988, el 12% de las mujeres se desempeñaban como asalariadas domésticas. 20 años después la cifra se había reducido a un 4%. Pero un 10% de las mujeres eran trabajadoras autónomas en servicios personales.

Cambios en la condición del empleo pero el mismo trabajo. Son los *suelos pegajosos* que atrapan a las mujeres: el servicio doméstico sigue siendo la categoría ocupacional peor remunerada del mercado de trabajo venezolano.

La profunda diferencia en el disfrute de los derechos laborales queda en evidencia en la distribución por categoría ocupacional en el 2008. Los reales beneficiarios de la protección laboral eran los 5.516.586 asalariados que prestaban sus servicios en el sector público o en empresas de cinco o más trabajadores, lo que representaba el 50% del total de trabajadores. Ello habla de un acceso limitado para ambos sexos. Sin embargo, existía una diferencia de cinco puntos a favor de las mujeres en el empleo asalariado formal. En otras palabras, las mujeres accedían más que los hombres a los empleos protegidos. Es la cara de clase social de la discriminación laboral. La presencia de las mujeres de estratos sociales medios se hace sentir.

Los asalariados del sector público sin duda son los principales beneficiarios de las medidas de protección laboral, pues las mejores remuneraciones las paga el Estado. Además como se vio en el análisis de cada beneficio o prestación son los contratos colectivos de este sector los que mejores permisos, pagos y beneficios para la familia otorgan a sus trabajadores.

Los datos disponibles desde 1995 reportan que las mujeres duplican a los hombres en este sector. Desde 1995, casi el 30% de la fuerza de trabajo femenina se ocupa en el sector público, en comparación con porcentajes que varían entre 10% y 13% en el caso de los hombres.

El colectivo femenino presentaba diferencias internas importantes. Un 27% en el empleo público y un 30% en el autoempleo no profesional habla de unos polos mucho más pronunciados que en el colectivo masculino. Ese 10% de trabajadoras autónomas en servicios personales remite a casi medio millón de trabajadoras en puestos de trabajos altamente precarios. No se trata de negar las diferencias dentro del colectivo masculino sino resaltar como se conjuga la clase y el sexo en la segmentación laboral y en segregación ocupacional.

En el 2008, ese 27% de mujeres asalariadas fueron las principales destinatarias de las normas de promoción de igualdad de trato y oportunidades, aunque ganaban menos que sus pares masculinos y tienen menos presencia en los

altos cargos de dirección. Aquí aparece el *techo de cristal*, fenómeno que afecta más a las mujeres profesionales.

En síntesis, la protección laboral solo llega a la mitad de los trabajadores y sus familias, siendo limitados los beneficios para la familia. El cuidado aparece solo vinculado a la maternidad y recientemente surge una referencia a la responsabilidad paterna con la licencia de paternidad.

La evaluación del régimen legal de la protección de la maternidad, de la paternidad y a la familia, de nuevo el singular de la familia es intencional, muestra que tiene vacíos importantes y carencias evidentes.

Sin duda, en el contexto latinoamericano, la regulación venezolana es una de las mejores en cuanto a protecciones establecidas para la maternidad y paternidad. El permiso de maternidad se ubica entre los de más larga duración, el fuero maternal se extiende hasta el primer año de vida del infante, lapso solo inferior al previsto en la legislación chilena y la obligación de guardería se desvinculó del empleo femenino y se computa la cantidad de trabajadores con el concepto de unidad económica, lo que en teoría dificulta las prácticas de fraude a ley, dividiendo la empresa.

La licencia de paternidad es la más larga de la región y su estabilidad del empleo es un derecho poco común en la legislación latinoamericana.

Las carencias se hacen evidentes al detallar las características de la protección y los diversos problemas de disfrute de esos derechos. Diseño defectuoso, incumplimiento y las interpretaciones que han efectuado los jueces y el Seguro Social son tres tipos diferentes de obstáculos para el disfrute de la protección de la maternidad y paternidad.

La regulación del tiempo de trabajo durante el embarazo no parece haber tomado en cuenta las dificultades que pueden presentarse para el cumplimiento de la jornada de trabajo completa. Este hecho se agrava en el caso venezolano porque las mujeres tienden a trabajar todo el período del prenatal para acumularlo al post natal. Esta situación no ha sido advertida ni siquiera en la legislación sobre condiciones y medio ambiente del trabajo promulgada en 2005.

Hasta el 2007, la legislación no preveía expresamente los permisos para los controles médicos durante el embarazo. Su incorporación en algunos convenios

colectivos vigentes en la década del dos mil mostraba que no siempre se concedían voluntariamente por los empleadores. Su consagración legal es expresión de una tradición legislativa: extender un beneficio convencional a todos los trabajadores. Ello es un reconocimiento que su disfrute era limitado.

La regulación legal del permiso para el control mensual del niño o niña durante su primer año de vida no se planteó cumplir una función pedagógica: establecer el derecho de ambos progenitores para asistir a esos controles.

El régimen de protección de la maternidad no solo tiene problemas de diseño o incumplimiento por parte de los empleadores. La ilegalidad también proviene del Estado. Los pagos de la licencia de maternidad por parte del Seguro Social es una flagrante y evidente violación de la legalidad que nadie ha intentado poner reparo. Desde hace 20 años, el Seguro Social incumple su propia ley y las afectadas no reclaman. Los sindicatos no se han dado por enterados y nadie se ha planteado una acción de clase contra dicho Instituto. No deja de ser llamativa esta inacción: ¿Pasaría lo mismo si ello ocurriese con las licencias por enfermedad profesional en la industria?

La protección de la paternidad presenta aún mayores inconvenientes. El reciente permiso de paternidad fue aprobado en una ley ajena al sistema de relaciones de trabajo, sin participación en su elaboración de representantes de empleadores, de sindicatos ni del Ministerio del Trabajo. Ello ha tenido varios inconvenientes, siendo el más relevante que es un permiso sin remuneración, por la falla legislativa de poner su remuneración a cargo de un sistema de seguridad social inexistente, sin referencia a ninguno de sus órganos específicos o directamente al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales con la famosa coletilla de que esta institución asumirá el pago mientras no se creen los subsistemas del sistema de seguridad social.

Pero, no solo esas dificultades enfrentan el régimen de protección de la maternidad y de la paternidad. Una fuente importante de obstáculos son las interpretaciones judiciales. Ellas han restringido la protección de la maternidad, bajo el peligroso argumento que se debe evitar su discriminación en el empleo. Para *evitar* la discriminación se disminuye la protección y no se anulan despidos de mujeres embarazadas o madres con hijos o hijas menores de un año. El argumento

que ese despido es una discriminación directa por razones de sexo, inaceptable por el orden jurídico, no ha sido aducido por los jueces venezolanos.

El diseño normativo sigue presentando un déficit en establecer un régimen que otorgue al trabajador, independientemente de su sexo, tiempo, dinero y servicios para el cuidado.

La legislación no prevé permisos para el cuidado de los hijos, con la reciente excepción de la asistencia a los controles mensuales durante su primer año de vida. El cuidado de la pareja o de los padres o de otros familiares dependientes no aparece en la legislación laboral y de la seguridad social. Ellos han sido contemplados en la negociación colectiva y son de corta duración. La suspensión de la relación de trabajo para el cuidado de la familia no está prevista ni en la legislación ni en los convenios colectivos.

La famosa trilogía de hacer descansar el cuidado de los dependientes en una combinación entre servicios estatales, oferta del mercado y las familias, lo que sería el sello de las políticas de bienestar social, ha recaído fundamentalmente en las familias.

La oferta pública de cuidado a los niños y ancianos es muy reducida. La calidad de los servicios privados depende de los ingresos de las familias y las obligaciones patronales de instalar una guardería para los hijos de sus trabajadores siempre tuvieron un bajísimo cumplimiento y desde que en los años noventa se posibilitó su cumplimiento con un pago, se volvió a trasladar hacia las familias esa responsabilidad.

El cuidado sigue siendo una responsabilidad privada, recayendo su mayor peso en las mujeres. La negociación colectiva es una buena demostración de esa concepción. Se otorga a los trabajadores algo de dinero y a las trabajadoras algo de dinero y tiempo. El permiso para asistir a reuniones escolares previsto solo para las trabajadoras es un buen ejemplo de ello.

La regulación de la protección de la maternidad, de la paternidad y de *la familia* refleja la fuerza del modelo hombre principal proveedor. La legislación laboral hasta 1990 protegía fundamentalmente ese núcleo familiar. En el caso de la trabajadora, la protección de la maternidad contemplaba pocas garantías, pero además con escaso cumplimiento de la obligación de salas cunas para sus hijos

menores de un año. Era una forma de incentivar su regreso a sus *funciones naturales*.

La protección de la pareja de la trabajadora solo abarcaba al marido e incluso éste tenía menos derechos que la pareja femenina. Ello era coherente con la tutela especial a las mujeres y la visión del salario femenino como ingreso familiar secundario.

La legislación desde 1990 ha intentado modificar el modelo de protección laboral, basado en la familia con cabeza masculina, pero con éxito limitado. La frase "la persona con que haga vida marital el trabajador" fue incorporada para dar protección a la pareja masculina de la trabajadora en el supuesto de uniones de hecho. Pero esa intención se topa con la ley del Seguro Social que solo consagra derechos al cónyuge o a la concubina.

En la ley sobre medio ambiente y condiciones de trabajo de 2005 se equiparan los derechos de la pareja masculina en el acceso a la pensión de sobrevivencia con ocasión de un accidente o enfermedad profesional. De igual manera, recién en el año 2006, el estatuto de pensiones y jubilaciones de los funcionarios públicos incorporó al concubino como beneficiario de la pensión de sobreviviente, pero mantuvo las diferencias por sexo para su acceso: la pareja masculina tiene que tener más de 60 años o estar totalmente incapacitado, en cambio no se establece ningún requisito para la pareja femenina.

La Ley del Seguro Social del 2008, destinada a todos los trabajadores del sector privado y obreros del sector público, mantiene el trato diferencial por sexo y la figura del concubino no accede a ninguna prestación o derecho previsto en dicha ley.

La negociación colectiva reproduce con similar fuerza el modelo del hombre cabeza de familia, inclusive algunos convenios colectivos son más tradicionales que la propia legislación. Son numerosas las referencias de los beneficios a la esposa o la concubina. La referencia a los hijos legítimos que contiene el convenio colectivo de los obreros del sector salud pública y la póliza de salud de los periodistas de El Nacional cuyo acceso está limitado solo al cónyuge, muestra como en dos sectores de trabajadores de estratos sociales diferentes y con diverso nivel educativo se mantiene el modelo tradicional. Ambos convenios colectivos refieren a sectores

altamente feminizados. Por ello, la negociación colectiva en este aspecto no ha cumplido su rol de eliminar discriminaciones y avanzar en la igualdad para todos los trabajadores.

En materia de protección a la maternidad y a las familias, la negociación colectiva ha reforzado las garantías de estabilidad y aumentado la duración de los lapsos de pre y postnatal para la trabajadora embarazada y ha logrado algunas importantes reducciones de jornada de trabajo por eventos familiares. Ha consagrado la licencia de paternidad remunerada y diversos permisos para cuidados de hijos menores enfermos o para trámites de inscripción escolar o la obtención de documentos de identidad. En mucha menor medida, en algunas convenciones colectivas, se prevén permisos excepcionales para el cuidado del padre o la madre en casos de hospitalización. Probablemente, la poca preocupación sobre la situación de las personas dependientes mayores se deba a que aún no es un grave problema social, ya sea por la estructura de apoyo familiar femenina aún existente, pero sobre todo por la poca conciencia de las necesidades de la población de avanzada edad.

En el sector privado, el régimen de protección de la maternidad se aplica con menos rigurosidad y lo más llamativo es que las propias mujeres no lo quieren hacer valer, pues en varias entrevistas con dirigentes sindicales se reportó que las mujeres trataban de que su maternidad pase desapercibida. No se quejaban por sillas incómodas o por estar sentadas o paradas por muchas horas y la mayoría trabajaba el prenatal casi completo, para acumularlo al post natal. Ello muestra que las asalariadas privadas han internalizado muy bien que la maternidad es un obstáculo para la carrera profesional.

La consagración de un régimen de protección a los trabajadores con responsabilidades familiares es otra de las deudas del Estado Social de Derecho y de Justicia venezolano. Ello es imprescindible para avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, meta que requiere repensar las estrategias de provisión de cuidado a cargo de la legislación laboral y de la seguridad social.

Por último, la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para todos los trabajadores parece una meta difícil de alcanzar por el grado de segmentación

laboral y segregación ocupacional por sexo que presenta el mercado de trabajo venezolano.

Los datos presentados en este capítulo y el anterior muestran que las dificultades para las mujeres no se agotan en que ocupen mayoritariamente los puestos con más bajas remuneraciones, sino que dentro de ese colectivo la conjugación sexo y clase, permite construir unos perfiles de mujeres trabajadoras con acceso superior a la protección laboral, pues superan a los hombres en varios puntos en el empleo asalariado formal y ocupan en las microempresas puestos de trabajos con mayor acceso a la seguridad social que sus pares masculinos. Ello se debe sin duda a su alta presencia en el sector servicios y en cargos administrativos. Pero al lado de esas mujeres hay otras que son casi su opuesto: las asalariadas del servicio doméstico y las trabajadoras autónomas no profesionales.

Los hombres también presentan diferencias internas importantes. Sería interesante construir el perfil masculino de los trabajadores petroleros y siderúrgicos. Seguramente negros e indígenas serían minoritarios. Sin embargo, se resalta que en esos empleos no hay mujeres obreras en lo que se considera el núcleo de la producción de esas actividades.

Los datos presentados muestran los cambios ocurridos en el empleo en los últimos 20 años. En el caso femenino esos cambios coinciden con las medidas de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato que se dictan en la década de los noventa. Pero esa legislación parece reforzar unos reajustes que han apuntalado las inequidades en el acceso a la protección laboral, y por ende a la social, derivada del trabajo asalariado.

La década de los noventa fue la del congelamiento de la nómina pública. Por tanto, las medidas de promoción de la igualdad se dictaron en momentos que las mujeres perdían la posibilidad de acceder a los puestos de trabajos con mayor protección laboral. La disminución de las asalariadas públicas dentro de la fuerza de trabajo femenina aún se mantiene. En 1988, el 32% de las mujeres empleadas era asalariada pública, en comparación con el 27% en el 2008.

Todos los cambios acaecidos han afectado poco la visión tradicional del rol de las mujeres en sociedad. Al contrario se ha fortalecido la identificación absoluta con

su rol maternal. Ahora sí son, sin duda, medios para fines: la lactancia materna natural es una excelente medida para atacar la morbilidad y mortalidad infantil.

Las mejoras en los derechos han obviado abiertamente el derecho al cuidado. Este aparece subsumido en otros derechos. Aún no es un derecho con vida propia. En el tratamiento legislativo del derecho al cuidado se cuele la visión tradicional. Más allá de las declaraciones sobre la responsabilidad estatal y social en la atención de las familias los hombres *trabajan* y las mujeres *cuidan* y además *trabajan*. Ese además *trabajan* aún no logra encajar en el modelo normativo de protección laboral. Todos los esfuerzos para remover los obstáculos para su pleno acceso al empleo parten del supuesto de ese además y asumen que el cuidado en sentido amplio no es trabajo. Ese límite conceptual se ha mostrado infranqueable.

Reflexiones Finales: Las viejas y nuevas caras de las fronteras del bienestar social

"Es preciso volver a repetir una vez más que, en la colectividad humana, nada es natural, y que, entre otras cosas, la mujer es un producto elaborado por la civilización"
El Segundo Sexo, Simone de Beauvoir

I. El largo camino hacia el bienestar social

El análisis de las diversas épocas de la regulación jurídica del modelo de protección laboral venezolano me permitió mostrar la evolución en la conformación interna de la fuerza de trabajo y sus efectos sobre la ciudadanía para todas las personas, y, en particular para las mujeres. En tal sentido, la situación laboral de las mujeres fue un excelente hilo conductor para analizar las transformaciones ocurridas.

La participación laboral femenina, en los albores de la industrialización venezolana, con ese 40% de las ocupadas en el servicio doméstico y un tercio en la industria del vestido ha variado y se ha diversificado. En los inicios de la industrialización la cara clasista y sexista del mercado de trabajo se mostraba en *esas obreras* y en *esas empleadas domésticas*.

60 años después, las mujeres siguen ancladas en el sector servicios, pero internamente se distribuyen muy heterogéneamente. Por un lado, casi un tercio se ocupa como asalariadas públicas con *derechos* y el otro tercio en el autoempleo sin ninguno tipo de protección. La alta participación en la rama de actividad servicios comunales personales y sociales refleja la distribución diferencial en el empleo por razones de género. En cambio, las asalariadas y las autoempleadas refieren a la clase social. Esta distribución diferencial puso de manifiesto varias cosas. Por un lado, el Estado ha facilitado a las mujeres de clase media, el acceso al empleo protegido, en particular al público. Por otro, esas asalariadas públicas han podido *encajar* en el modelo jurídico de protección laboral y las asalariadas privadas tienen mayor dificultad, pero una inserción hacia puestos administrativo les ha permitido *convivir* con las tensiones que genera el disfrute de derechos del trabajo, diseñados para los trabajadores masculinos. El otro tercio de mujeres en el autoempleo recibe la asistencia social. Clase social, género y orden jurídico se entrelazan para garantizar la reproducción del sistema social. En ese tercio en el autoempleo están

las empleadas domesticas por día, quienes trabajan para que a las *otras mujeres* puedan en *parte* conciliar su doble presencia. Mostrar los efectos de esa conformación del empleo para el ejercicio de la ciudadanía requirió recorrer un largo camino. Estas conclusiones resumen los diversos pasos efectuados para lograrlo.

Evaluar la construcción y las redefiniciones de un modelo de protección laboral implicó esfuerzos de diversa índole. Había que repensar muchas cosas. El *trabajo* se transformaba, y ello era casi un lugar común en todas las disciplinas que se ocupan del tema. Por ello, fue necesario adentrarse en la discusión teórica sobre qué se entendía por el *objeto ampliado trabajo*. Así mismo, los debates sobre las transformaciones de la relación social de trabajo mostraban un ángulo indispensable para avanzar en el estudio del modelo de protección laboral.

El dato principal para evaluar el modelo de protección laboral era la norma jurídica, lo que significó adentrarse en la construcción de esa norma laboral y ver sus transformaciones. La pregunta fue ¿qué trabajo regula el Derecho del Trabajo? La respuesta es aún ambigua y tratar de darle algún contenido específico implicó un salto a otro nivel de análisis. El Derecho del Trabajo adquiriría fines especiales en el Estado Social de Derecho, dado que la protección del trabajo asalariado era consustancial para el funcionamiento de ese modelo de organización estatal. Por ello, para evaluar la legislación del trabajo y de la seguridad social se requirió analizar los rasgos centrales del Estado Social de Derecho. Y otro reto surgió: había que indagar qué significaban las metas que se imponía alcanzar ese modelo de Estado capitalista. Nuevamente, las palabras requerían ser precisadas: había que darle contenido a las nociones constitucionales de *justicia, solidaridad y equidad*. Develar su contenido de clase se convirtió, entonces, en el primer paso para entender el modelo de protección laboral. Pero era insuficiente, era imprescindible un segundo impulso: la manera en la que se expresaba en la norma jurídica la relación social entre los sexos permitía dar real contenido a las categorías jurídicas que sustentaban la protección social. Se trataba, por lo tanto, de ubicar las transformaciones de la legislación del trabajo y de la seguridad social, tanto en los procesos de redefinición de la relación entre capital y trabajo asalariado, como en la transformación de la relación social entre los sexos. Solo así tenía sentido construir la evolución del modelo de protección laboral.

Todo sistema de protección laboral tiene fronteras y la apuesta a la universalidad de las normas jurídicas parte de una previa delimitación de su contenido. Es por ello que, primero, se define qué se entenderá por trabajo y acotado el concepto, se delinea el perfil del trabajador y se pasa a definir sus derechos. En esos tres procesos algunos ingresan perfectamente, otros se quedan con la mitad del cuerpo afuera y un tercer grupo sencillamente se queda afuera. En otras palabras, no todos los trabajadores han sido tomados en cuenta en la definición de los beneficiarios de la protección laboral. En esta tesis doctoral se reconstruyó ese proceso en un país que presentaba ciertas peculiaridades.

Venezuela es una sociedad implantada de capitalismo tardío, basado en la monoproducción de un recurso natural de propiedad estatal. Se conjugaba además que, la explotación de ese recurso natural requería de una industria altamente tecnificada, en un país rural, con un sistema de producción fundamentalmente agrícola en el momento que se inicia la explotación petrolera. Desde entonces, esta situación realza dos características de la sociedad venezolana: implantada y *discrónica*, en el que ese vivir en varios tiempos históricos queda también en evidencia, en la industria petrolera, sus trabajadores y su relación con el país. Por ello, reconstruir la evolución de la protección laboral implicó situar el proceso de modernización del país y en su interior el desarrollo de la protección laboral.

Las *sociedades discrónicas* enfrentan retos adicionales para desarrollar sus proyectos de modernización. En esta tesis doctoral se muestran los retos en un elemento central para lograr la convivencia social y garantizar la paz social, a saber: el sistema de protección laboral que, a su vez, es la base de la protección social.

Evaluar este sistema de protección laboral significó abarcar varios aspectos de la relación construida entre empleo asalariado y acceso a bienestar social. En cada capítulo de esta tesis se puso en evidencia las fronteras de esa dupla. En estas conclusiones se sigue el mismo camino y se presenta un recuento de los hallazgos en cada uno de los grandes temas tratados en los diversos capítulos.

El **primer bloque** de estas conclusiones rescata la discusión del capítulo II. La tensión que produce conjugar *un trabajo, un tiempo y un bienestar* muestra los efectos de las redefiniciones de la relaciones de poder en las construcciones teóricas. Las categorías analíticas tratan de aprehender esos fenómenos sociales y

no son neutras. Por ello se hace énfasis que detrás de cada concepto que se abre o se cierra se dejan personas y se propone un modelo de sociedad. En este trabajo se reivindica que mientras *el otro trabajo* siga en la oscuridad es imposible conjugar *los trabajos, los tiempos y los bienestares sociales*.

El **segundo bloque** de conclusiones se centra en un tipo especial de categoría analíticas, las categorías jurídicas. Construir un modelo de protección social significa conjugar en su interior las relaciones de poder. El Derecho en sentido amplio legitima unas relaciones sociales y las devuelve a la realidad con un contenido específico. ¿Cómo se efectuó ese proceso de legitimar, reconfigurar y redefinir la relación entre capital y trabajo asalariado, atravesada por la relación de poder entre los sexos? Era necesario reconstruir los pasos que se fueron dando para lograr esas redefiniciones.

La separación de las esferas, asumiendo la autonomía entre ellas, la conceptualización de las mujeres en clave naturaleza y los hombres en clave contractual fue el sello de la ciudadanía, de la Modernidad y desde allí se legitimó en la relación entre empleo y del bienestar social. En esta tesis doctoral se insiste que la separación de la esfera pública y privada generó la primera gran frontera, pero no la única, ya que el sustrato ideológico de la visión de la pareja como unicidad orgánica ha impedido asumir sus conflictos. Mi propuesta pasa por unir lo público y lo privado, aplicando el mismo criterio contractual a la legitimación de la vida social en ambas esferas.

El **tercer bloque** de conclusiones se refiere al desarrollo del modelo de protección laboral venezolano. He utilizado el título "las *discronías* de la protección laboral" porque me permite situar el aporte de esta tesis doctoral. La convivencia simultánea de diversos tiempos históricos le otorga un contenido específico a los tiempos sociales, redefine el bienestar social y su relación con calidad de vida y ubica la configuración del Estado capitalista rentista en un haz de relaciones sociales que abarcan pasado y presente a la vez. Ello hace que las viejas fronteras aparezcan con nuevas caras y las realmente nuevas se enlacen con ellas reconfigurando el dilema sobre qué tipo de sociedad queremos vivir. El reto de la construcción de una sociedad con calidad de vida para todos y todas a lo largo del ciclo de vida pasa por derribar esas viejas y nuevas fronteras del bienestar social.

En este caso, sin duda, el punto de partida del análisis determina la senda para un puerto de llegada. En esta tesis doctoral se optó por un punto de partida, un camino y se propone un puerto.

II. Las relaciones de poder en las redefiniciones conceptuales

Un trabajo, un trabajador y un sitio para trabajar han sido centrales en la construcción de los imaginarios sociales del modo de acumulación capitalista. Sin duda, un tipo de trabajo asalariado adquirió un lugar privilegiado en la construcción de los acuerdos para garantizar el orden social. Esos acuerdos expresaban las diversas funciones que se le asignaron a la forma en que se organizaba la producción mercantil.

La nueva forma de organizar la producción que aparece con la primera revolución industrial permitió la separación del sitio de vida cotidiana y el lugar de la producción mercantil. La Modernidad construyó un nuevo sentido a viejas representaciones sociales, modificando el significado de las palabras, a fin de legitimar unas nuevas relaciones de poder. Pero a la vez una de las más longevas relaciones de poder adquirió nuevos significados y funciones en el modo de acumulación capitalista. La transformación de la relación social entre los sexos ha dado también un nuevo contenido a las palabras y los conceptos.

Las continuas transformaciones que han ocurrido en los procesos de organización del trabajo han puesto en entredicho lo que debemos entender por palabras y conceptos sobre los que -hasta los años 60 del siglo XX- existían pocas dudas sobre sus significados. Por ello, en esta tesis doctoral se sostiene que las redefiniciones conceptuales reflejan las modificaciones del pacto entre capital y trabajo asalariado, que también exige redefinir la relación social entre los sexos. Ello sitúa las actuales discusiones sobre qué se quiere decir con la palabra *trabajo* en la doble discusión sobre la distribución del poder y de la riqueza, llevando a otra redefinición: quienes serán los beneficiarios del bienestar social y qué se entiende por éste

Los hombres y las mujeres siempre han cumplido roles claramente diferenciados. La Modernidad construyó funciones diferentes para cada espacio de la vida social. Una esfera, la pública, es la del trabajo y la otra, la privada es la del cuidado. La novedad de la bifurcación fue el contenido político que se le otorgó a la

separación de los espacios de la vida social: en la esfera pública ya no hay súbditos sino hombres iguales que pactan en torno al ejercicio su libertad; en la privada, siguen habiendo súbditos que viven para servir a los que trabajan. La idea de libertad, igualdad y solidaridad fueron creadas para la vida en el espacio público. Un espacio que aún sigue siendo definido en masculino. Hay cambios importantes en las reglas de funcionamiento del espacio privado, pero la esencia ha sido poco trastocada. Muestra de ello es que las propuestas de democratización de las familias, siguen basándose en una concepción organicista de la misma. Difícil tarea se impuesto el orden jurídico al tratar de democratizar una *célula fundamental* o una *asociación natural*.

Los usos cotidianos de las palabras nos muestran esos cambios y continuidades. Hombre y mujer no son sinónimos de varón y mujer o varón y hembra; en este último término hay claras referencias a la condición biológica de unos de los sexos de la especie humana. En hombre y mujer podríamos asumir una neutralidad descriptiva, es decir, son palabras que identifican a los dos sexos de la especie humana. Pero ellas tampoco escapan de la *contaminación social*. No existe un hombre y una mujer, existen muchos hombres y mujeres que se relacionan. Esa relación va otorgando un contenido específico a las palabras hombre y mujer. Ese contenido se puede observar cuando se habla de empleo, trabajo y cuidado. Los hombres y las mujeres adquieren fisonomía particular al relacionarse entre ellos y a la vez con cada una de esas palabras. Podríamos decir que cada palabra se asocia a un sexo, pues empleo remite a los hombres y cuidado a las mujeres.

La relación entre hombres y mujeres adquiere fisonomías específicas en cada modo de acumulación. Por ello, en el capitalismo, el conflicto entre los sexos asume nuevas representaciones. La regulación del conflicto entre capital y trabajo asalariado ha pasado por varias etapas, que se manifiestan de manera diferente en la esfera pública y la privada. Esas etapas se van concretizando en las normas laborales y en los diversos acuerdos institucionales que permiten el funcionamiento cotidiano del modo de producción.

En cada una de esas etapas, la relación de poder entre los sexos también se expresa en ambas esferas que se retroalimentan, con una tendencia a mantener la subordinación de las mujeres. Una de las posibles diferencias en ese devenir son los

grados de invisibilidad del conflicto entre los sexos. Ello se va a manifestar en las regulaciones laborales, donde dichos conflictos reciben un tratamiento muy diferente. Ello quedó en evidencia al analizar la evolución de la protección del trabajo asalariado. En los primeros regímenes de trabajo femenino no se protege a una persona sino que se tutela a un incapaz.

La reivindicación de la *cuestión de la mujer* tiene una larga historia. El presente conjuga el pasado y los conflictos de hoy remiten a cuestiones no resueltas. La lucha por la plena igualdad ha pasado por varias etapas legislativas y aún hoy la idea de plena autonomía de las mujeres sigue causando recelos.

Desde la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana de 1791, pasando por las luchas por el derecho al voto de inicios del siglo XX hasta las actuales reivindicaciones feministas muestran las diversas épocas y los distintos contenidos que ha tenido el conflicto de poder entre los sexos. En todas esas luchas feministas se cuestiona la subordinación de las mujeres a los hombres y se reivindica su lugar en la ciudadanía, es decir, se reclama su condición de personas.

Las palabras significan muchas cosas y como acertadamente nos recuerda Humpty Dumpty su significado depende de quién manda. Esa gran verdad se manifiesta claramente en la discusión conceptual que se analiza en esta tesis doctoral. Había que darle un nuevo contenido a las palabras para entender los cambios en que se presenciaban en el mundo del trabajo.

La primera cuestión debatida fue definir cuáles relaciones sociales debían ser estudiadas y desde que marco conceptual se analizaría la relación social de trabajo. Ello significó abrir esa relación para entender las diversas transformaciones que se estaban presentando. Redefinir *trabajo* obligaba a preocuparse de un trabajo que ha costado mucho que sea asumido como tal: el trabajo doméstico familiar.

La *cuestión social* y la *cuestión de la mujer* (es) aparecen desde los inicios de la regulación jurídica del conflicto social entre capital y trabajo asalariado. En las iniciales legislaciones del trabajo, la *cuestión social* absorbió la *cuestión de la mujer* con una propuesta de regulación especial de su participación en el empleo para evitar su doble explotación: como trabajadora y como mujer. El conflicto entre empleo y trabajo encontró una posible solución en la disminución de las posibilidades de las mujeres de emplearse para que pudiesen dedicarse al *otro*

trabajo. Ello reforzó la apropiación del concepto trabajo para referirse solo al trabajo mercantil.

La omisión del conflicto de poder entre los sexos permitió adentrarse en las características que asumía la relación de poder entre capital y trabajo asalariado. Por ello, la centralidad estuvo en ampliar el concepto trabajo para integrar todas las actividades productivas con énfasis en las asalariadas. Eran los matices y la diversidad de esa actividad lo que se buscaba aprehender, y sobre todo, la manera en que las transformaciones en el mundo de la producción mercantil estaban socavando la relación salarial clásica.

La época dorada del pleno empleo masculino, los famosos *30 años dorados* del siglo pasado, situó unos temas, unos sujetos históricos de la transformación social y una apuesta a un cambio social, que obvió la discusión sobre la redefinición de la otra relación de poder. Esa época dorada fue efímera en su duración y dejó siempre fuera de sus beneficios a amplias capas de trabajadores, y en América Latina sólo tenía sentido en relación con una parte del empleo, el que se generaba en el sector formal.

La época del pleno empleo masculino afianzó un imaginario social que aún nos acompaña. Unos hombres ganadores del pan, unas mujeres que cuidaban y un bienestar social obtenido a través del trabajo de los hombres. El desmontaje de esa concepción ha sido una dura tarea intelectual y lograr que las disciplinas viesan el otro bienestar ha sido una parte importante de la discusión de las últimas tres décadas.

La descentralización productiva y la relevancia que adquirieron diversas formas de empleo significaron repensar la relación salarial clásica, comenzando por situarla en su real magnitud tanto en la época dorada del pleno empleo como en la actual. Una primera aproximación a ese debate podría ser resumido en un "ni tan clásica ni tan en desuso".

En tiempos de flexibilidad laboral aparecen con claridad otros tipos de empleos que siempre estuvieron pero que ahora no solo se expanden, sino que se hacen más visibles pues afectan al sujeto de la relación salarial clásica. Una segunda conclusión podría resumirse en que la crisis del pleno empleo tenía nombre y apellido: eran los hombres asalariados y sindicalizados los que al tener presencia

en los otros empleos visibilizaban las siempre presentes desigualdades. Pero además, la diversidad de empleos afectaba la continuidad del modelo de bienestar social.

La tríada, construida entre el uso de un tipo de tiempo, un trabajo asalariado y el bienestar social, requirió adaptaciones para poder seguir funcionando y aparecieron nuevos obstáculos que dificultaron aún más el acceso a este último. Unos requisitos comenzaron a convertirse en límites. Ya no todos los hombres asalariados accedían al empleo estable, el tiempo no era solo jornada de trabajo y no había un solo origen del bienestar. Ello significó otra apertura a las categorías conceptuales.

Desde la década de los setenta en Europa y los ochenta en América Latina se ha producido una fuerte transformación en los *Estudios del Trabajo*. En el capítulo II se describió como todas las disciplinas comenzaron a redefinir su objeto de estudio y las diversas propuestas para reconstruirlo. El objeto ampliado de los *Estudios del Trabajo* se observaba también en el *efecto expansivo* del Derecho del Trabajo.

Ese repensar, releer y volver a interpretar las transformaciones que estaban ocurriendo en el mundo del trabajo mercantil implicó cuestionar y abrir las categorías para expandirlas hacia todas las formas de empleo y de trabajo. Se descubrió a los otros trabajadores, los que nunca encajaron bien en la relación salarial clásica y ahí las mujeres se visibilizaron en sus múltiples facetas. Aparecieron como asalariadas, como trabajadoras autónomas, como cuidadoras y al fin como ciudadanas.

Los clásicos problemas de los empleos con y sin protección laboral toman una nueva fisonomía. No es solo que la segmentación laboral se profundiza, que los mercados de trabajo protegidos se reduzcan, sino que una mirada más detenida permitió adentrarse en esas diferencias y mostrar que dentro de cada segmento del mercado de trabajo también habían diferencias. Algunos ocupaban puestos de trabajo con mejores condiciones que otros en el mismo segmento. Los mercados de trabajos internos, primarios, profesionales y externos, secundarios y no profesionales distribuían de manera diferente a sus trabajadores. La segregación ocupacional por sexo mostró esas diferencias internas que solo se explicaban por la otra relación de poder, la existente entre los sexos. Pero la segregación y

segmentación laboral también afectaba a otros colectivos: los pobres, los migrantes, las etnias y los homosexuales. La cara sexista y clasista del mercado de trabajo tenía múltiples expresiones y ahora aparecían todas ellas con mayor nitidez.

Los sectores sociales subalternos en ese modelo social adquieren rostro e identidad y cuestionan la validez de un bienestar social que otorgó un lugar secundario a sus necesidades e intereses particulares. Surge con claridad una agenda sobre el trabajo en condiciones de dignidad para todos y todas. Ese derecho a un trabajo decente más allá del empleo asalariado muestra los límites del contrato social para quienes ahora son asumidos como personas y por tanto como ciudadanos. Pero ese derecho al trabajo en condiciones de dignidad no se relaciona con el derecho al cuidado. Por tanto, la propuesta seguía omitiendo una parte importante del problema.

El cuestionamiento del lugar subalterno que ocupan diversos sectores sociales, proceso en el cual las reivindicaciones de las mujeres adquieren aún más notoriedad, surge en momentos de pérdida de poder del sujeto histórico de la transformación social. No solo se está discutiendo el pacto entre capital y trabajo asalariado sino que también se cuestiona la apropiación por parte del trabajo asalariado de la representación de los intereses distintos al capital.

Los sectores subalternos han comenzado a organizarse, a tener voz propia. Los sin tierra, los sin techos, los indígenas, los movimientos ecologistas, los de diversidad sexual, los de las mujeres y los que luchan por el acceso a los servicios básicos de agua, luz, alcantarillados, por citar algunos de ellos, en las barriadas, favelas, villas miserias, campamentos, chabolas de América Latina, ya tienen sus propios representantes. Además el proyecto de la clase trabajadora, surgido tras la industrialización, no es necesariamente el suyo. Ese ampliar la ciudadanía social llevó también a redefinir los conceptos y las categorías de análisis.

Las nuevas peticiones de otros actores sociales y las transformaciones en el mundo del trabajo mercantil han tenido varias interpretaciones. La pérdida de centralidad del trabajo asalariado significa muchas cosas y no todas tienen que ver con un supuesto fin del trabajo. También significa que otras cosas además del empleo comienzan a ser valoradas por los trabajadores para definir sus proyectos de vida.

Esta tesis doctoral ha situado la discusión en otro terreno. Lo que se discute es el tipo de sociedad que queremos construir y las diversas responsabilidades sociales en la construcción del bienestar social. Es la redefinición del pacto social, que incluye la modificación de la relación social entre los sexos.

Desde esa perspectiva adquieren nuevos significados las palabras. Tiempo remite así a tiempos sociales y tiempo de trabajo ya no es sinónimo de tiempo dedicado al trabajo remunerado. La noción de tiempos sociales da un sentido diferente al ciclo de vida. El *trabajo* deja de ser sinónimo de empleo y se integran los diversos trabajos necesarios para la vida cotidiana. Bienestar social no puede reducirse a derechos con ocasión del trabajo remunerado y a bienes y servicios otorgados por el Estado o comprados en el mercado. Bienestar social no puede desligarse de calidad de vida a lo largo del ciclo de vida.

La calidad de vida y ciclo de vida sitúan el aporte de *los trabajos* en la construcción de la ciudadanía universal y ello requiere integrar lo que se ha separado y se asume como autónomo e independiente. Las esferas, la pública y la privada, se entrelazan para poder entender qué es vida digna a lo largo del ciclo de vida. Por ello, la propuesta de integrar los diversos trabajos en la construcción de la relación social de trabajo sitúa la discusión del *trabajo socialmente aceptable* en un haz de interrogantes sobre las responsabilidades sociales en la construcción de una sociedad donde todos y todas tengan un lugar y donde se reconozca la diversidad de habilidades y capacidades junto con la igualdad de oportunidades y de trato. En esta tesis se reivindica la conjunción de la igualdad y la diferencia en la construcción de la ciudadanía universal.

Las redefiniciones de los conceptos y de las categorías analíticas tienen que ver con ese reto. Los diversos cuestionamientos a la centralidad del trabajo asalariado no solo reflejan la pérdida de poder del trabajo frente al capital y una solicitud del capital de redefinir su responsabilidad en el bienestar social. Se trata de un cuestionamiento más profundo: los que participaron en ese pacto social de manera subordinada también están planteando una redefinición que amplíe los derechos hacia ellos.

La ciudadanía social deja ser la ciudadanía del trabajo remunerado. Las mujeres como grupo social reivindican una nueva definición de trabajo que permita

finalmente su inclusión total en la ciudadanía. Son los dos contratos sociales los que requieren reformulaciones para avanzar en la igualdad y que se reconozca los diversos aportes de todos en la generación de bienestar social. Por ello, se sostiene que la discusión sobre los diversos objetos ampliados de trabajo no puede desvincularse de las redefiniciones de las relaciones de poder. Unas fronteras se derrumban, otras permanecen y aparecen nuevas barreras.

III. Las categorías jurídicas en la construcción del bienestar social

La regulación jurídica de la convivencia social ha sido receptora de la concepción de las esferas separadas y ha otorgado diferentes fuentes de legitimación a la vida social en cada una de ellas. La vida en la esfera pública se funda en un pacto social. Es el aporte de la Modernidad que cuestionó el orden divino como justificación del ejercicio del poder político y construyó toda una teoría social, basada en un hipotético pacto entre *hombres* libres e iguales para regular la convivencia social. El poder sigue teniendo una cara masculina. Por ello, entre la ciudadanía y las mujeres se construye una relación en continua tensión.

La naturaleza es la legitimación de la esfera privada. Las relaciones sociales asumen la morfología de un organismo. Es la unión de la pareja que crea un organismo social que se integra en armonía. Como acertadamente señala Fraisse (2003), la pareja es el único lugar donde la dualidad no produce antagonismo, rivalidad o guerra.

Cada esfera se asumió como independiente y autónoma. Pero la vida transcurre en ambas y por tanto se requiere su coordinación. Esa vinculación encuentra su perfecta representación en la figura del cabeza de familia. Es el hombre del espacio público que ejerce no solo el mando dentro de la familia sino que además es su vocero.

En la esfera privada aparecen con claridad las mujeres. En ella adquieren fisonomía pero en relación a su situación dentro de la familia. Al ser una esfera que se articula en torno a la vida familiar se justifica una adscripción por razones biológicas, aunque diferenciada por sexo. A la maternidad se le asigna la responsabilidad exclusiva en la crianza de los hijos, pues se asumía que el rol de la paternidad era solamente proveer los ingresos para su manutención y ser su representante público.

Esta concepción ha sufrido importantes modificaciones. Los avances en cambiar las relaciones sociales en la esfera privada y en su democratización interna han sido significativos. Se ha tomado conciencia que la plena ciudadanía requiere su redefinición y que no es posible seguir asumiendo que las esferas son autónomas e independientes. Pero el sustrato ideológico no se ha modificado sustancialmente. Se trata de democratizar un espacio que sigue siendo definido por relaciones que son vistas como naturales, lo que provoca tensiones y quiebres aún no resueltos en los intentos de integrar las diversas expresiones de la vida social.

La fragmentación de la vida humana va a producir una especie de esquizofrenia jurídica entre el individuo libre en la esfera pública y el ser parte de un orden natural en la vida privada. Esa bipolaridad solo pudo mantenerse mientras las mujeres estuvieron confinadas al espacio privado, aunque tuviesen empleo y participasen en las luchas por ampliar los derechos civiles, políticos y sociales. Esa confinación es simbólica y su incursión en los espacios públicos se ha intentado limitar y controlar. Mantener el cuidado como responsabilidad femenina es una forma de limitar su participación en el espacio público.

La *universalización* del individuo de la esfera pública ha pasado por varias etapas. Primero se otorgó la ciudadanía a algunos hombres y luego a todos, después una ciudadanía parcial a las mujeres. Pero ha sido la reivindicación de la plena autonomía de las mujeres lo que ha puesto en evidencia la falsedad de la fragmentación de la vida social. Es bueno recordar que la desigualdad jurídica de las mujeres no fue cuestionada hasta bien avanzada la mitad del siglo XX. Es a partir de 1965 cuando en Francia, cuna de la igualdad, las mujeres no requieren autorización marital para aceptar un empleo. En España, el Fuero del Trabajo quiso liberar a la mujer casada del taller y la fábrica. Por ello durante el franquismo fueron comunes las excedencias forzosas por matrimonio, previstas en las reglamentaciones del trabajo, y solo en 1976 se eliminó la autorización marital para celebrar contratos de trabajo. En Venezuela, es en 1982 que se elimina la potestad marital y la patria potestad se transforma en un derecho compartido por ambos progenitores. Pero aún hoy en día, la legislación venezolana promueve una jefatura individual de las familias, aunque ahora no la identifica con el sexo masculino.

La idea de esferas autónomas, cuya existencia se funda en justificaciones diferentes, queda en evidencia en la construcción del Estado Social de Derecho, modelo jurídico que se consolida después de la Segunda Guerra Mundial. Esta etapa del Estado capitalista se asienta en el pacto entre capital y trabajo asalariado. Es su sello distintivo y las mutuas concesiones, dependiendo cuan inclinada sea la balanza hacia el capital, estructuran la amplitud y calidad de los derechos sociales.

La búsqueda de la igualdad material transformó la actuación del Estado. El pacto de clase reconoce una desigualdad y propone ciertas medidas para atemperarla. De ahí que la idea de ciudadanía social adquiriera relevancia como ciudadanía de los trabajadores. Bajo esta premisa se construye un modelo de protección laboral que busca la integración social y política del trabajo asalariado a fin de dar una salida institucional al conflicto social.

El pacto entre capital y trabajo asalariado supuso quebrar con conceptos esenciales del mundo jurídico. Las categorías jurídicas universales y neutras eran inadecuadas para otorgar protección laboral y lograr la integración política, económica y social de los trabajadores. Se reconoce que alcanzar la universalidad de los derechos pasa por asumir la diferencia y que la neutralidad de la norma jurídica obstaculiza obtener la igualdad. Surge la idea de un derecho protector.

La opción de proteger a los que están en desventaja económica, social y política se concreta en darles herramientas jurídicas para pactar en mejores condiciones, ya sea su relación de trabajo, negociar su contrato de arrendamiento o proteger a los campesinos frente a los grandes propietarios de la tierra, por citar tres ejemplos clásicos fundacionales del Derecho Social.

El Derecho Social se configura así como el derecho de los grupos sociales que no son propietarios de medios de producción y que poseen poca o ninguna propiedad personal. Se reconoce que esta situación de no propietarios o débiles propietarios hace imposible hacer efectivo el pacto social sin un apoyo del Estado, que incluso ese derecho protector debe existir cuando hay que exigir los derechos frente al propio Estado. El Defensor del Pueblo es la figura jurídica para defenderse frente al Estado. Por tanto, en el modelo del Estado Social de Derecho se consolida la idea de la necesaria discriminación para hacer efectiva la igualdad y la libertad.

El Derecho del Trabajo ha ocupado siempre un lugar central dentro del Derecho Social, al punto que inicialmente los derechos sociales fueron sinónimos de derechos del trabajador asalariado. La seguridad social nació con la finalidad de proteger a los asalariados frente a los posibles infortunios o contingencias de la vida laboral. Pero el avance en la ciudadanía significó también redefinir sus beneficiarios. Así, la seguridad social se consagra como derecho universal. Sin embargo, la mayoría de sus prestaciones siguen vinculadas al trabajo asalariado. Las jubilaciones y las prestaciones por desempleo muestran claramente los límites de la universalización de la seguridad social. Esas prestaciones también muestran la cara sexista y clasista del acceso al bienestar social.

El Derecho del Trabajo asume su sello de clase y se convierte en una herramienta para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, ya sea por la vía de las normas estatales o por la negociación colectiva. Por ello, parte del pacto entre capital y trabajo asalariado es la constitucionalización de los derechos del trabajo. De ahí que, en el modelo del Estado Social de Derecho, los derechos del trabajo sean uno de los ejes para la generación de bienestar social.

En la protección del trabajo asalariado se evidencia una contradicción que marca la evolución de la consagración de los derechos del trabajo. Todas las normas jurídicas del trabajo se hacen eco de la declaración de Filadelfia: el trabajo no es una mercancía. El desarrollo coherente de esa afirmación hubiese sido prohibir su venta. La opción fue regular los contenidos mínimos de la venta. Por ello, la venta regulada de la libertad se convierte en la frontera interna del bienestar. Pone en entredicho la famosa autonomía que se obtiene con el acceso al empleo asalariado.

La protección del trabajo asalariado comienza a mostrarse insuficiente para otorgar protección a todos los trabajadores. Por tanto, el Derecho del Trabajo necesita abrirse a los intereses de todos ellos, aunque asume una frontera. Es un Derecho que intenta proteger los diversos tipos de trabajo mercantil. Su frontera es el trabajo voluntario y el doméstico-familiar. Un reto que este Derecho ha comenzado a evaluar. También el Derecho del Trabajo descubre que su finalidad de protección no podrá cumplirse sin integrar esos trabajos.

Los funcionarios públicos y en menor medida los trabajadores autónomos ahora son sujetos de protección laboral. Ello produce tensiones internas y la

universalización nunca lograda de los derechos del trabajo muestra nuevas diferenciaciones. No todos logran los mismos grados de protección y los nuevos sujetos de la protección laboral lo evidencian claramente. Los funcionarios públicos gozan de la mayoría de los derechos del trabajo, en cambio los trabajadores autónomos sólo de algunos.

La entrada de los funcionarios públicos requiere definir el conflicto social que ese Derecho pretende regular. De igual manera, las figuras de los *parasubordinados* de Italia o los trabajadores autónomos económicamente dependientes de España, son ejemplos de los intentos de integrar los diferentes conflictos sociales en torno al trabajo remunerado, cuyo eje sigue siendo la relación entre capital y trabajo asalariado.

Por su parte, los contratos temporales, el trabajo a tiempo parcial y la *deslaboralización* de diversas prestaciones personales de servicios, son algunos de los ejemplos de las reducciones en el ámbito de la protección laboral. Es la tensión entre flexibilización y protección que refleja la redefinición del pacto social. Así la relación entre Derecho del Trabajo, Estado Social de Derecho y Bienestar Social, va mostrando las especificidades del pacto entre capital y trabajo asalariado en cada sociedad. En la medida que el capital recupera potestades se modifica la legislación laboral para abrirlas a todo tipo de contratos especiales del trabajo. Con ello se disminuye la capacidad de los derechos del trabajo de generar bienestar social.

Por tanto, la noción jurídica de Estado Social de Derecho concretiza un modelo social que pretende integrar el trabajo asalariado con base en una propuesta de colaboración de clases que permita garantizar la convivencia social. Sin embargo, esa integración va depender en parte de la capacidad de los derechos del trabajo para producir un efecto cascada de bienestar social para toda la población.

- **ACTORES SOCIALES Y ORGANIZACIONES EN EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO**

La propuesta del modelo de Estado Social supuso una vía de integración y unos actores sociales que negociaban en representación de diversos intereses y grupos sociales. Esa representación social se atribuyó a las organizaciones que el capital y el trabajo asalariado habían creado para regular su conflicto. Por su parte, la representación política requirió de una pluralidad de partidos políticos que

efectuasen alianzas con las organizaciones empresariales y sindicales. En este esquema, los partidos políticos y las organizaciones sociales jugaron un rol fundamental para decidir los criterios de distribución del poder y la riqueza. En la medida en que ambas organizaciones sociales pierden legitimidad social la balanza se inclina más hacia los intereses del capital.

La colaboración entre las clases sociales reconoce la desigualdad entre los sujetos de la representación, lo que justifica una protección especial hacia los representantes del trabajo asalariado. Ello se concretiza en la protección de la libertad sindical. Conviene detenerse en el significado de la libertad sindical en el modelo social del Estado Social de Derecho.

El sindicato asume la representación, no sólo de la clase trabajadora, sino también de sus familias y de los demás sectores sociales en situación de desventaja social, económica y política. Por tanto, la libertad sindical adquiere relevancia más allá de la regulación de las condiciones de empleo. Supone una apuesta a la integración social para hacer viable la convivencia social y garantizar el orden social.

La libertad sindical conjuga lo individual y lo colectivo, subrayando que su génesis es la libertad: hay individuos libres que se asocian para lograr la igualdad y poder ejercer la libertad. Esos individuos libres que se asocian son los trabajadores asalariados, quienes, paradójicamente, han perdido su libertad.

La libertad sindical es la única posibilidad de libertad e igualdad de los que dependen cotidianamente de su empleador y es también un instrumento para defender los intereses de otros sectores sociales no vinculados directamente con el trabajo asalariado. Por tanto, así concebida, pasa a cumplir importantes funciones en el reparto del poder y de la riqueza.

La libertad sindical se convierte así en un elemento democratizador de la sociedad. De ahí que -como se pudo observar en la evaluación de su consagración en los textos constitucionales- en la medida en que la fuerza del sindicato posibilitó una amplia consagración de su ejercicio, fue mayor la capacidad de este instrumento para regular el conflicto obrero patronal y para expandir los beneficios sociales y vigilar su cumplimiento.

La libertad sindical ha sido una herramienta importante para avanzar en la igualdad entre los sexos. La experiencia histórica muestra que, una amplia

consagración de la libertad con altas tasas de sindicación, ha favorecido la agenda de la igualdad de oportunidades y de trato. Los países nórdicos son un buen ejemplo de la estrecha relación entre alta representatividad del sindicalismo y avances en la igualdad entre los sexos.

Las restricciones al ejercicio de la libertad sindical no pueden desvincularse de una mayor concentración del poder y de la riqueza. No es casual que las sociedades menos democráticas y con altas desigualdades sociales sean las que más coartan la libertad sindical. También se observa una relación entre los límites al ejercicio de la libertad sindical, la baja capacidad de representación social del sindicato y los menores avances en la promoción de la igualdad. Esas restricciones al ejercicio de la libertad sindical refuerzan la concentración de la actividad sindical en los temas tradicionales y deja en un lugar subalterno la lucha por la igualdad.

El control de la libertad sindical significa que la convivencia social puede obtenerse sin grandes cesiones del poder y la riqueza a la clase trabajadora. Por tanto, los límites a la libertad sindical son signos de expresión de una democracia limitada, lo que se traduce en una ciudadanía restringida.

La representación de la ciudadanía social atribuida al sindicato está siendo cuestionada. Por un lado, las propuestas del capital hacia una individualización de la relación de trabajo cuestionan el rol central otorgado al sindicato. Por otro lado, otros sectores sociales reivindican a sus propias organizaciones. Esta conjugación de cuestionamientos pone en entredicho a la única organización que ha mostrado capacidad de movilizar a sus bases sociales y ha consagrado constitucionalmente su principal herramienta de autotutela: la huelga.

Por tanto, los cuestionamientos al rol social asignado al sindicalismo sitúan la redefinición de las relaciones de poder en un plano de pérdida de derechos de los asalariados y una incorporación de los intereses de otros sectores sociales, cuyas reivindicaciones no cuentan con las herramientas de presión que poseen los trabajadores.

Cómo integrar, a quiénes integrar y qué lugar ocuparán los viejos y nuevos actores sociales en el pacto social, son los temas que definen el estado actual de la *cuestión social*. Definir los nuevos actores sociales no es tarea fácil, pues la fase actual del modelo de acumulación capitalista no muestra signos de una apertura

hacia una redistribución del poder y de la riqueza. Al contrario, es concentrador y mucho más excluyente que la etapa anterior, basada en la ampliación de los mercados internos.

Es en este contexto de reacomodos de las relaciones de poder que debe situarse la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, promoción que ha estado centrada en la plena incorporación femenina al espacio público.

- **MUJER, EMPLEO Y CIUDADANÍA**

La *cuestión de la mujer* ha estado presente en la consagración del Estado Social de Derecho. La no discriminación por razones de sexo ha sido uno de sus principios fundacionales. Sin embargo, la regulación de los derechos de las mujeres no ha logrado desvincularse totalmente de las definiciones femeninas en clave a su filiación.

La igualdad de oportunidades y de trato busca de diversas maneras apuntalar a las mujeres para lograr su plena autonomía. Se asume que esa plena autonomía se obtiene con la remoción de obstáculos que impidan o dificulten su participación en el empleo. Se trata de lograr que las mujeres formen parte de la relación entre ciudadanía y empleo, ya analizada por Marshall en 1950 en su propuesta sobre la ciudadanía social.

La discusión sobre cómo ampliar la ciudadanía hacia los sectores sociales que tienen dificultades para ejercerla parte de varios supuestos que han sido poco cuestionados. Se postula que para lograr la autonomía individual se requiere participar en el trabajo mercantil. Primero es necesario *mercantilizarse*, en lo posible obtener un empleo asalariado, para en un segundo momento acceder a un estadio superior de disfrute de derechos y bienestar social sin vínculo directo con el empleo. Se trata entonces de que todos puedan efectuar trabajo remunerado. Ahí surgen unos obstáculos: el acceso al trabajo asalariado se convierte en un *bien escaso* y las mujeres presentan mayores dificultades para obtener un buen o mal empleo, fundamentalmente porque siguen siendo responsables del trabajo doméstico familiar.

Los dos problemas no son fáciles de resolver. Para que las mujeres puedan mercantilizarse, es decir, aumentar su participación en el trabajo remunerado, pero sobre todo en el asalariado, se propone la *desfamiliarización* de la sociedad. Se

asocia la plena autonomía de las mujeres con su menor vinculación con las obligaciones de cuidado.

En esta tesis doctoral se evaluaron los diversos intentos de mejorar el acceso al empleo por parte de las mujeres. La remoción de obstáculos legales ha sido una estrategia común, tanto en América Latina como en la Unión Europea. En la mayoría de los países han desaparecido las prohibiciones de trabajo nocturno y las limitaciones para acceder a todo tipo de empleo. Se han reforzado las garantías legales para evitar las discriminaciones salariales por razones de sexo y se ha consagrado la acción positiva para compensar las desventajas de los colectivos laborales que sufren discriminaciones por razones de sexo, preferencias sexuales, razones religiosas o por origen étnico.

En Europa se ha avanzado más en una segunda etapa. En las últimas tres décadas se han ampliado los permisos para el cuidado de la familia. Del régimen de protección a la maternidad exclusivamente se ha pasado a la protección de la paternidad, tratando de incorporar a los padres en el cuidado del recién nacido.

Las leyes sobre conciliación de la vida laboral y familiar han intentado pasar del derecho de las madres a trabajar al derecho de los trabajadores a tener hijos e hijas. Así mismo, los asuntos de la población de la tercera edad o de las personas que requieren cuidados especiales han sido objeto de regulaciones particulares.

La jornada de trabajo a tiempo parcial es otra de las estrategias utilizadas. Se parte del supuesto de que una jornada laboral reducida facilita el ejercicio de la doble función de las mujeres. Así se ha vinculado jornada de trabajo a tiempo parcial con mayor disponibilidad para atender diversos asuntos de la vida cotidiana.

El balance de todas esas medidas muestra un panorama poco alentador. La remoción de obstáculos legales para acceder al empleo no ha cambiado una participación laboral concentrada en el sector servicios con menores remuneraciones y dificultades para el ascenso. Pero, como se demostró para el caso venezolano, esa legislación de promoción del empleo femenino no se dirige a todas las trabajadoras y no llega tampoco a todas sus supuestas beneficiarias.

El trabajo a tiempo parcial y las diversas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar han sido fundamentalmente propuestas europeas. La evaluación

efectuado por los diversos estudios analizados en esta tesis doctoral demuestra que intenciones y realidad pueden caminar por sendas paralelas.

Trabajo a tiempo parcial puede ser flexibilidad laboral, como ha ocurrido en Holanda y Escandinavia, o precariedad laboral femenina como se reporta para Francia y España. En estos dos últimos países, en vez de disminuir la jornada laboral, la ha hecho discontinua y las horas extras son una constante. Por tanto, el trabajo a tiempo parcial no parece ser la vía más idónea para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en general y menos de las mujeres.

Las medidas específicas para otorgar tiempo, dinero y servicios para el cuidado, no logran establecer el derecho al cuidado. En este trabajo, las investigaciones analizadas mostraron claramente que, sin cuestionar la división sexual del trabajo y sin otorgar rango de derecho autónomo al cuidado, no se avanzará significativamente en la autonomía de las mujeres.

Las medidas adoptadas para avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo han presentado límites severos para alcanzar su objetivo. Dificultades que se acrecientan por ciertos presupuestos que subyacen en ellas. El principal tiene que ver con la concepción del cuidado.

El derecho al cuidado no se agota en las prestaciones estatales o servicios comprados por el Estado. Tres consideraciones se han efectuado en esta tesis doctoral a la construcción de esa estrecha relación entre ciudadanía y acceso al empleo. Primero, se ha insistido que es imposible trasladar, todas las diversas funciones y actividades que implica el cuidado, hacia el Estado o los servicios otorgados por el mercado. Segundo, que esas propuestas diluyen la responsabilidad social en el cuidado. Tercero, que esa visión de la ciudadanía ha omitido que para ser autónoma es necesario primero que la persona tenga satisfechas sus diversas necesidades de cuidado, las cuales van variando a lo largo de la vida.

La plena autonomía de las personas solo es posible uniendo las esferas. Por ello, la discusión sobre la ampliación de la ciudadanía necesariamente requiere la redefinición de la relación social entre los sexos. Por un lado, el pacto social entre capital y trabajo asalariado pasa por una etapa de redefinición que afecta el ejercicio de la ciudadanía. Por el otro, la relación de poder entre los sexos muestra

otra faceta de la universalización de la ciudadanía. Para hacerla efectiva, ambas relaciones de poder requieren ser redefinidas.

La ciudadanía se topa con la familia. Las personas iguales y libres en un espacio de la vida social conviven con *los súbditos* de la esfera privada. Los intentos de asumir una visión integral de la ciudadanía -que ha llevado incluso a aceptar que la universalización de los derechos requiere abandonar la neutralidad y legislar a favor de determinados colectivos- no logra expandirse totalmente hacia las familias. Puede sostenerse que hay conciencia de que se requiere democratizar las familias, que ya no es posible seguir asumiendo una vida privada sin conflictos.

La democratización de la relación de pareja, la incorporación al orden jurídico de las nuevas formas de familias, la penalización de la violencia doméstica y la concepción de los hijos como ciudadanos en formación, muestran diversas facetas de los intentos de avanzar hacia la contractualización de la esfera privada: ya no es posible seguir asumiendo a la pareja como la unión que se integra en un todo sin diferencias.

Así, la búsqueda de la igualdad pasa por abordar las transformaciones necesarias de ambos pactos sociales y ello requiere aceptar que existen dos relaciones de poder que hay que regular. Se hace imperioso asumir la interdependencia entre autonomía y cuidado. Pero, además, se requiere construir una nueva relación entre persona, autonomía y cuidado a lo largo del ciclo de vida. Esto significa que para hacer realidad que todos los seres humanos sean personas, es decir, ciudadanos hay que modificar el lugar subalterno de algunos derechos.

Dos derechos que han ocupado un lugar subordinado en los ordenamientos jurídicos deben ser consagrados claramente como derechos autónomos: el derecho a la alimentación y el derecho al cuidado. Ellos vuelven a mostrar nuevamente que es imposible dividir los derechos: todos necesitan alimentarse y todos requieren que ese alimento sea preparado. El uno no puede satisfacerse sin en el otro. En esta área se ha avanzado poco: el derecho a la alimentación ha aparecido en algunos textos constitucionales, pero el derecho al cuidado continúa en la sombra.

Ciudadanía implica unir la esfera pública y privada, lo que obliga a unificar los criterios de justificación de su existencia. La vida social requiere una legitimación para justificar una dominación y hacer viable la convivencia social. El contrato social

dio una legitimidad a unas relaciones de poder. Legitimar la relación social entre los sexos con los argumentos del mundo natural, que el contrato social desechó para el ejercicio del poder en la esfera pública, no solo produce una contradicción, sino que dificulta la posibilidad de construir esa convivencia social. Deja fuera a la mitad de la especie humana.

El modelo del Estado Social de Derecho se construyó omitiendo la relación social entre los sexos y los pasos dados para su reconocimiento son lentos y muy tenues. En algunos países se ha avanzado más en esas redefiniciones y se observan pasos importantes en la democratización de la vida familiar, aunque la división sexual del trabajo ha sufrido pocas transformaciones sustanciales.

En Venezuela, los avances son menores pues la fuerza de la concepción de las familias como una asociación natural que solo se puede *fundar* entre hombres y mujeres sitúan los retos en estadios previos y mucho más profundos. Asumir que las familias son expresión de un contrato social y que la ciudadanía plena requiere consagrar el cuidado como derecho autónomo son dos importantes retos para el Estado Social de Derecho en la actualidad.

IV. Las *discronías* de la protección laboral en Venezuela

Vivir en varios tiempos históricos en el mismo momento ha sido una característica de las sociedades latinoamericanas. En el *Otoño del Patriarca* de García Márquez, el patriarca, arquetipo del dictador latinoamericano, mira por la ventana hacia la bahía y ve un viejo acorazado norteamericano vacío y oxidado que está ahí desde la última invasión y detrás están las tres Carabelas. Ese vivir en varios tiempos históricos simultáneos se puede observar en los inicios del proceso de industrialización venezolano en 1936 y en la actual propuesta de construir un socialismo del siglo XXI, promoviendo formas de producción de autoconsumo.

Ese vivir en varios tiempos se presenta también en la legislación que promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La igualdad de oportunidades y de trato puede convivir en armonía con la ausencia de divorcio libre, sin derechos sexuales y reproductivos, con diversos regímenes especiales del trabajo con menos derechos, entre ellos el del servicio doméstico, y discriminaciones en el acceso a la seguridad social para la pareja de la trabajadora. Un buen ejemplo de esa *discronía* es la vigencia simultánea de la ley que penaliza

todas las formas de violencia contra las mujeres con los delitos contra la familia y las buenas costumbres previstos en el Código Penal. En esa legislación penal se dan la mano el siglo XIX y el siglo XXI.

Ese vivir en varios tiempos da sentido incluso a la legislación que promueve la lactancia materna hasta los dos años con un acompañamiento paterno, pero sin posibilidad de compartir el permiso. Esa ley se presenta como una expresión de los nuevos contenidos de las obligaciones patronales en el siglo XXI, en el marco de las medidas de conciliación familiar y laboral, pero además expresamente señala que uno de sus objetivos es reforzar la relación materno-filial y luchar contra la mortalidad y morbilidad infantil. En tal sentido, sigue asumiéndose que el cuidado es una responsabilidad exclusiva de las mujeres y que ellas son medios para alcanzar fines.

Ese vivir en varios tiempos históricos simultáneos da sentido también a la existencia de una legislación laboral altamente protectora para algunos sectores de trabajadores y una ausencia absoluta de protección para otros. Son trabajadores que se emplean en actividades económicas con una organización del trabajo y acceso a la tecnología casi opuestas. Unos en el sector moderno o formal de la economía y los otros en el autoempleo no profesional, con un porcentaje no despreciable en actividades de sobrevivencia, como se evidencia de los ingresos declarados.

Por ello, los derechos del trabajo son asumidos como ajenos y lejanos por esos trabajadores autónomos informales: son *derechos para otros*. Estos trabajadores *al trabajar* viven en tiempos paralelos.

La limitada aplicación de las normas jurídicas y una poca diferenciación entre espacio público y privado es otra manifestación de ese vivir en varios tiempos históricos de manera simultánea. La Modernidad significó construir todo un ordenamiento jurídico laboral, basado en la idea de reglas universales y abstractas, que se aplican con independencia de las características personales de los sujetos de la relación de trabajo. Sin embargo, esas reglas abstractas y generales deben *adaptarse* a las diversas formas de producir y de vivir de la gente. Por tanto, si la legislación laboral tiene aplicación limitada, incluso para los asalariados, se socava la noción de institucionalidad y se refuerzan los mundos paralelos, donde la

arbitrariedad solo puede ser limitada si se logra pertenecer a una red clientelar estatal. Esta carencia de institucionalidad convierte los derechos sociales en dádivas desde el poder, que en el caso venezolano se traducen en subsidios estatales.

La convivencia de diversos tiempos históricos, común en los países de desarrollo capitalismo tardío, adquiere relieves particulares cuando el sujeto central de los procesos de transformación es el Estado. Es la autonomía del Estado lo que otorga especificidad al proceso de desarrollo venezolano. El Estado inicia la construcción de Estado Nación, dirige la industrialización, la liberación económica de los años noventa y la propuesta de socialismo del siglo XXI.

Esta alta autonomía del Estado en la conducción de la vida social del país permite construir algunas tendencias históricas que atraviesan los tres momentos históricos analizados en esta tesis doctoral. Por ello, las transformaciones acaecidas no han logrado modificar sustancialmente la dominación de clase, aunque se hayan producido algunos reajustes importantes. Pero, la mayor continuidad se puede observar en la relación de poder entre los sexos. De ahí que una especificidad importante de los dos últimos decenios haya sido una importante redefinición del pacto social sin tocar sustancialmente la relación social entre los sexos. Por tanto, son esas continuidades las que explican la permanencia de las características del modelo de protección laboral, aunque se hayan transitado diversos modelos de desarrollo económico y social y se hayan efectuado importantes modificaciones en el sistema político.

En las tres últimas décadas han ocurrido cambios importantes en Venezuela. En los años ochenta finalizó el modelo de sustitución de importaciones, en los noventa se intentó una liberación económica y con la llegada al poder del presidente Hugo Chávez Frías se han tomado una serie de medidas que han reforzado el capitalismo rentista de Estado, ya presente en todas las fases de desarrollo económico y social. Esas transformaciones permiten mostrar las viejas y nuevas caras de las fronteras del bienestar social.

Las transformaciones acaecidas han mantenido ciertas continuidades que dan sentido a la actual propuesta de modificación del pacto social que impulsa el presidente Hugo Chávez Frías. Son justamente esas continuidades las razones de las pocas modificaciones que ha sufrido la relación social entre los sexos. Así, el

ejercicio de la ciudadanía choca con una pervivencia de una serie de obstáculos que se permutan pero no desaparecen. Por ello, en estas conclusiones se muestran las diversas caras que ha ido asumiendo la dominación de clase y de género en el país. De esa manera, las rupturas con el pasado han provocado más cambios en las reglas formales e informales del sistema de relaciones de trabajo y menos en la conformación del empleo.

A. Los sellos distintivos del proceso de industrialización y del sistema de relaciones de trabajo

Proceso de industrialización tardío, basado especialmente en una industria petrolera altamente tecnificada con una reducida capacidad de generación de empleo (que además es fundamentalmente masculino), terciarización temprana, estructura familiar matricentrada, propiedad estatal del principal recurso natural del país y vida democrática iniciada en la segunda mitad del Siglo XX, son cinco rasgos que otorgan especificidad al sistema de relaciones de trabajo venezolano.

Estos rasgos interactúan de manera conjunta y se retroalimentan, lo que permite analizar los distintos tipos de dificultades que se han presentado para desarrollar un sistema de protección laboral que otorgue prestaciones adecuadas y cubra a la mayoría de la población trabajadora y a sus familias.

La centralidad de la industria petrolera en el desarrollo del sistema de relaciones de trabajo venezolano se expresa en diversas facetas y ha tenido una irradiación importante en la construcción de los imaginarios sociales en torno al trabajo asalariado, a pesar de su reducido ámbito de creación empleo. Ella es un buen ejemplo de esos tiempos *discrónicos*.

En varios capítulos de esta tesis doctoral se ha hecho referencia a los diversos impactos que ha generado para la sociedad venezolana la explotación petrolera. Conviene recapitular para dar una visión global que abarque los tres momentos históricos analizados.

El desarrollo de esta industria altamente tecnificada se inaugura en un país rural, gobernado por una larga dictadura que mantenía al país aislado, sin grandes posibilidades de información sobre la evolución de la álgida *cuestión social* que se vivía en las primeras décadas del siglo XX en otros países de la región. En ese contexto se dicta la ley del trabajo que marcó las líneas de desarrollo de la legislación del trabajo en el país. La actual Ley Orgánica del Trabajo conserva la

dupla de alta protección en materia de derechos individuales con intervención en la vida sindical.

Desde sus inicios el empleo en la industria petrolero fue el más valorado por la naciente clase obrera venezolana. Fue la cuna del sindicalismo y su primera huelga, recién finalizada la dictadura de Juan Vicente Gómez, concitó un amplio apoyo popular y mostró un camino inédito en el país para las luchas por la democratización que se iniciaban en 1936. Pero también fue un buen ejemplo de la actitud que tomaría el Estado frente al naciente movimiento sindical. El Estado decretó el fin de la huelga, impuso un aumento salarial por debajo de las peticiones de los obreros petroleros y expulsó del país a los dirigentes sindicales que habían organizado la paralización.

La industria petrolera ha sido la fuente de muchas regulaciones laborales. Desde sus inicios, la subcontratación y la intermediación laboral han tenido una significativa presencia en esta industria de enclave. Por ello, las primeras regulaciones para su limitación nacieron en ella.

La ubicación de los campos petroleros fuera de las ciudades y el empleador de origen trasnacional generaron un importante espacio de encuentro para trabajadores nacionales e internacionales. Los campos petroleros se convierten en un espacio segregado de contacto de personas de diferentes países. Una imagen de la situación puede resumirse en *arriba jefes gringos y al lado el negro de las Antillas*.

Los campos petroleros modificaron el entorno donde se instalaban. Era el referente de un empleo de buena calidad que incidía en la creación de otros empleos y en la ampliación de los servicios públicos estatales. Todo ello redundaba en una mejora de la calidad de vida de las ciudades y pueblos del entorno.

Los campos petroleros en sí eran una imagen de la relación entre trabajo y bienestar social. Las luchas sindicales consiguieron que el sitio de trabajo se transformarse también en un sitio de vida aceptable. Viviendas para el trabajador y su familia, servicios médicos y escuelas para los hijos de los trabajadores fueron tres reivindicaciones obreras obtenidas en la época en que la explotación petrolera estaba en manos de transnacionales. Las mejoras de las condiciones de vida en los campos petroleros se profundizaron con la nacionalización en 1975.

Las condiciones de trabajo altamente riesgosas mostraban la cara ingrata de la industria petrolera. Pero también las medidas para enfrentar los riesgos ocupacionales nacieron en su seno. Los servicios de salud en el sitio de trabajo y las prestaciones por accidentes de trabajo fueron otros signos de las luchas por las mejoras en las condiciones de trabajo que tuvieron su referente en los obreros petroleros. Esos derechos eran casi desconocidos para el resto de la naciente clase obrera venezolana. También la nacionalización mejoró considerablemente las condiciones de salud y seguridad laboral, lo que refuerza aún más el imaginario social construido sobre el mejor empleo del país. Los servicios médicos de los campos petroleros mejoraron considerablemente y la medicina del trabajo ingresa al país vinculada con las enfermedades profesionales de los trabajadores del petróleo. El servicio médico del campo era un pequeño hospital, pero generaba el referente de la obligación patronal de ocuparse de la salud de sus trabajadores.

Las características de industria transnacional es otro sello que ha marcado su relación con el país. Fue y sigue siendo una industria para el mercado internacional. De ahí que ponerla a funcionar con lógicas de apoyo al desarrollo nacional siempre ha sido una tarea de casi imposible concreción. Su nacionalización ha mantenido el modelo de explotación petrolera centrado en la venta de combustible fósil, sin lograr una diversificación importante hacia la industria petroquímica y de la química orgánica industrial. Menos un desarrollo tecnológico propio ni siquiera para la explotación del combustible fósil. Por ello, la vieja propuesta lanzada en los inicios de la explotación petrolera por parte de un conocido dirigente político e intelectual venezolano de "sembrar el petróleo" aún sigue siendo una aspiración que no se ha desarrollado ni siquiera en las actividades propias del sector.

Otro sector muy importante en el desarrollo industrial venezolano ha sido la siderúrgica. La Siderúrgica del Orinoco (SIDOR) es un complejo estatal dedicado a la producción de acero. Esta empresa es altamente tecnificada, empleadora también de mano de obra masculina y ha generado importantes beneficios para las ciudades cercanas a sus complejos de producción. En la evaluación efectuada sobre las mejoras convencionales en las condiciones de empleo se resaltó sus servicios médicos internos y la calidad de diversas prestaciones para los trabajadores y sus familias.

Es una industria de alta siniestralidad laboral, lo que ha llevado a reforzar las protecciones en materia de seguridad industrial. De ahí que otro referente importante en medidas de protección en salud y seguridad laboral haya sido el sector de la siderúrgica.

El complejo industrial siderúrgico al igual que la industria petrolera ha marcado el desarrollo de las ciudades donde funciona y la imagen social que se ha construido es de un empleo masculino sindicalizado con buenas condiciones de empleo. El sindicato de la empresa siderúrgica ha sido el referente para el sindicalismo de izquierda. Sin duda, ha sido el prototipo del sindicalismo clasista con un proyecto de clase para el país. Pero ese sindicalismo nació en una industria estatal.

Estas dos industrias son buenos ejemplos del modelo de bienestar social existente, basado en el empleo asalariado masculino. Sus trabajadores son casi el arquetipo del obrero industrial. De ahí que la base real para construir un imaginario social sobre el papel del trabajo asalariado en la generación de bienestar social contaba con un buen sustento en el país. También para reforzar la asociación entre hombre trabajador y bienestar social. En ambas industrias, la participación laboral de las mujeres es reducida y concentrada en actividades administrativa. En el 2008, no había obreras en la extracción petrolera.

Las dos industrias son también un buen ejemplo de las razones que han llevado a caracterizar a las economías latinoamericanas como un modelo de heterogeneidad estructural. Ambas industrias utilizan tecnología de punta, es decir, son intensivas en el uso de bienes de capital, y poco empleadora de mano de obra. Los estudios de la CEPAL y el PREALC-OIT asociaron esta característica de la industrialización latinoamericana con el excedente de oferta laboral, el cual, al no encontrar empleo asalariado, termina en el autoempleo informal.

Las dos industrias explotan recursos naturales y son propiedad del Estado. Hasta la década de los setenta, la explotación petrolera se efectuó bajo la figura de concesión a empresas transnacionales. Esta situación reforzó la imagen que se trataba de un recurso propio en manos de otros. Por ello, existió un alto consenso sobre la necesidad de su nacionalización, situación similar a todos los procesos de nacionalización de los recursos naturales ocurridos en la región latinoamericana.

La siderúrgica es claramente un proyecto nacional. En 1975 se nacionalizó la extracción de su materia prima, el hierro. Por tanto, ese sector de desarrollo industrial también refuerza la idea de que la industrialización es un proyecto estatal y que la participación del capital privado en el desarrollo nacional ha sido secundaria. Es el Estado como ente autónomo que conduce el desarrollo del país.

En ambas industrias, el Estado cumple dos de los tres roles del sistema de relaciones de trabajo. Es el empleador y a la vez es el tercero que *debe mediar* en el conflicto obrero patronal. Esta situación se agrava por la alta intervención estatal en la mediación del conflicto obrero patronal. Como se reseñó en esta tesis doctoral, el Estado tiene facultades para presidir las negociaciones colectivas, injerir en la vida interna de los sindicatos, autorizar el ejercicio del derecho a huelga y decretar la reanudación obligatoria de la faena en caso de huelga.

El rol mediador del Estado, siempre se ha inclinado hacia el control del movimiento sindical, incluso en la época en que el petróleo y el hierro eran concesiones que explotaba el capital trasnacionales. Cabe destacar que ese control no era simple subordinación al capital trasnacional, sino que reforzaba la autonomía del Estado frente a los actores sociales, incluido el capital transnacional²³³.

La estrecha relación entre sindicatos y partidos políticos ha sido otra característica del sistema de relaciones de trabajo venezolano. En vista de la autonomía que tiene el Estado, el sindicalismo ha privilegiado su relación con los partidos políticos para lograr poner el aparato estatal a su favor.

El Estado no es solo propietario de los recursos naturales, lo que incluye una alta propiedad de la tierra, sino que es un importante empresario. Desde la nacionalización, la explotación directa del petróleo lo convierte en el principal captador de la renta internacional. Por tanto, debe cumplir las funciones de acumulación y distribución desde una posición privilegiada. Ello se ha acentuado desde la asunción al poder de Hugo Chávez Frías. De ahí que un rasgo histórico es la alta intervención estatal en el desarrollo del sistema de relaciones de trabajo. Como se ha reseñado en varios capítulos de esta tesis, la acción estatal ha estado destinada a obtener la subordinación del movimiento sindical. El sector empresarial ha gozado de una mayor independencia, pero nunca de autonomía.

²³³ Ver nota de pie de página N° 7.

El desarrollo de la industria manufacturera nacional se efectuó fundamentalmente en la fase de ensamblaje de diversos bienes, cuyos principales componentes eran importados, lo que redujo las posibilidades de ampliar la cobertura del empleo industrial. Los datos presentados en esta tesis muestran que el empleo industrial manufacturero siempre ha sido reducido y que al finalizar el modelo de sustitución de importaciones ocupaba menos del 20% de la fuerza de trabajo. El otro empleo industrial, el petrolero y siderúrgico históricamente ha ocupado menos del 2% de la fuerza de trabajo.

Las políticas de industrialización del modelo de sustitución de importaciones no lograron crear una diversificada industria nacional y ello reforzó aún más la acción estatal en la generación de empleo.

La mayor o menor presencia del empleo asalariado en el total de la fuerza de trabajo ha dependido fundamentalmente del porcentaje de empleo público dentro de la misma, así como de la intervención estatal en el mercado de trabajo. Esta es otra tendencia histórica que se ha mantenido.

El principal empleo industrial es público y la industria privada manufacturera no ha logrado una mínima independencia de la acción estatal. En la época del modelo de sustitución de importaciones gozaba de subsidios, tanto para la compra de los componentes importados de su proceso productivo como para garantizar la venta de sus productos, a través de los aranceles a los productos importados y una serie de medidas de protección del mercado interno.

Los cambios en la política económica en las dos últimas décadas no han modificado su conformación interna y tampoco su dependencia de la acción estatal, puesto que la industria sigue dependiendo de la obtención de divisas a cambio oficial por parte del Estado. En la década del dos mil, el acceso a las divisas ha reforzado el control político sobre el empresariado nacional.

El empleo asalariado en el sector servicios tiene como un referente importante la administración pública, siendo un empleo con buenas condiciones de trabajo dentro de este sector. Por otro lado, la generación del empleo asalariado privado al igual que en la industria se basa en la acción estatal.

Las fluctuaciones y la calidad del empleo privado en el sector comercio, en la construcción y en el sector financiero han reflejado la dependencia de la acción

estatal, incluso en la época de la liberación económica. A modo de ejemplo, las obras de infraestructura y el manejo de los fondos públicos convierten al Estado en el principal cliente de los empresarios de la construcción y del sector financiero. La magnitud de las compras del Estado siempre ha dinamizado o ralentizado al sector comercio.

Los datos presentados en esta tesis doctoral confirman el rol central del Estado en la generación de empleo asalariado. Al finalizar el modelo de sustitución de importaciones en la década de los ochenta, el empleo público ocupaba el 26% de los asalariados y los diversos subsidios a las empresas privadas posibilitaban mantener al 70% de la fuerza de trabajo en condición de asalariada. Por ello, fue el retiro del Estado de la actividad económica, más que la disminución de su propia nómina de empleados, lo que produjo la destrucción de empleo asalariado en los noventa. Ha sido, la vuelta del Estado empresario lo que ha permitido su recuperación en la década del 2000.

La liberación económica en la década de los noventa que apostó a una diversificación hacia la exportación no petrolera redujo aún más el sector industrial y solo las empresas estatales petroleras y de aluminio pudieron aprovechar sus ventajas comparativas, las cuales ya producían para el mercado internacional. De igual manera, solo el sector privado vinculado con las inversiones estatales en petróleo se benefició de la liberación económica.

Una de las sendas que tomó la reconversión industrial fue la informalidad. Fue justamente en la década de los noventa que aumentaron significativamente las microempresas y los autónomos en la industria manufacturera. Esta década fue la del crecimiento de la informalidad y de la alta presencia femenina en el trabajo autónomo.

La vuelta al Estado empresario tampoco ha significado una modificación de la conformación del empleo. Al contrario, se ha reforzado la terciarización y el aumento del empleo público ha sido una de las razones del crecimiento del empleo asalariado. En el 2008, el porcentaje de trabajadores en el empleo público en el total de la fuerza de trabajo era casi idéntico al existente a los finales de la década de los ochenta. Pero, además, aumentó en tres puntos porcentuales la participación del empleo público dentro de los asalariados. Ello no solo es una muestra más de la

reversión de la apertura económica, sino que la generación de empleo asalariado sigue dependiendo de la acción estatal. De ahí que acción estatal y empleo asalariado han marchado siempre de la mano y así lo percibe la mayoría de la población. Un dato presentado en esta tesis corrobora esa relación. En el 2008, el 40% del total del empleo generado por el sector privado era autoempleo.

Por tanto, esa débil industrialización, basada en empresas de ensamblaje y un significativo sector de servicios, no ha logrado ser sustancialmente modificada por los cambios en la política económica acaecidos en las dos últimas décadas. Muestra de ello es que la explotación petrolera nunca ha logrado su ansiada diversificación. Ello vendría siendo un rasgo histórico del proceso de industrialización venezolano y que se enlaza perfectamente con la alta participación estatal en el desarrollo del sistema de relaciones de trabajo.

B. La conformación del empleo y acceso a la protección laboral

Un tipo empleo asalariado, elevado porcentaje de autoempleo y recurrentes prácticas de fraude, e incumplimiento de la legislación del trabajo y de la seguridad social, refieren a tres índoles de problemas diferentes para el acceso a la protección laboral.

El modelo de protección laboral no solo se basó en empleo asalariado sino que su núcleo fue el trabajo industrial. Por tanto, el solo hecho de que el empleo industrial sea reducido es en sí una limitante para el acceso a la protección laboral. De allí que el acceso al empleo asalariado y dentro de éste al empleo industrial marquen el acceso a la protección laboral. Ello se evidencia en los diversos indicadores laborales presentados en esta tesis doctoral, que a continuación se resumen.

Un sistema de protección laboral, basado en el trabajo asalariado, requiere no solo que ese tipo de trabajo sea mayoritario y que el sector industrial sea significativo, sino además que el contenido de los derechos y de los servicios garanticen un mínimo de calidad de vida para el trabajador y su familia. La estructura salarial concentrada en torno al salario mínimo, las jornadas laborales de más de 40 horas semanales y la cobertura limitada de la seguridad social, ponen de manifiesto que las prestaciones que otorga el trabajo asalariado no están cumpliendo su rol de otorgar bienestar ni siquiera al propio trabajador.

La categoría ocupacional asalariado muestra varias particularidades. La tendencia a su feminización, presente ya en la década de los ochenta, se ha acentuado. En el 2008, se distribuía por sexo en un 60% de hombres y un 40% de mujeres, lo que implica un crecimiento porcentual de la participación femenina de 8 puntos porcentuales en comparación con 1988. Ello refleja el crecimiento de su tasa de actividad en la década de los noventa.

La tasa de salarización por sexo presenta importantes fluctuaciones. En los años noventa, la mayor participación del colectivo femenino en el empleo asalariado descendió y a finales de esa década, los hombres superaban ligeramente a las mujeres. Esto se debió a la disminución del peso del empleo público en la generación de puestos de trabajo. Hasta ese momento, las mujeres habían conseguido emplearse más como asalariadas que los hombres por su alta participación en el empleo público, pero éste se estancó en la década de los noventa y en el empleo asalariado privado siempre ha sido mayor la inserción masculina. Es la segregación ocupacional por sexo dentro de los asalariados que se distribuye diferente por tipo de empleador, tamaño de la empresa y tipo de trabajo. La salida para las mujeres fue el autoempleo.

La década del dos mil revierte la situación, pues crece el porcentaje de trabajadores asalariados dentro de la fuerza de trabajo venezolana, aunque la recuperación es inferior a la situación de finales de los ochenta. Sin embargo, reaparece la tendencia hacia una mayor salarización de la fuerza de trabajo femenina, aunque la brecha entre los sexos casi desaparece. En 1988, el 80% de las mujeres eran asalariadas en comparación con el 72% de los hombres. 20 años después la diferencia porcentual era de un punto.

El crecimiento de los asalariados dentro de la fuerza de trabajo en la década del dos mil demuestra claramente las dificultades de remontar la destrucción del empleo asalariado. No es fácil reponer un puesto de trabajo asalariado cuando ha sido eliminado. El esfuerzo estatal en este período sólo ha conseguido recuperar el empleo asalariado del nivel de 1998, último año del gobierno que impulsó el segundo programa de ajuste estructural. Los efectos de ese programa se sintieron hasta inicios de la década del dos mil, pues la tasa de asalariados bajó a menos del 58% de la fuerza de trabajo en ese año.

El sostenido crecimiento de la participación femenina ha tenido incidencias en su tasa de salarización. El desplazamiento hacia el autoempleo ocurrido en los años noventa ha reforzado la segregación ocupacional dentro de los asalariados y también en el trabajo autónomo. Recordemos algunos cambios. Del 80% de la fuerza de trabajo femenina que se empleaba como asalariada en 1988 se pasó a un 63% en el 2008. En el colectivo masculino, la reducción fue de 10 puntos porcentuales. Ello reafirma que la destrucción de empleos asalariados afectó más a las mujeres, pues el congelamiento de la nómina pública significó su desplazamiento hacia el autoempleo más que hacia el empleo asalariado privado.

Los trabajadores masculinos también fueron afectados por la reducción del empleo asalariado, pero de forma diferente. Su reducida participación en el empleo público les permitió "resistir" mejor la disminución del peso del empleo público en la generación de puestos de trabajo. Ellos eran fundamentalmente asalariados privados y conservaron su preeminencia en este tipo de empleo. Este hecho queda en evidencia en la evolución de la participación en el autoempleo. Entre 1988 y 2008, la participación masculina en el autoempleo aumentó en 13 puntos porcentuales en comparación con los 19 puntos porcentuales de las mujeres. Ese dato debe leerse conjuntamente con el crecimiento de la tasa de actividad. Desde los noventa, la tasa de actividad masculina se mantiene estable, incluso descende, en cambio la femenina crece sostenidamente. En otras palabras, la oferta de fuerza de trabajo femenina es muy superior a la masculina, lo que incide en que se empleen más como autónomas que los hombres.

En Venezuela, empleo asalariado y acceso a la protección laboral no son sinónimos. La posibilidad de disfrutar de la protección laboral depende del tipo de empleador, del tamaño de la empresa y del tipo de puesto de trabajo.

Los salarios y la inscripción en la seguridad social revelan claramente la relación entre tipo de empleador, tamaño de la empresa, puesto de trabajo y acceso a la protección laboral. Bajos salarios y menor inscripción en la seguridad social son situaciones que ocurren con mayor frecuencia en el empleo asalariado privado, profundizándose en las microempresas. Los datos presentados en esta tesis doctoral muestran una escala descendente en esos dos indicadores laborales por tipo de empleador y tamaño de la empresa. En otras palabras, el empleo público pagaba los

mejores salarios e inscribía en la seguridad social. En las microempresas, la mayoría ganaba salario mínimo y menos del 40% de esos trabajadores gozaban de alguna protección en salud y pensiones en la década del dos mil.

Por su parte, el empleo asalariado industrial no solo ha sido reducido sino que el mejor empleo industrial es estatal y masculino. Ello otorga otra especial particularidad a la relación entre empleo asalariado y protección laboral.

Ese reducido empleo industrial siempre ha convivido con un considerable segmento de autoempleo, mayoritariamente de mala calidad. Desde los noventa, el autoempleo genera el 30% del empleo total y el empleo industrial ha ocupado a menos del 25% de la fuerza de trabajo. Aquí aparece con claridad una brecha considerable en las condiciones de empleo. Esta vendría a ser otra tendencia histórica que no ha logrado ser revertida y que parece consolidarse en la década actual.

La segmentación laboral adquiere una fisonomía particular, pues ese 30% de trabajadores autónomos no profesionales no gozan de ninguna protección laboral y ahora hay que sumarle los asociados en cooperativas de trabajo asociado. Por ello, en el punto 5.5 del capítulo IV se sostiene que el autoempleo ha aumentado en la década del dos mil, llegando a ocupar al 36% de la fuerza de trabajo en el 2008. Estos trabajadores son los *clientes naturales* de las políticas sociales de carácter asistencialista. Más allá de las declaraciones sobre la "focalización universalista" de las políticas sociales de sello neoliberal de los noventa o el enfoque de acceso a derechos negados que guía la acción de la política social de la década del dos mil, el acceso al bienestar social sigue teniendo como vía privilegiada el empleo asalariado. Por tanto, ese 36% de trabajadores tiene una ciudadanía limitada.

El crecimiento de la participación femenina en los noventa en la categoría ocupacional trabajo por cuenta propia profundiza los obstáculos para que esas mujeres sean consideradas ciudadanas. Además, desde finales de la década de los ochenta se observaba una presencia mayor de las mujeres en los trabajos autónomos no profesionales con remuneraciones inferiores al salario mínimo mensual. Esta inserción laboral es determinante en el proceso de feminización de la pobreza, siendo otra faceta de las dificultades para el ejercicio de la ciudadanía femenina y por tanto un límite estructural al acceso a la protección laboral.

Los asalariados presentan también diferencias internas muy pronunciadas desde los dos empleos industriales públicos masculinos, referidos previamente, con buenas condiciones de trabajo, pasando por los empleos asalariados en el sector comercio al menor, hasta el servicio doméstico. Esa segmentación laboral permite ubicar algunas tendencias a largo plazo en la segregación ocupacional por sexo. Esas continuidades marcan la polarización en las condiciones de empleo que se observa dentro del colectivo femenino, lo que a su vez permite ubicar algunas de las especificidades del empleo femenino en Venezuela.

La participación laboral femenina presenta características similares a la de otros países de la región: una tasa de actividad en constante crecimiento desde los años noventa, una mejora considerable en su acceso a la educación -al punto que casi duplican a los hombres en el tramo de la fuerza de trabajo con estudios universitarios- y una mayor inscripción en la seguridad social. Estas constantes adquieren mayor significación cuando crece la actividad estatal en la economía, lo que ha ocurrido desde la llegada al poder del presidente Hugo Chávez Frías.

Las menores remuneraciones, la mayor presencia en los empleos con las peores condiciones de trabajo en la informalidad y las dificultades para ocupar cargos gerenciales, a pesar de su significativa mayor presencia en el tramo de estudios universitarios, completan los rasgos comunes de la participación laboral femenina. Desde finales de los ochenta, esos rasgos comunes se han mantenido sin transformaciones esenciales, a pesar de los cambios en las políticas económicas y sociales. En el caso venezolano, esas constantes han permanecido con tres modelos de desarrollo económico y social distintos.

Una somera descripción de los indicadores de empleo femenino analizados en esta tesis doctoral puede resumirse en asalariadas con salarios inferiores a los hombres, pero con una mayor tasa de sindicación y una mayor inscripción en la seguridad social. El otro extremo del empleo femenino se podría describir como trabajadoras autónomas en comercio y servicios personales con bajas remuneraciones y escaso acceso a la protección laboral y social. Pero incluso en el comercio informal presentan un grado de organización mayor que los hombres. Las organizaciones de trabajadores autónomos del comercio en la calle están

conformadas y dirigidas mayoritariamente por mujeres. Por tanto, hasta en uno de los peores empleos, las mujeres buscan mecanismos de protección laboral.

La distribución del empleo femenino en las diversas categorías ocupacionales produce una segregación laboral diferente a la masculina. En ambos colectivos de trabajadores se observan condiciones de empleo muy diversas con extremos opuestos. La desproporción en el tamaño de los polos es uno de los elementos diferenciadores. El empleo femenino se divide en tres segmentos de similar magnitud, ubicándose un tercio en el empleo público y otro tercio en el trabajo autónomo no profesional, y dentro del autoempleo se observa una mayor concentración en los ingresos más bajos. Estos dos extremos son los que producen la mayor polarización en las condiciones de empleo femenino en comparación con el colectivo masculino, que se distribuye un poco más homogéneamente, pues los hombres no se ubican mayoritariamente en los tramos de ingresos más bajos en el autoempleo. En otras palabras, los trabajadores masculinos no presentan dos tercios con condiciones salariales casi opuestas. No es redundante recordar que los bajos ingresos laborales son un buen indicador de las condiciones de empleo.

Estos rasgos de la participación laboral femenina y masculina permiten ubicar las transformaciones acaecidas en el último decenio en una línea de continuidades más que de rupturas con la historia previa, aunque se hayan presentado modificaciones en las condiciones de empleo. Son modificaciones en las mismas ramas de actividad económica y podrían definirse como movimientos internos hacia empleos de mayor o menor calidad.

- **ACCESO DIFERENCIAL A LA PROTECCIÓN LABORAL**

Las transformaciones en la relación entre empleo, sindicación y control estatal permiten ubicar los reajustes del pacto social y la actual mutación del patriarcado en una sociedad matricentrada. En esa interrelación pueden observarse con claridad los nuevos contenidos que el empleo asalariado otorga a la ciudadanía.

El empleo asalariado distribuye a las mujeres hacia el sector público y a los hombres en el privado. Es justamente esa alta presencia en el empleo público lo que explica la mayor salarización de la fuerza de trabajo femenina. Conviene nuevamente rescatar algunos datos presentados en esta tesis doctoral para mostrar esa evolución diferencial del empleo asalariado.

El empleo público asigna de manera diferente a los hombres y mujeres. En la industria estatal, los hombres se concentran en los puestos operativos de las empresas estatales y las mujeres en los cargos administrativos. Esa distribución diferencial se completa con la mayor presencia de mujeres en la administración pública y en la banca pública. Son puestos de trabajo con diferentes condiciones de empleo en un mercado primario, lo que muestra una de las caras de la segregación ocupacional por sexo.

En el sector privado, el empleo asalariado es predominantemente masculino. Desde los años ochenta la diferencia de participación por sexo en los empleos asalariados privados ha superado los 10 puntos. En el 2008, el 35% de las mujeres se empleaban como asalariadas privadas en comparación con el 47% de los hombres.

Una modificación significativa ha ocurrido en el empleo industrial. La escasa participación femenina en los puestos de trabajo obreros se está compensando con una presencia significativa en los puestos de trabajo profesionales. El mayor nivel educativo de las mujeres está produciendo un *ingreso por arriba*, es decir, en los cargos medios de supervisión y de gerencia. Los datos presentados sobre la industria petrolera lo confirman. No hay obreras en la exploración petrolera, pero las mujeres ocupaban el 37% de los cargos profesionales. En otras palabras, un porcentaje importante de la organización y supervisión del trabajo masculino de exploración y extracción es efectuado por mujeres profesionales. Esta forma de ingresar a los puestos industriales se presenta también en el resto del sector industrial y puede considerarse otro rasgo común de la participación laboral femenina. Ello no ha significado romper *el techo de cristal*, pues la considerable participación en los cargos profesionales no se ve reflejada en los puestos directivos. Nuevamente, el ejemplo de la industria petrolera lo corrobora. Las mujeres pueden ser ingenieras y avanzar en su carrera, pero la gerencia sigue siendo fundamentalmente masculina.

La generación de empleo privado ha tenido un alto componente de autoempleo. Esta situación ha recibido un impulso con la promoción del trabajo asociado, uno de los pilares de la política laboral del gobierno del presidente Chávez. Como es lógico, si el empleo asalariado privado tiene mayor presencia de

hombres, las mujeres en el sector privado se ubican mayoritariamente en el autoempleo. Del total de los trabajadores empleados en el sector privado, el 38% de los hombres lo hacían como trabajadores autónomos en comparación con el 47% de las mujeres. Ello muestra otra cara de la segmentación y segregación ocupacional que incide en la ya mencionada polarización. Esta es una tendencia que se ha mantenido por más de dos décadas.

Así, desde finales del modelo de sustitución de importaciones la distribución del empleo muestra un empleo público femenino, un empleo asalariado privado masculino y un trabajo autónomo con rasgos femeninos. Cada uno de esos segmentos del mercado de trabajo refiere a condiciones de trabajo diferentes, lo que ha sedimentado el cauce a largo plazo de una segmentación laboral y segregación ocupacional por sexo.

La segregación ocupacional por sexo adquiere rasgos particulares por la alta concentración de las mujeres en la rama de actividad servicios comunales, personales y sociales. Además del empleo en la administración pública, en ella se contabiliza el servicio doméstico, ya sea asalariado o autónomo. Desde los inicios de la industrialización casi la mitad de la fuerza de trabajo femenina se ha mantenido en esta rama de actividad. Este es otro rasgo histórico de la participación laboral femenina que se vincula tanto con la acción estatal como con la estructura familiar venezolana.

La alta presencia femenina en el empleo público, unida a una participación segregada en el empleo asalariado privado, ha sido la forma de garantizar el funcionamiento del sistema social. Así, para que el sistema social en su conjunto pueda reproducirse, se ha optado por un mayor apoyo estatal a las mujeres por su doble condición de proveedoras y cuidadoras. Por ello, en una sociedad con una alta participación del Estado en la generación del empleo, cuando su nómina aumenta se produce una mayor participación femenina en el empleo asalariado. Este rasgo se observa claramente en los datos sobre evolución del empleo, analizados en esta tesis doctoral, al punto que existe una relación directamente proporcional entre crecimiento de la nómina pública, aumento del porcentaje de asalariados en la fuerza de trabajo y la brecha favorable a las mujeres en el acceso al empleo asalariado.

Los rasgos de la estructura familiar mayoritaria venezolana limita la posibilidad de que el trabajo asalariado masculino cumpla su función de proveer bienestar para la familia. Por tanto, el sistema social debe buscar la manera que dicha función se cumpla mínimamente. El crecimiento sostenido de la participación laboral femenina ha posibilitado una posible salida para la tensión que siempre ha significado la relación entre acceso a la protección laboral y hombre principal proveedor. Tres datos presentados en capítulos diferentes de esta tesis doctoral sobre la participación por sexo en el empleo asalariado corroboran que la reproducción social también se ha estado garantizando por dos vías: empleo público y estímulo hacia la participación en cierto tipo de empleo asalariado privado. En el 2008, el 43% de las mujeres asalariadas estaban en el sector público en comparación con el 20% de los hombres asalariados, lo que se situó la diferencia en 23 puntos en comparación con los 17 puntos en 1988. En el empleo asalariado formal también se presentaban diferencias favorables al colectivo femenino. La tasa de salarización femenina en el empleo formal era cinco puntos porcentuales superior a la masculina. En otras palabras, las mujeres cuando acceden a un empleo asalariado lo hacen fundamentalmente en el sector público, lo que incide que como asalariadas se empleen más en la formalidad y además la brecha favorable dentro de los asalariados aumenta con una mayor presencia del Estado en la actividad económica.

Esa conjugación entre empleo femenino, estructura familiar y acción estatal permite explicar la tendencia de las tres últimas décadas en el acceso diferencial entre hombres y mujeres a la protección laboral. Se trata de garantizar mínimamente que las mujeres puedan cumplir su doble función. Ello requiere algunas explicaciones adicionales, pues su mayor participación en el empleo público no explica su acceso a la seguridad social, situación que ocurre en el empleo en microempresas o incluso en el autoempleo.

La alta participación de las mujeres en la rama de actividad servicios comunales, personales y sociales unida a una segregación ocupacional hacia puestos administrativos en el sector industrial puede ayudar a entender su mayor acceso a la protección laboral.

Las transformaciones en el empleo femenino han sido profundas. Ese 40% de mujeres en el servicio doméstico que reportaba el Censo de 1940 sin duda se ha modificado y ha mejorado sustancialmente sus condiciones de trabajo. Pero han sido reacomodos en la misma rama de actividad económica y ello expresa la tendencia histórica ya reportada y el camino que se ha tomado para garantizar la reproducción social. Nuevamente se rescatan algunos indicadores laborales presentados en dos capítulos de esta tesis doctoral que confrontados muestran las peculiaridades de la terciarización del empleo femenino.

Desde 1988, la mitad de la ocupación femenina se encuentra la rama de actividad económica de servicios comunales, personales y sociales, con una importante cantidad de trabajadoras autónomas no profesionales. Después de la rama de actividad comercio es el segundo destino del autoempleo femenino.

La histórica presencia de las mujeres en servicios comunales, personales y sociales permite sostener que un porcentaje importante se ha trasladado a mejores puestos de trabajos en la misma rama actividad, es decir, al empleo público administrativo, a los servicios privados de educación y salud. Pero también es bueno recordar que estos servicios reflejan claramente la socialización diferencial por género y cuentan con un prestigio social más limitado. Son por tanto reacomodos dentro del sector servicios con diferencias importantes en las condiciones de trabajo, lo que también explica la mayor polarización interna.

Por otro lado, su menor presencia en el empleo asalariado privado se *compensa* con una mayor ubicación en puestos administrativos estables que gozan de mayor acceso a la protección laboral. Rescato el ejemplo dado sobre la industria de la construcción: la continuidad del obrero depende de que el empleador tenga obras que construir en cambio la secretaria permanece, pues sus funciones se vinculan con las actividades más permanentes de la empresa.

La tendencia histórica de las mujeres a emplearse más como asalariadas se explica, entonces, porque en su conjunto el sistema social busca como garantizar la reproducción social. Ello se corrobora con la mayor inscripción de las mujeres en algún sistema de protección en salud y pensiones en el autoempleo. Son pocas, pero casi duplican a sus pares masculinos.

En síntesis, esa distribución diferencial de los hombres y de las mujeres en categorías ocupacionales y ramas de actividad económicas diferentes ha producido un mayor acceso de las mujeres a ciertos aspectos de la protección laboral. Como se ha sostenido en varias partes de estas conclusiones, esta ha sido la forma de garantizar que el trabajo asalariado cumpla mínimamente su rol de vehículo de protección social. Ha sido una manera de hacer efectivo el pacto social.

Esta peculiar forma de garantizar una parte de la reproducción social con un acceso diferencial por sexo al trabajo asalariado se efectúa con un modelo de protección laboral que sigue basado en la plena disponibilidad para el trabajo asalariado. Este hecho va agudizar las tensiones siempre presente por las altas potestades patronales para distribuir el tiempo de trabajo y definir los componentes salariales de la remuneración.

C. Protección laboral y ciudadanía

El modelo jurídico de protección laboral analizado en esta tesis doctoral es parte de los intentos de integrar política y socialmente a la clase trabajadora. La profundización del modelo de Estado Social de Derecho transformó el régimen inicial de protección del trabajo asalariado, reforzando su papel en la redistribución de la riqueza y del poder. De ahí que la dupla ciudadanía social y derechos del trabajo aumentasen la cantidad de derechos, abriéndose incluso hacia diversas formas de participación en la definición de las condiciones de empleo. La ciudadanía en la fábrica comenzó a tomar relevancia con los derechos a la información, a la libertad de expresión, al respeto a la intimidad, ahora aplicados a la relación de trabajo. En esta investigación se mostró los avances en la consagración de derechos vinculados a la salud y seguridad ocupacional. Información sobre las condiciones de riesgo del puesto de trabajo, posibilidad de negarse a cumplir una labor que ponga en peligro al trabajador, sanciones por acoso sexual y laboral son algunos de los derechos consagrados y los Comités de Empresa tienen un amplio derecho a la información y a participar en la definición de las políticas de condiciones de empleo.

Por otra parte, el *efecto expansivo* del Derecho del Trabajo se ha profundizado. En el punto 3 del capítulo II se describió el esfuerzo teórico y normativo en transformar el Derecho del Trabajo en el derecho de los trabajadores. Los esfuerzos han abarcado el trabajo voluntario y el trabajo doméstico-familiar. En

punto 7.2 del capítulo III se evaluaron los esfuerzos de las Constituciones sociales latinoamericanas en proteger *el trabajo*, sin ningún tipo de distinción. En los puntos 3 y 4 del capítulo IV se mostró qué *tipo de trabajo* se protegía en la legislación del trabajo y de la seguridad social hasta 1990 y en el punto 5 del capítulo V se analizaron las principales características del régimen legal y convencional de la relación de trabajo vigente en 2008. De toda esa evaluación se rescata para este punto de las conclusiones, los problemas de diseño normativo que han socavado desde dentro la vocación universal de las normas jurídicas del trabajo.

En 1936, la propia legislación del trabajo dejó el trabajo rural fuera de su ámbito de aplicación, mayoritario en ese momento en el país. En 2001, la ley de cooperativas de trabajo asociado limitó la posibilidad de que exista trabajo asalariado bajo esta modalidad. El personal de los programas sociales presta sus servicios bajo la figura del voluntariado social y por ende sin derechos. Esta sería una nueva cara de la recurrente cobertura limitada de la protección laboral por efecto del diseño normativo. Es desde el Derecho que se crea un trabajo remunerado sin protección laboral.

Los regímenes especiales del trabajo son otra manifestación de la consagración de derechos laborales diferenciales. Los trabajadores rurales, el servicio doméstico y los conserjes tienen menos derechos. El caso del servicio doméstico es paradigmático. Hasta 2009 se le negaba su acceso a la prestación por años de servicio, uno de los derechos laborales más importante del sistema de relaciones de trabajo venezolano.

Los diversos estatutos especiales del trabajo asalariado van configurando un diseño normativo que otorga mayor protección a ciertas categorías de trabajadores y deja casi fuera de cobertura a otras. El régimen de trabajo de la función pública y el régimen de trabajo del servicio doméstico son un buen ejemplo de ello. En Venezuela, el empleo funcional es mayoritariamente femenino y sin duda el servicio doméstico se puede traducir en empleada doméstica. Por tanto ambos regímenes de trabajo refieren a grados muy diversos de consagración de la ciudadanía.

La regulación del tiempo de trabajo es otra arista que socava el ejercicio de la ciudadanía. El contrato de trabajo es una venta limitada de la libertad. Una especie

de esclavitud por horas y a un precio mínimo. De ahí la lucha sindical por limitar las potestades patronales en el uso de la fuerza de trabajo. Limitar la jornada laboral y que toda la remuneración sea salario han sido reivindicaciones históricas del movimiento sindical. Sin embargo, la regulación del tiempo de trabajo muestra las altas potestades patronales para distribuir la jornada laboral. A ello se adicionan los huecos que presenta la legislación en la determinación del salario. Ello se traduce en altas potestades patronales para distribuir el tiempo de trabajo y decidir cómo remunerarlo. Acá el diseño normativo facilita la subordinación del trabajo asalariado y limita su posibilidad de hacer valer sus derechos. Es otra manifestación del debilitamiento desde el diseño normativo de la relación entre empleo y ciudadanía.

Esos diversos problemas de diseño de los derechos laborales limitan la relación construida entre empleo asalariado y ciudadanía social. Si a esos problemas de diseño de la norma laboral se adicionan los problemas de cobertura y cumplimiento, ya no es posible hablar de límite, sino que se socava la relación entre ciudadanía y empleo, con el agravante de que no ha logrado establecer otra vía para su ejercicio. Más allá de las declaraciones constitucionales sobre la *universalización* de los derechos sociales, en los hechos son los derechos del trabajo los que realmente posibilitan el acceso al bienestar social.

El trabajo asalariado como vehículo del bienestar social requiere de varias precondiciones. En el punto anterior se resaltaron varias de esas precondiciones. En primer lugar, debe ser la forma absolutamente mayoritaria de empleo. En segundo lugar, la segmentación laboral y segregación ocupacional por sexo en el empleo asalariado no puede presentar unos polos excesivamente pronunciados, concentrando en ellos a un considerable porcentaje de los trabajadores. La polarización produce exclusión social y ello atenta contra la posibilidad de generar bienestar social a través del trabajo asalariado. En tercer lugar, el autoempleo no sólo debe ser reducido sino además calificado o por lo menos semi calificado. Un amplio sector de actividades de sobrevivencia carcome desde dentro la relación entre empleo y bienestar social. Como quedó en evidencia en esta tesis doctoral, todos esos supuestos presentan serias debilidades en el sistema de relaciones laborales venezolano. Pero esas carencias, además de limitar la función que cumple

en trabajo asalariado en la distribución de bienestar social, han reforzado el rol del Estado.

Empleo y sindicación muestra otra faceta de la relación entre trabajo remunerado, protección laboral y bienestar social. Los derechos deben contar con herramientas jurídicas que faciliten su disfrute. La libertad sindical es una de ellas. Por ello, ciudadanía social y protección de la libertad sindical van de la mano.

La presencia sindical no se agota en la tasa de sindicación sino en la capacidad real de representar al conjunto de la clase trabajadora. Una tasa de sindicación baja es en sí un gran obstáculo, pero mucho más grave es que la base sindical sienta que no está siendo mínimamente representada. Esos dos hechos cuestionan la atribución sindical de la representación de toda la ciudadanía social, lo que termina por legitimar aún más su salida de los acuerdos de conciliación y que *otro actor social* asuma incluso la representación del trabajo asalariado. Ese otro actor social es el propio Estado, quien siempre ha contado con una alta legitimación para imponer regulaciones sobre las condiciones de trabajo e intervenir en la vida interna del movimiento sindical.

En este contexto, la propuesta de otorgar un lugar más central a otros sectores sociales en el pacto social, no necesariamente parece beneficiar al capital sino que refuerza la autonomía del Estado y, por tanto, la arena de la redistribución del poder económico y político se sitúa claramente en el control de aparato estatal. Esta situación facilita la subordinación del trabajo asalariado y a la vez permite seguir omitiendo la relación social entre los sexos. En ese contexto, la autonomía del Estado dificulta que el trabajo asalariado cumpla su función de representación social, lo que, a su vez, favorece al capital, pues el actor sindical se debilita fortaleciendo las potestades de uso y dirección de la fuerza de trabajo. Pero esa autonomía estatal también afecta la posibilidad de participar en la distribución de la renta petrolera.

Las dos últimas décadas muestran dos facetas diferentes pero en la misma dirección de la pérdida de legitimidad del sindicalismo. Son diversas caras de las propuestas de reacomodos en el pacto social, sin una modificación sustancial del contrato social entre los sexos. Concatenar medidas que parecen tener objetivos opuestos permite analizar las estrategias utilizadas por el capital para recuperar

potestades en el uso de la fuerza de trabajo. Ese análisis también permite comprender los mecanismos que ha utilizado el capital para canalizar su propuesta de redefinir sus responsabilidades en el modelo social, lo que otorga un sentido especial al reforzamiento de las responsabilidades estatales en el bienestar social, acaecidas en la década del dos mil.

La década de los noventa fue la de la flexibilización laboral. La reforma laboral de 1997 fue el último intento de reeditar el clásico tripartismo. La participación sindical en una reforma laboral que afectó uno de los principales derechos del trabajador asalariado fue muy bien aprovechada por el presidente Hugo Chávez Frías, quien acusó a la Confederación de Trabajadores de Venezuela de “vender las prestaciones sociales”, con lo que transmitió un claro mensaje que permitía conjugar traición y corrupción por parte de la central obrera. Esta estrategia facilitó el desmontaje de la atribución sindical de la representación de la ciudadanía social.

La década de los noventa fue también la de la promoción de los derechos de otros sectores sociales, entre ellos, la de la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres. En esa década se tomaron diversas medidas para la democratización de las relaciones sociales, entre ellas la relación filial, se profundizó el proceso de descentralización y apareció con claridad el discurso de la sociedad civil.

Varios grupos sociales reclamaron un espacio de participación en el poder, pues no se sentían representados por los partidos políticos y los sindicatos. El discurso de la *apolítica* tomó fuerza y se promocionaron liderazgos surgidos fuera de los acuerdos del sistema populista de conciliación de elites. Es justamente a inicios de esa década que el movimiento de mujeres participó activamente en la reforma de la ley del trabajo, asumiendo que obtenían un éxito propio con el apoyo del movimiento sindical. Pero, así mismo, organizaciones sociales de diversa índole se movilizaron por la ampliación de la ciudadanía social sin una participación del movimiento sindical. Éste asumió que los derechos de las mujeres, de los niños y adolescentes, los problemas de los servicios básicos en las zonas populares, la diversidad sexual, por citar algunos de los temas de la agenda pública de esa década, le eran asuntos ajenos y tampoco hicieron ningún intento de acompañamiento.

En otras palabras, en la década de los noventa el capital recuperó potestades en el uso y disposición de la fuerza de trabajo, producto de las reformas laborales y del aumento de la informalidad; se cuestionó al sindicato, única organización que había mostrado capacidad de redistribuir el poder y se ofreció a otros sectores sociales pasar a compartir esa representación de la ciudadanía social. Ello quedó en evidencia en el proceso de redacción del texto constitucional de 1999: ciudadanía social universal.

Sin embargo, el resto de organizaciones sociales ha mostrado más capacidad para lograr que el Estado promulgue leyes que para consolidar una amplia base social. El movimiento de mujeres lo reconoce abiertamente cuando evalúa su participación en la elaboración de la Constitución de 1999: "se necesitan mujeres y varones que defiendan esas leyes", dice una de las participantes en ese proceso²³⁴.

La llegada al poder del presidente Hugo Chávez Frías profundizó el cuestionamiento de la representación de la ciudadanía social por parte del sindicalismo. Con este gobierno, los sectores subalternos en el anterior sistema político se sintieron convocados a refundar la república y construir un nuevo pacto social. Pero esos sectores sociales carecían y siguen careciendo de organizaciones sociales sólidas y, al no estar vinculados con el trabajo asalariado, no sólo no poseen los instrumentos de lucha de los trabajadores, sino que el principal instrumento de lucha para distribuir la riqueza y el poder pierde eficacia en sus manos.

Por tanto, la tendencia hacia el control del movimiento sindical, que se ha profundizado durante el gobierno del presidente Chávez, debe leerse entonces desde dos ángulos complementarios. Por un lado, el sindicato no sólo debe compartir la representación de la ciudadanía social sino que debe *depurarse* a fin de convertirse en un instrumento al servicio de la mayoría, pero ya no es el único y menos el principal representante de los sectores populares. Por otro lado, la base del sindicalismo ha sido el empleo público y por tanto un posible foco de poder al interior del propio Estado. Este solo hecho lo podía convertir en un interlocutor privilegiado en vista de la pérdida de poder de los partidos políticos tradicionales y la debilidad del partido político que aglutina al chavismo. Por su parte, el capital

²³⁴ Cita de la página 236 del capítulo III.

nacional terminó subordinándose al espacio de negocios que le asignó el Estado y convive con un sindicalismo claramente desprestigiado y minado por pugnas internas, lo que dificulta que el sindicato cumpla su función de representación cotidiana en el sitio de trabajo.

Veamos algunas consecuencias de la alta presencia femenina en el empleo público para el sindicalismo y para el ejercicio de la ciudadanía. Ello requiere rescatar otro dato presentado en esta tesis. La distribución por sexo del empleo público. En 1988, el 46% de los trabajadores públicos eran mujeres, porcentaje que sube a un 57% en el 2008. En otras palabras, el bastión del sindicalismo se ha feminizado en las dos últimas décadas.

Por su parte, la presencia sindical en el empleo privado se concentra en las grandes empresas. Además, es en el empleo privado que se puede observar la fuerza del trabajo autónomo. Justamente ese alto empleo por cuenta propia resta base al sindicalismo. Acá la pérdida de la fuerza del sindicalismo se relaciona con la estructura del empleo privado y en la década actual con la intervención estatal, mediante la promoción del paralelismo sindical. Las pugnas intersindicales han debilitado fuertemente la presencia cotidiana del sindicato en el sitio de trabajo.

La tradicional fuerza del movimiento sindical en el sector público permite dar una lectura diferente a la intervención en la vida sindical. Bajo el sistema populista de conciliación de elites, el movimiento sindical buscó atemperar el dominio estatal a través de la mediación partidista. Esta mediación desaparece en la propuesta de pacto social del chavismo. Por tanto, se conjuga en el bastión tradicional del sindicalismo un trabajo asalariado sin representación política ni social y mayoritariamente femenino; es decir, de ciudadanas con menos derechos o más bien de madres trabajadoras a las que se protege.

Las mujeres siguen siendo responsables del cuidado de la familia y por tanto su doble presencia limita la disponibilidad para la acción sindical. Pero además, ese sindicalismo de base femenina sigue teniendo una dirección masculina. La acción sindical tampoco se ha planteado modificar el rol social de las mujeres. Los convenios colectivos siguen asumiendo que la promoción de la igualdad pasa por reforzar las protecciones a la maternidad y otorgar permisos a las mujeres para la atención de sus responsabilidades familiares.

Este contexto de sindicalismo debilitado al que se le cuestiona su rol de representación social, con lo que se limita el ejercicio de la ciudadanía para todos los trabajadores, permite entender que la nueva propuesta de pacto social no sólo subordina al trabajo asalariado sino que busca limitar cualquier fuente de poder que no pueda ser controlada desde el Estado.

En ese contexto, la nueva alianza policlasista requiere someter al sindicalismo, pues frente al cuadro descrito adquiere aún más la condición de un foco de poder de difícil control. Ese poder sindical atenta contra la autonomía del Estado que se ha reforzado en esta nueva versión de capitalismo de Estado rentista que se ha instalado en la actual década.

En la década del dos mil, el Estado ha reforzado su función de acumulación y por tanto reclama decidir unilateralmente como distribuir. Por tanto, se trata de que los actores sociales posean poca capacidad para influir en las reglas de la redistribución. De ahí que limitar la libertad sindical y sus dos principales herramientas, la negociación colectiva y la huelga, sea asumido como un objetivo a alcanzar. Por ello, la tendencia histórica a reprimir la huelga se profundiza. En 1936, se expulsó a los dirigentes sindicales petroleros, ahora se les abre expediente penal.

La relación entre empleo, protección laboral y acceso al bienestar social toma otro rumbo. La promoción de las cooperativas de trabajo asociado es una demostración de ese cambio, pues ahora el vínculo entre protección laboral y acceso al bienestar social no se reduce al trabajo asalariado.

La promoción del trabajo asociado, los límites a la autonomía colectiva y a las regulaciones laborales impuestas unilateralmente por el Estado, le otorgan un nuevo sentido a las dos principales características del modelo de protección laboral. Se profundizan las protecciones en materia de derechos individuales y se refuerza el control de la libertad sindical.

El sector privado se beneficia doblemente de esta nueva relación con el trabajo asalariado. Por un lado, las altas potestades del empleador, para distribuir el tiempo de trabajo y decidir los componentes de la remuneración, permiten compensar las prohibiciones de despido incausado y el refuerzo que ha ocurrido en algunos derechos individuales del trabajo. Por otro lado, los conflictos intersindicales

que ha promovido el Estado para reemplazar la dirigencia sindical han tenido como efecto que los trabajadores afectados no se sientan representados por ninguna de las corrientes sindicales en pugna. En otras palabras, se ha profundizado la crisis de representatividad del sindicato, lo que permite al empleador adaptar unilateralmente las medidas de protección a los requerimientos de la producción.

Este lugar subalterno del trabajo asalariado, la poca presencia sindical en el sitio de trabajo y la posibilidad de utilizar las cooperativas de trabajo asociado, limitan los efectos de las medidas de protección en el empleo privado y le permiten al empleador adaptarse a la alta presencia del Estado en la regulación del mercado de trabajo. De ahí que con un sindicalismo absolutamente debilitado se puede seguir transitado la senda de amplios derechos del trabajo otorgados por el Estado con limitadas posibilidades de ejercerlos.

Esta subordinación mayor del trabajo asalariado, unido al crecimiento sostenido de la participación femenina en el trabajo remunerado, muestra otra faceta del reacomodo de las dos relaciones de poder analizadas en esta tesis. El crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en momentos de debilidad sindical dificulta el ejercicio de la ciudadanía para toda la clase trabajadora y con mayor razón para las mujeres cuyo derecho a la ciudadanía sigue siendo incompleto. En esta tesis doctoral se ha demostrado claramente que los países que más han avanzado en la promoción de la igualdad entre los sexos son los que cuentan con un movimiento sindical fuerte. Sin movimiento sindical es difícil el ejercicio de la ciudadanía para los estratos sociales en desventaja económica y social.

El aumento de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha permitido avanzar en la agenda de los derechos de las mujeres desde la década de los noventa. Es en esa década que se dictan las principales medidas de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, removiéndose los principales obstáculos para que las mujeres accedan al empleo. Sin embargo, la promoción de la igualdad no ha logrado desvincular los derechos de la mujer de su situación familiar. Al contrario, la estrategia utilizada ha sido resaltar la función social de la maternidad. Por tanto, la autonomía plena de las mujeres no logra ingresar en las diversas reformas legales que se han efectuado para avanzar en la igualdad de

oportunidades y de trato. Este hecho vendría a ser otra tendencia histórica en el tratamiento de los derechos de las mujeres. Así, el régimen legal del trabajo femenino sigue asentado en la protección de la maternidad, asumiendo que el cuidado de la familia es una responsabilidad exclusivamente femenina. Ello otorga otra especificidad al caso venezolano, por las características de la estructura familiar.

D. Las adaptaciones del modelo de protección laboral

La triada entre Estado, empleo y familia para generar bienestar social se sustenta en un tipo de estructura familiar. El modelo hombre principal proveedor y mujer ama de casa puede convivir con los dos trabajos de las mujeres pero no con la ausencia del hombre proveedor. Este hecho ha puesto en entredicho el modelo de protección laboral venezolano, obligando a buscar una respuesta para resolver esa contradicción fundamental: en las familias populares, el hombre ganador del pan es inestable, por no decir inexistente, y entonces ¿qué hacer?

La respuesta se ha efectuado en dos dimensiones diferentes, que pudiesen parecer contradictorias, pero que han logrado acoplarse para garantizar un mínimo de funcionamiento del sistema social. Por un lado, la acción estatal en el mercado de trabajo ha *facilitado* a las mujeres el acceso al trabajo asalariado. Ello quedó en evidencia al comparar las diferencias en la participación de los hombres y mujeres en esa categoría ocupacional. Pero ese mayor acceso al trabajo asalariado se ha efectuado bajo un modelo normativo construido pensando en un trabajador masculino cabeza de familia. Puede sostenerse que la solución ofrecida desde el mercado de trabajo no ha logrado aún encajar plenamente en la legislación del trabajo y de la seguridad social.

La necesidad de modificar la legislación laboral para dar pleno acceso a las mujeres al empleo puede ser el área donde más claramente se refleje las resistencias para modificar la relación social entre los sexos. Esa legislación también muestra las diferencias de tratamiento por estrato social en los derechos del trabajo.

La legislación del trabajo y la de promoción de la igualdad no ha logrado romper con la visión tradicional del rol de las mujeres, lo que produce mayores obstáculos para la plena autonomía de éstas, por su doble condición de proveedoras

y cuidadoras. Conviene detenerse en los efectos, para el ejercicio de la ciudadanía, de la combinación de una creciente participación en el trabajo remunerado y una ciudadanía limitada. Esa dupla también va tener consecuencias para la autonomía estatal que se ha reforzado en la última década.

Desde los años noventa, la tasa de actividad femenina ha crecido en más de 15 puntos porcentuales, pues pasó de un 38% en 1990 a un 56% en el 2003, disminuyendo en los siguientes años para estabilizarse en un 50% desde el 2006. El mayor crecimiento de la tasa de actividad se ha presentado en las mujeres de los estratos sociales bajos, en los cuales la estructura familiar matricentrada es mayoritaria. Por tanto, se trata de mujeres de los estratos sociales que siempre han enfrentado diversos obstáculos para acceder a los derechos sociales.

La estructura familiar matricentrada ha tenido efectos importantes tanto en el diseño como en la cobertura de la protección laboral. Por un lado, la existencia de familias diferentes a la nacida del contrato matrimonial obligó a expandir los efectos de la protección laboral hacia las uniones de hecho. La figura de la concubina y los hijos naturales fueron beneficiarios iniciales del régimen legal y convencional de protección del trabajo asalariado. Pero esa apertura seguía asumiendo que existía un hombre principal proveedor. Muestra de la fuerza de esa idea son las diversas discriminaciones hacia la pareja de la trabajadora que aún subsisten en la legislación laboral venezolana y en los convenios colectivos revisados para esta tesis doctoral. En estos últimos aparece claramente la figura de la esposa o concubina del trabajador, en menor medida la protección al esposo y una ausencia de derechos para el concubino. Justamente la negociación colectiva está reforzando un modelo de bienestar social, cuya cobertura es limitada y que otorga un lugar secundario a las mujeres en el empleo.

La promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo ha sido efectuada en un plano más declarativo que real y a ese hecho se le suma que el conjunto de reformas laborales no ha trastocado la esencia del régimen laboral instaurado en 1936. Por tanto, la estructura del régimen de protección laboral sigue basándose en un trabajador masculino. De ahí que la regulación del tiempo de trabajo prevea pocos supuestos para el cuidado de la familia y que la protección de la maternidad siga siendo el centro del régimen legal del empleo femenino. Como se

vio anteriormente, la protección a la paternidad es reciente y el permiso de paternidad no goza de remuneración.

El sostenido crecimiento de la participación laboral femenina se ha efectuado en dos décadas en las que se han producido importantes cambios políticos en Venezuela. Esos cambios han modificado reglas básicas del sistema de relaciones de trabajo. En particular, ha disminuido la negociación colectiva y por tanto la regla ha sido la imposición unilateral por parte del Estado de las condiciones de empleo.

En tal sentido, ese crecimiento de la participación laboral femenina, las diversas reformas legales efectuadas para remover los obstáculos para su pleno acceso al empleo y las medidas para avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato, conviven con menores espacios para la negociación de las condiciones de empleo y un debilitamiento de todas las organizaciones sociales. En otras palabras, las posibilidades del ejercicio de la ciudadanía se han reducido para todos los grupos sociales.

Las mujeres son doblemente afectadas, pues la consagración de su ciudadanía es limitada. No solo es la ausencia de derechos sexuales y reproductivos sino que se ha reforzado la relación entre los derechos de las mujeres y la protección de las familias. En la actual concepción de la política legislativa expresamente se señala como objetivo resaltar la función social de la maternidad y reforzar los vínculos filiales entre madres e hijos. En esa concepción, la figura paterna acompaña ese proceso. Por tanto, no se plantea la modificación de la división sexual del trabajo, vital para lograr la autonomía de las mujeres

Por otro lado, la pérdida de espacios de representación del sindicalismo afecta a todos los trabajadores y esa mayor presencia de las mujeres en el bastión tradicional del sindicalismo se topa en los actuales momentos con dos grandes obstáculos. Por un lado, la negativa del Estado como empleador a aceptar un sindicalismo independiente, lo que ha reforzado la tendencia a imponer unilateralmente las condiciones de trabajo. Por otro lado, la ausencia en ese sindicalismo de una agenda de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato. Ello quedo en evidencia en la regulación convencional de las condiciones de empleo en el sector público. Por tanto, la doble presencia de las mujeres sufre pocas alteraciones en el empleo más protegido.

El empleo en el sector privado tampoco favorece el ejercicio de la ciudadanía. No es solo la fuerza del trabajo autónomo, con una mayor presencia de mujeres en los trabajos con peores remuneraciones, sino las características del empleo asalariado. El sindicalismo ha tenido una presencia limitada en el empleo privado, concentrándose en las grandes empresas. En las medianas y pequeñas empresas hay una reducida presencia sindical. Ello otorga a los empleadores una importante libertad para la organización del trabajo.

La presencia de las mujeres en cierto tipo de trabajo asalariado privado que le otorga cierta protección laboral y la necesidad de compatibilizar sus responsabilidades laborales y familiares con una limitada oferta de servicios públicos de cuidado a la familia, completan el cuadro. Esa situación atrapa a las mujeres y deja casi sin sentido la noción de tiempo para la vida personal y social.

La situación de los trabajadores autónomos completa el cuadro de la fragmentación de la vida social. Estos trabajadores no tienen derechos laborales y por tanto su acceso a la ciudadanía social se diluye. Ese tercio de trabajadores sin derechos es uno de los mayores obstáculos para el ejercicio de la ciudadanía para el conjunto de la clase trabajadora. Si a ello se le suma que las trabajadoras autónomas ocupan los puestos con peores condiciones de empleo se abre otro hueco para la ciudadanía. Es en ese contexto que deben situarse los retos del modelo de protección laboral venezolano.

En síntesis, la autonomía del Estado, la alta presencia femenina en el empleo público, un empleo privado con un fuerte componente de trabajo autónomo, ausencia de mediación partidista y pérdida de legitimidad del sindicalismo, configuran un cuadro que lleva a que las fronteras analizadas en esta tesis se expandan. De ahí que sin organizaciones intermedias, las fronteras pueden moverse a discreción del Estado.

La autonomía del Estado pasa así a funcionar con mayor libertad. El empleo asalariado conserva en parte su rol de vehículo de bienestar social, pero esa arena de confrontación clasista pierde sus actores sociales tradicionales. El sindicato no puede cumplir su rol mediador y tampoco es factible utilizar la intermediación partidista.

Las mujeres participan en el empleo asalariado, pero reciben el tratamiento de madres de familia. Se reconoce que cumplen funciones de proveedoras para su núcleo familiar, pero se conservan las normas jurídicas que limita su condición de ciudadanas y se refuerza su rol en el cuidado de la familia. Así, desde el Estado se busca garantizar que las mujeres puedan cumplir sus dos roles sin que ello implique transformar significativamente la relación de poder entre los sexos.

Por otro lado, la subordinación del trabajo asalariado permite encausar el conflicto de clase sin transformar esa relación de poder. Al contrario, el empleador público y privado cuenta con suficientes herramientas para mantener el control de la relación de trabajo.

Las transformaciones tanto en el mercado de trabajo como en los arreglos institucionales no auguran una mayor ciudadanía para ningún sector social. En cambio, se propone una peligrosa salida para garantizar la reproducción social. A la mayor subordinación del trabajo asalariado se le adiciona una mayor protección a las madres venezolanas. Ellas trabajan y cuidan y ellos acompañan: ¿Un camino para lograr la cuadratura del círculo? ¿Una cara más grata para los permanentes malos arreglos?

La ampliación del bienestar social requiere de diversas transformaciones. En esta tesis doctoral se ha sostenido que el camino de seguir asumiendo que de lo que se trata es de una ampliación de la ciudadanía definida por el acceso al empleo tiene muchos límites. Bienestar social y calidad de vida no son sinónimos. Esos límites siempre presentes en el capitalismo se han acentuado en la fase actual de este modo de acumulación.

En Venezuela, se adicionan otros límites. Reconstruir el tejido de la organización social y subordinar los tiempos históricos pasados al tiempo presente, significa que el punto de partida debe integrar no solo todos *los trabajos* para construir una noción ampliada de bienestar, sino que también se requiere recomponer una siempre débil institucionalidad con un nuevo sentido de responsabilidad social. Ello sitúa la discusión en las utopías que -sin lugar a dudas- aún deben seguir siendo un referente en las propuestas de la sociedad en que deseamos vivir.

Referencias Bibliográficas

- Abendroth, Wolfgang (1986) "El Estado de Derecho Democrático y Social como proyecto político" en Forsthoff, Ernest; Doehring, Kart. **El Estado Social**. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid, España.
- y Forsthoff Ernest y Doehring Kart (1986). **El Estado Social**. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid, España.
- Aeberhard-Hodges, Jane (1999). "La acción positiva en el empleo, un concepto espinoso para los tribunales" en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 118, Nº 3, págs. 275-304.
- Abramo, Laís (editora)(2006). **Trabajo decente y equidad de género en América Latina**. OIT. Santiago de Chile
- (2003) "Sector Informal: diagnóstico y reflexiones de género" en **Políticas de Empleo en Chile y América Latina**. Seminario en honor a Víctor E. Tokman. OIT. Santiago de Chile
- y Valenzuela María Elena (2006)"Inserción Laboral y brechas de equidad de género en América Latina" en Abramo Laís (editora) **Trabajo decente y equidad de género en América Latina**. OIT. Santiago de Chile.
- y Rangel Marta (2005) (editoras). **América Latina. Negociación colectiva y equidad de género**. OIT. Santiago, Chile.
- y Valenzuela, María Elena (2005). "**Balance del progreso laboral de las mujeres en América Latina**" en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 124, Nº 4, págs. 399-430
- y Todaro Rosalba (2002).**Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina**. OIT. Lima, Perú.
- y Montero Cecilia (2000). "Origen y evolución de la sociología del trabajo en América Latina" en De la Garza Toledo, Enrique (coord) **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México, México.
- Abramovich, Víctor (2008) "Acceso a la justicia y nuevas formas de participación política" en **Estudios en Homenaje a Héctor Fix-Zamudio**. Universidad Nacional Autónoma de México en <http://www.bibliojuridica.org/libros/6/2558/pl2558.htmxico>
- y Courtis, Christian (2006). **El umbral de la ciudadanía. El significado de los derechos sociales en el Estado Constitucional**. Estudios del Puerto. Buenos Aires, Argentina.
- Ackerman, Mario (2000). "La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia en la Argentina" en Birgin Haydée (Compiladora) **Ley, Mercado, y Discriminación. El Género del Trabajo**. Editorial Biblos. Colección Identidad, Mujer y Derecho. Buenos Aires, Argentina.
- Adelantado, José (coord.)(2000). **Cambios en el Estado de Bienestar. Políticas sociales y desigualdades en España**. Icaria y UAB. Barcelona, España.
- Alfonzo Guzmán, Rafael (1985). **Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana**. Contemporánea de Ediciones. Caracas, Venezuela
- Álvarez, Ángel (coordinador) (1996). **El Sistema Político Venezolano: Crisis y Transformaciones**. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

- (1991). "La Constitución de 1961 y los retos de la Venezuela Postpopulista" en **constitución & reforma. Un proyecto de Estado social y democrático de derecho.** Comisión Presidencial para la Reforma del Estado. Caracas, Venezuela.
- Alvarez, Silvina (2005). "Diferencia y teoría feminista" en Beltrán y otras **Feminismos. Debates teóricos contemporáneos.** Alianza Editorial. Madrid, España.
- Ander-Egg, Ezequiel (1987). Técnicas de investigación social. 22ª edición. Editorial El Ateneo. S.A. de CV. México.
- Añón, María Jose (2000). "El test de la inclusión de los derechos sociales" en Atón Antonio (coord) **Trabajo, derechos sociales y globalización. Algunos retos para el siglo XXI.** Talasa, ediciones,s.l. Madrid.
- Arango Gaviria, Luz Gabriela (2006). "Trabajadoras en campos y ciudades: Colombia y Ecuador en en Monrat Isabel (dir.) **Historia de las Mujeres en España y América Latina. IV.** Cátedra, Madrid, España.
- Arenas, Nelly y Gómez Calcaño Luis (2006). **Populismo autoritario: Venezuela 1999-2005.** Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Arriagada, Irma (coordinadora) (2007). **Familia y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros.** CEPAL, Santiago de Chile.
- Aponte Blank, Carlos (2008) "**Las Misiones Sociales: Relevancia, Características y Crisis de una innovación**". CENDES. Inédito.
- (2007) **Las redefiniciones recientes de la política social venezolana: marco de referencia para su análisis.** CENDES/FONACIT. Inédito.
- Auer, Peter y Chatani, Kazutoshi. **Are there flexicurity countries.** OIT. en prensa.
- y Cazes, Sandrine (2000). "Fortaleza de la relación de trabajo duradera en los países industrializados" en Revista Internacional del Trabajo, vol.114, nº 4, págs. 419-450.
- Astelarra, Judith (1982). "Marx y Engels y el Movimiento de mujeres ¿Es posible una lectura feminista de Marx? en Revista a Priori 1, Nº 0, Págs. 41-53.
- Balbo, Laura ([1978]1994). "La doble presencia" en Borderías y otras (compiladoras) **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales.** Economía Crítica. Icaria. Barcelona, España.
- Banco Central de Venezuela. **Información Estadística** en <http://www.bcv.org.ve>
- Baptista, Asdrúbal (2006). **El relevo del capitalismo rentístico: hacia un nuevo balance de poder.** Fundación Polar. Caracas, Venezuela.
- y Mommer Bernad (1989). "Renta petrolera y distribución factorial del ingreso" en Nissen, Hans&Mommer, Bernard (coord.) **¿Adios a la Bonanza? Crisis de la distribución del ingreso en Venezuela.** CENDES- Nueva Sociedad. Caracas, Venezuela.
- Bagnasco Arnaldo (1989). "Mercado y mercados de trabajo" en Revista de Sociología del Trabajo, Nº 6, págs.21-31.

- Baylos Grau, Antonio (2003). "El derecho de Huelga" en **El modelo social en la Constitución Española de 1978**. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España.
- (2002). "Democracia política y sistema sindical: reflexiones sobre la autonomía del sindicato en García Laso y Sanguinetti Raymond (Eds) **Sindicatos y Cambios Económicos y Sociales**. Ediciones Universidad Salamanca. Salamanca, España.
- (1991). **El Derecho del Trabajo: Modelo para Armar**. Editorial Trotta. Madrid, España.
- Blelloch, David (1977). "La legislación del trabajo, el desarrollo y Venezuela" en **Libro Homenaje a Rafael Caldera**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Beltrán, Elena, Maquieira, Virginia, Alvarez Silvina y Sanchez Cristina (2005). **Feminismos. Debates teóricos contemporáneos**. Alianza Editorial. Madrid, España.
- Beltrán Pedreira, Elena (2005). "Justicia, democracia y ciudadanía: las vías hacia la igualdad" en Beltrán, Elena y otras **Feminismos. Debates teóricos contemporáneos**. Alianza Editorial. Madrid, España.
- Benería, Lourdes (2005). **Género, Desarrollo y Globalización**. Editorial Hacer. Barcelona, España.
- (1999). "El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado" en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 118, Nº 3, págs. 321-346.
- (1991). "Reproducción, producción y división sexual del trabajo" en Revista Mientras Tanto, Nº 6, págs. 47-84.
- Bernardoni de Govea, María (2007). "Título IV De las Condiciones de Trabajo" en Hernández Alvarez, Oscar (coord.). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento**. Librería J. Rincón. Barquisimeto, Venezuela
- Bettio, Francesca ([1987]1994). "La segregación y debilidad. Hipótesis alternativas en el análisis del mercado de trabajo" en Borderías y otras (compiladoras) **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales**. Economía Crítica. Icaria. Barcelona, España.
- Borderías, Cristina (2003). "La feminización de los estudios de las mujeres: España en el contexto internacional (1969-2002)" en Revista de Sociología del Trabajo, Nº 48, Primavera, págs. 57-124.
- (1993). **Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina en la España Contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980**. Icaria. Barcelona, España.
- y Carrasco, Cristina (1994)"INTRODUCCION. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas" en Borderías y otras (compiladoras) **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales**. Economía Crítica. Icaria. Barcelona, España.
- y Carrasco Cristina y Alemany Carmen (1994) (compiladoras). **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales**. Economía Crítica. Icaria. Barcelona, España.
- Bottomore, Tom (1998). "Ciudadanía y clase social, cuarenta años después" en Marshal, T.H. y Bottommore, Tom **Ciudadanía y Clase Social**. Ciencias Sociales. Alianza Editorial. Madrid, España.
- Brewer- Carias, Allan (2001). **La Constitución de 1999**. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, Venezuela.

- (1996). **Instituciones Políticas y Constitucionales. Tomo I. El Régimen Histórico-Constitucional del Estado.** Editorial Jurídica Venezolana & Universidad del Táchira. Caracas-San Cristóbal, Venezuela.
- Burchell Brendan, Fagan Colette, O'Brien Catherine and Smith Mark (2007). **Working conditions in the European Union: The gender perspective.** European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions en <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef07108en.pdf>
- Bustamante Pulido, César (2007). "De los trabajadores domésticos" en Hernández Alvarez, Oscar (coord.). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.** Librería J. Rincón. Barquisimeto, Venezuela
- Caballero, Manuel (1994). **Gómez, el tirano liberal.** Monte Avila Editores Latinoamericana. Caracas, Venezuela.
- Caballero Ortiz, Jesús (1991). **Incidencias del Artículo 8º de la Ley Orgánica del Trabajo en el Régimen Jurídico del Funcionario Público.** Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, Venezuela.
- Cabeza Pereiro, Jaime (2008). "El estatuto del trabajador autónomo español" en Revista Internacional del Trabajo. Vol.127, Nº1, págs.99-108
- Caldera, Rafael (1960). **Derecho del Trabajo.** El Ateneo Editorial. Buenos Aires, Argentina.
- Cambra Lali (2010) "Nacidos Libres" en El País en http://www.elpais.com/articulo/internacional/Nacidos/libres/elpepiint/20100211elpepiint_4/Tes
- Capecchi, Vittorio (2003). "La crisis del "modelo Emiliano": el aumento de los trabajos atípicos y de riesgo" en Revista de Sociología del Trabajo Nº 48, Primavera, págs. 17-44.
- Carmona Cuenca, Encarnación (2000). **El Estado Social de Derecho en la Constitución.** Consejo Económico y Social. Madrid, España.
- Carpio, Jorge y Novacovsky Irene (2000). "Introducción" en Carpio, Jorge Klein Emilio, Novacovsky Irene (compiladores) **Informalidad y Exclusión Social.** Fondo de Cultura Económica de Argentina, SIEMPRO, OIT. Buenos Aires, Argentina.
- Carr, Marilyn y Chen, Martha (2004). "Mujeres y hombres ante la exclusión social y la mundialización" en Revista Internacional del Trabajo, vol.123, núm.1-2, págs. 149-188.
- Carrasco, Cristina (2009). "Dependència i cura: una realitat inevitable en **Temps i cura.** La coresponsabilitat social de la cura a la vida quotidiana. Generalitat de Catalunya. Departament d' Acció Social i Ciutadania. Secretaria de Politiques Familiars i Drets de Ciutadania Barcelona, España.
- (1991). **El Trabajo doméstico y la reproducción social.** Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Alabart Anna, Domínguez Màrius y Mayordomo Maribel (2001). " Hacia una nueva metodología para el estudio del trabajo: propuesta para una EPA alternativa" en Carrasco Cristina (ed.) **Tiempos, trabajo y género.** Universitat de Barcelona. Barcelona, España.

- Carrasquer Oto, Pilar (2009). **La Doble Presencia. Trabajo y empleo femenino en las sociedades contemporáneas.** Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.
- y Torns Martín Teresa (2007). "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género" en Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales. Nº 29, págs. 139-156.
- , Torns Teresa, Tejera Teresa y Romero Alfonso (1998). "El trabajo reproductivo" en Papers Nº 55, págs. 95-114.
- Carrera Damas, Germán (1991). **Una Nación llamada Venezuela.** Monte Avila Editores. Caracas, Venezuela.
- Carpio, Jorge y Novacovsky Irene (2000). "Introducción" en Carpio, Jorge Klein Emilio, Novacovsky Irene (compiladores) **Informalidad y Exclusión Social.** Fondo de Cultura Económica de Argentina, SIEMPRO, OIT. Buenos Aires, Argentina.
- Carpizo, Jorge (1980). **La Constitución mexicana de 1917.** Universidad Autónoma de México. Ciudad de México, México.
- Cartaya, Vanessa (2008). **El comercio en las calles de Caracas: Un problema con múltiples aristas.** Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. Caracas, Venezuela.
- (1997). **Venezuela: Exclusión e integración ¿Una síntesis en construcción.** Instituto Internacional de Estudios Laborales. OIT.
- Casas Baamonde, María Emilia (2003). "Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales" en **El modelo social en la Constitución Española de 1978.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España.
- Castel, Robert (2004). **La Inseguridad Social ¿Qué es estar protegido?** Ediciones Manantial. Buenos Aires, Argentina.
- Castillo Juan José (2000). "La Sociología del Trabajo Hoy: La Genealogía de un Paradigma" en De la Garza Toledo, Enrique (coord) **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.** El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México, México.
- CEPAL en www.cepal.org:
- (2009). Panorama Social de América Latina del 2008
- (2007a). Panorama Social de América Latina
- (2007b). Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2006
- Cimoli Mario, Primi, Annalisa y Pugno Maurizio (2006). "Un modelo de bajo crecimiento: la informalidad como restricción estructural" en Revista de la CEPAL Nº 88, págs. 89-107.
- Combellas, Ricardo (1982). **Estado de Derecho. Crisis y Renovación.** Colección Monografías Políticas Nº 5. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, Venezuela.
- (1990). "Crisis y Reformulación de los principios Jurídicos-Políticos del Estado de Derecho en el Estado Social" en **Libro Homenaje a Manuel García Pelayo.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- (1991). "El Estado Social de Derecho, La Constitución de 1961 y la Reforma del Estado en Venezuela" en **constitución & reforma. Un proyecto de Estado social y**

democrático de derecho. Comisión Presidencial para la Reforma del Estado. Caracas, Venezuela.

Corte Suprema de la Nación. República Argentina. Jurisprudencia en <http://www.csjn.gov.ar>

Crompton Rosemary, Brickmann Michaela y Lyonette Clare (2005). "Attitudes, woman's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves " en Work, employment and society. Vol. 19, N° 2, págs 213-229.

Chang, Ha-Joon (2004). **Retirar la escalera. La estrategia del desarrollo en perspectiva histórica.** Catarata. Madrid, España.

Chi-Yi, Chen (1994). **Mercado Laboral: Teorías y Políticas.** Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Chantal Rogera y Torns Teresa (dirs) (2004). **Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo.** Editorial Icara. Barcelona, España.

Chiavetano, Idalberto (2001). **Gestión del Talento Humano.** Mc Graw Hill. Bogota, Colombia.

Daune-Richard, Anne-marie (2004). "Les femmes et la société salariale: France, Royaume-Uni, Suède" en Travail et Emploi, N° 100, págs. 70-84.

Delgado de Smith, Yamile (2007). **Gestión de Recursos Humanos.** Referencia Sector Manufacturero Carabobeño. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Del Rey Guanter, Salvador y Gala Durán Carolina (2003). "La protección de los colectivos desfavorecidos: Jóvenes, Mujeres, Minusválidos y Personas de la tercera edad" en **El modelo social en la Constitución Española de 1978.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España.

De la Cueva, Mario (1943). **Derecho Mexicano del Trabajo.** Ediciones Porrúa. Ciudad de México, México.

De la Garza Toledo, Enrique (2006). "Introducción. Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado" en de la Garza Toledo (coordinador) **Teorías Sociales y Estudios del Trabajo : Nuevos Enfoques.** Antrhopos & Universidad Autónoma de Mexico. Mexico.

---- (2000). "INTRODUCCIÓN. El papel del concepto trabajo en la teoría social del siglo XX" en De la Garza Toledo, Enrique (coordinador) **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.** El Colegio de México & Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales & Universidad Autónoma de México & Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México, México.

---- (1998). "Trabajo y mundos de vida" León y Zeleman (coord) **Subjetividad: umbrales del pensamiento social.** Antrhopos. Barcelona, España.

----, Garabito Gustavo, Hernández Juan José, Rodríguez José y Olivo Miguel Ángel (2007). "Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y deconstrucción social de la ocupación: los otros trabajos" en <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/Hacia%20un%20concepto%20ampliado%20de%20trabajo.pdf>

- De la Torre, Carlos (2003) "Masas, Pueblo y Democracia: Un Balance Crítico de los debates sobre el Nuevo Populismo" en Revista de Ciencia Política, Vol. 123, Nº 1, págs. 55-66.
- De la O, María Eugenia y Guadarrama, Rocío (2006). "Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina" en de la Garza Toledo, Enrique (coordinador) **Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques**. Antrhopos & Universidad Autónoma de México. México.
- De Oliveira Orlandina y Ariza Marina (2000). "Trabajo Femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos" en De la Garza Toledo, Enrique (coordinador) **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. El Colegio de México & Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales & Universidad Autónoma de México & Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México.
- De Soto, Hernando (1986). **El Otro Sendero**. Instituto Libertad y Democracias. Editorial El Barranco. Lima, Perú.
- (2000). **El Ministerio del Capital** en www.ild.org.pe/esp/mystery_spanish.htm (visitada el 01 de abril de 2007)
- De Viana, Mikel (1997). "La sociedad venezolana y su resistencia al cambio" en Revista SIC, No 600, págs.568-571
- Díaz, Elías (1981). **Estado de Derecho y sociedad democrática**. Taurus. Madrid.
- Díaz, Rolando (2009). **Los sindicatos en Venezuela: de la negociación a la confrontación**. Instituto para el Desarrollo de la Gerencia Económica y SocioLaboral. Caracas, Venezuela.
- Draibe Sônia y Riesco, Manuel (2006). **América Latina: ¿Un nuevo Estado de Bienestar Desarrollista en Formación?** Ponencia presentada en el 52 Congreso Internacional de Americanistas. Sevilla, España.
- Doeringer, Peter y Piore, Michael (1984). **Mercados internos de trabajo y análisis laboral**. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España.
- Eco, Umberto (1997) *Cómo se hace una tesis*. Gedisa. Barcelona, España.
- Ellner, Steve (2008). **Rethinking Venezuelan Politics. Class, Conflict and the Chávez Phenomenon**. Lynne Rienner, Publisher, London.
- (2003). "Tendencias recientes en el movimiento laboral venezolano: autonomía vs control político" en Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales. Vol. 9, Nº 3, págs.. 157-178
- (1980). **Los partidos políticos y su disputa por el control del Movimiento Sindical 1936-1948**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Ermida Uriarte, Oscar (2006). "La mujer en el Derecho del Trabajo: de la protección a la promoción de la igualdad" en Penido, Laís de Oliveira (coord) **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Escola Superior Do Ministerio Público Da União. Brasília, Brasil.
- Esping-Andersen, Gösta (2000). **Fundamentos sociales de las economías postindustriales**. Editorial Ariel, S.A. Barcelona, España.

---- (1993). **Los tres mundos del estado de bienestar**. Ediciones Alfons el Magnànim. Valencia, España.

Eurostat http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-30102009-AP/EN/3-30102009-AP-EN.PDF

Fajardo, Luis Eduardo y Guataquí, Juan Carlos (2000). "La Corte Constitucional y la Flexibilidad del mercado de trabajo" en Revista de Economía Institucional N° 3, págs. 80-103.

Fernández Aceves, María Teresa (2006). "El trabajo femenino en México" en Monrat Isabel (dir.) **Historia de las Mujeres en España y América Latina. IV**. Cátedra. Madrid, España.

Fernandez León y Richter Jacqueline (1998). "Globalización, Reforma Neoliberal y Democracia en Venezuela" en **Globalización, Integración, Dumping Social y Cláusulas Sociales**. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

Fraisse, Geneviève (2003). **Los dos gobiernos: la familia y la ciudad**. Ediciones Cátedra. Universitat de València. Instituto de la Mujer. Madrid, España.

Frasser Nancy y Gordon Linda (1992). "Contrato versus caridad: una reconsideración de la relación entre ciudadanía civil y la ciudadanía social en ISEGORIA /8 en <http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/324/325>

Friedman, Elisabeth J. (2000). **Unfinished Transitions**. The Pennsylvania State University Press. University Park, Pennsylvania. USA.

Freedland, Mark (2007). "Aplicación del derecho laboral más allá del contrato de trabajo" en Revista Internacional del Trabajo. Vol.126, N°1-2, págs. 3-22.

Gaceta Forense (1957). Publicación Oficial del Ministerio de Justicia. Caracas, Venezuela.

Gallo, Cesar (2008). "La distribución del ingreso en Venezuela durante el período 1997-2006: el impacto de las transferencias de dinero" en Revista del Banco Central de Venezuela. Vol. XXII, N° 2, Págs. 25 - 69.

Gálvez, Thelma (2006). "Discriminación de género en el mercado laboral de América Latina: La brecha de ingresos 2001" en Abramo, Laís (editora) **Trabajo decente y equidad de género en América Latina**. OIT. Santiago de Chile.

García, Jorge, Lago Pablo, Meseguer Alberto y Riesco Alberto (2005) "Una introducción al trabajo como relación social" en **Lo que el trabajo esconde**. Traficantes de sueños, Bifurcaciones. Madrid, España.

García Pelayo, Manuel (1975). **El Estado Social y sus implicaciones**. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

---- (1985). **Las transformaciones del Estado contemporáneo**. Alianza Editorial. Madrid, España.

García Prince, Evangelina (2006). **El impacto de las leyes de igualdad en América Latina: el caso de Venezuela**. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, Costa Rica.

- Gardiner, Jean (2000). "Rethinking self-sufficiency: employment, families and welfare" en Cambridge Journal of Economics, 24, págs. 671-689
- Godio, Julio (1985). **El movimiento obrero venezolano 1850-1944**. Tomo I. ILDIS. Caracas, Venezuela.
- González Fabre, Raúl (2005). **La cultura Pública en Venezuela**. Centro Gumilla & Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- (1995) "¿Venezuela Moderna?" en Revista SIC N° 579, págs. 388-391.
- Gough, Ian; Wood, Geof; Barrientos, Armando; Bevan, Philippe y Davis, Peter (2004). **Insecurity and Welfare Regimes in Asia, Africa and Latin America. Social Policy in Development Contexts**. Cambridge: Cambridge University Press
- Guarnieri, Carlo y Pederzoli, Patrizia (1999). **Los jueces y la política**. Taurus. Madrid, España.
- Harris-White, Barbara. (2003). "La desigualdad en el trabajo en la economía informal. Cuestiones esenciales y ejemplos" en Revista Internacional del Trabajo, Volumen 122, N° 4, págs. 507-518
- Hernández Alvarez, Oscar (2007) "Setenta años de Legislación Laboral en Venezuela" en Revista de Derecho del Trabajo N°4, págs. 141 -180.
- y Richter Jacqueline (2002) **El Trabajo Sin Tutela en Venezuela. Nuevas y viejas formas de desprotección laboral**. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Hartmann, Heide. (1994). "Capitalismo, Patriarcado y Segregación de los Empleos por Sexos" en Borderías, Carrasco y Alemany (comp) **Las Mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales**. Economía Crítica. Icaria. Barcelona, España.
- Heide, Ingeborg (1999). "Medidas Supranacionales contra la Discriminación Sexual. Igualdad salarial y de trato en la Unión Europea" en Revista Internacional del Trabajo, Vo. 123, N° 4, págs. 425-460.
- Humphries Jane (1994) "La legislación protectora y los hombres de la clase obrera: el caso de la ley de regulación de minas de 1842" en Borderías y otras (compiladoras) **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales**. Economía Crítica. Icaria. Barcelona, España.
- y Rubery Hill (1994) "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción" en Borderías y otras (compiladoras) **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales**. Economía Crítica. Icaria. Barcelona, España.
- Hurtado, Samuel (2003). "La participación discordante en la familia y los niveles de su transformación simbólica" en **Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales**. Vol. 9, N° 1, págs. 61-83.
- (1998) **Matrisocialidad**. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- (1999). **La sociedad tomada por la familia**. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

Hutchison Q, Elizabeth (2006). **Labores propias de su sexo. Género, políticas y trabajo en Chile urbano. 1900-1930.** LOM Ediciones. Centro de Investigaciones Diego Barros Arana. Santiago de Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas de Venezuela (INE). Encuesta de Hogares por Muestreo. Varios años. Caracas, Venezuela.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2005) Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo en www.inegi.gob.mx

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) (2007). Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico en www.inpsasel.gov.ve

Instituto Nacional de Cooperación Educativa en www.inces.gov.ve

Iranzo, Consuelo y Richter, Jacqueline (2005a). "Venezuela: Género y Negociación Colectiva" en Abramo Laís y Rangel Marta (editoras) **América Latina. Negociación Colectiva y Equidad de Género.** Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile.

---- b. **La subcontratación laboral: Bomba de tiempo para la paz social.** CENDES-Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

---- c. "La relación Estado- Sindicatos en Venezuela (1999-2005)" en **Venezuela Visión Plural. Una mirada desde el CENDES.** Tomo II. BID & coeditor CENDES. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela

---- (2003) "El tema de género en las convenciones colectivas en Venezuela" en Revista Venezolana de Gerencia Nº 22, abril-junio. LUZ. Maracaibo, Venezuela

---- (2002). "El espacio femenino en el mundo del trabajo formal" en Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 8, Nº 20, págs. 217-244

---- (1999). **La privatización ¿ruptura en las relaciones laborales?** CENDES & Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

Iturraspe, Francisco (2000). "Democracia y Conflicto deslegitimación del sistema político venezolano (1958-1998). La ilegalización de la huelga como índice de subdesarrollo político" en Revista Gaceta Laboral, Vol. 6, Nº 3, págs. 347-380.

Jiménez, Morelba (coordinadora) (2000). **Mujeres protagonistas y el proceso constituyente en Venezuela.** PNUD, Embajada Británica, UNIFEM, Nueva Sociedad. Caracas, Venezuela.

Keer, Clark (1985). **Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La "balcanización" de los mercados de trabajo y otros ensayos.** Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España.

Klein, Emilio (2000). "Las políticas hacia el sector informal urbano y la OIT: una mirada retrospectiva" en Carpio, Jorge Klein Emilio, Novacovsky Irene (compiladores) **Informalidad y Exclusión Social.** Fondo de Cultura Económica de Argentina, SIEMPRO, OIT. Buenos Aires, Argentina.

Kornblith, Mirian (1996). "Crisis y transformación del sistema político venezolano: Nuevas y viejas reglas de juego" en Alvarez, Angel (coord) **El Sistema Político Venezolano: Crisis y Transformación.** Universidad Central de Venezuela. Caracas.

- Lacabana, Miguel (2006). "Petróleo y hegemonía en Venezuela: la construcción de un proyecto nacional democrático-popular en el siglo XXI" en Balsuado, Eduardo y Arceo Enrique(comp.) en **Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales**. CLACSO, Buenos Aires, Argentina.
- (1995) "Reestructuración económica y reestructuración del mercado de trabajo" en Agacino Rafael y Echeverría Magdalena (editores) en **Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias**. Editorial Programa de Economía del Trabajo. Santiago de Chile. 1995
- Lafer, Celso (1994).**La reconstrucción de los Derechos Humanos: Un Diálogo con el Pensamiento de Hannah Arendt**. Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México, México.
- Lander, Luis (2005). "Petróleo y democracia en Venezuela: del fortalecimiento del estado a la subversión soterrada y la insurrección abierta" en Revista Galega de Economía, Vol. 14, N°. 1-2, págs. 1-14.
- Lanquetin, Marie-Thérèse (2005). "Un Derecho Distinto para las Mujeres" en Laufer, Jacqueline, Marry, Catherine, Maruani Margaret (eds). **El Trabajo del Género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo**. Editorial Germania. Valencia, España.
- Lárez, Fermín (1992). **El movimiento sindical y la lucha política en Venezuela (1936-1959)**. Monte Avila Editores Latinoamericana & Instituto de Altos Estudios Sindicales (INAESIN). Caracas, Venezuela
- Laufer, Jacqueline (2004). "Introducción: entre la esfera pública y la esfera privada, los retos de los derechos de las mujeres" en Maruani, Margaret, Chantal Rogera y Torns Teresa (dirs) (2004). **Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo**. Editorial Icara. Barcelona, España.
- Leclercq, Eric (1999). **Les théories du marché du travail**. Éditions du Seuil. Paris, Francia.
- Lewis, Jane (2001). "The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care" en Social Politics, Summer, 152-169.
- (1997) a. "Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts" en Social Politics, Summer, 160-177
- b. "Género, política familiar y trabajo remunerado y no remunerado" en DUODA Revista d' Estudis Feministes, N° 13, págs. 25-51.
- Lobato, Mirta Zaida (2006). "El trabajo de las mujeres en Argentina y Uruguay" en Monrat Isabel (dir.) **Historia de las Mujeres en España y América Latina. IV**. Cátedra, Madrid, España.
- López Maya, Margarita, Gómez Calcaño Luis, y Maingón Thaís (1989). **Del Punto Fijo al Pacto Social. Desarrollo y Hegemonía en Venezuela (1958-1985)**. Fondo Editorial Acta Científica Venezolana. Caracas, España.
- Lozares Carlos (1996). "La teoría de redes sociales" en Papers N° 48, págs. 103-126
- Lousada Arochena, José Fernando (2007). El Principio de Transversalidad: Origen y Significado" en Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, N° 91, págs. 57-84.

- Lucena, Hector (2008). **Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo**. Fondo Editorial Tropykos. Caracas, Venezuela.
- (1998). **El Movimiento Obrero Petrolero. Proceso de Formación y Desarrollo**. Ediciones Centauro. Caracas, Venezuela.
- Macinnes, J (2005). "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar" en Cuadernos de Relaciones Laborales, Nº 1, págs. 35-71.
- MacKinnon, Catharine (1995). **Hacia una teoría feminista del Estado**. Ediciones Cátedra. Universitat de València-Instituto de la Mujer. Madrid, España
- Maestro Buelga, Gonzalo (2002). **La Constitución del Trabajo en el Estado Social**. Comares. Granada, España
- Maingon, Thais (2000). **La cuestión social en la Constitución Bolivariana de Venezuela**. CENDES, Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Marsden, David (1994). **Mercados de Trabajo. Límites de las nuevas teorías**. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España.
- Marín Quijada, Enrique (1978). La negociación colectiva en la función pública: la participación de los agentes públicos del Estado en la determinación de sus condiciones de empleo. Editorial Temis. Bogotá, Colombia.
- (1995). "Consolidación y Erosión del Régimen de Trabajo en la Función Pública" en Hernández Álvarez Oscar (coordinador) **La Reforma Laboral en América Latina**. Instituto de Estudios Jurídicos del Estado e Instituto Venezolano de Derecho Social. Barquisimeto, Venezuela.
- Márquez Trino (1992). **El Estado Social en Venezuela**. Ediciones del Congreso de la República. Caracas, Venezuela.
- Márquez, Patricia y Lejter, Nelly (2000), **Heratenea: El Nuevo Género de la Gerencia**. Ediciones IESA, Caracas, Venezuela.
- Marshall, T.H. ([1950] 1998). "Ciudadanía y Clase Social" en Marshall, T.H y Bottomore Tom **Ciudadanía y Clase Social**. Ciencias Sociales. Alianza Editorial. Madrid, España.
- Martín Valverde, Antonio (2006). "La Ley de protección integral contra la violencia de <<género>>: análisis jurídico e ideológico" en Casas Baamonde, Durán López y Cruz Villalón (coords) **Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española**. La Ley & grupo Wolters Kluwer. Madrid, España.
- Martínez de Pisón, José (1998) **Políticas de Bienestar. Un Estudio sobre los Derechos Sociales**. Tecnos & Universidad de la Rioja. Madrid, España.
- Martínez Franzoni, Juliana y Voorend Koen (2009). **Sistemas de patriarcado y regímenes de bienestar en América Latina ¿Una cosa lleva a la otra?** Fundación Carolina. Madrid, España.
- Maruani, Margaret, Chantal Rogera y Torns Teresa (dirs) (2004). **Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo**. Editorial Icaria. Barcelona, España.

- Maruani, Margaret (2007). "Tiempo, trabajo y género" en Prieto Carlos (ed) **Trabajo, género y tiempo social**. Hacer Editorial&UCM. Editorial Complutense, Madrid, España.
- (2002). **Trabajo y el empleo de las mujeres**. Editorial Fundamentos. Madrid, España.
- Miguélez, Faustino (1990). "Trabajo y relaciones laborales en la construcción" en Revista de Sociología del Trabajo N°9, págs. 35-54.
- y Prieto, Carlos (1999). "Introducción. De las relaciones laborales a las relaciones de empleo: una nueva realidad social, un nuevo marco analítico" en Miguélez y Prieto (dir. y coord.) **Las relaciones de empleo en España**. Siglo XXI de España Editores. Madrid, España.
- Milkman, Ruth (1994). "Las trabajadoras y el movimiento obrero en tiempos difíciles: comparación entre las décadas de 1930 y 1980" en Borderías y otras (compiladoras) **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales**. Economía Crítica. Icaria. Barcelona, España.
- Ministerio de Fomento (1941). VII Censo Nacional de Población. Estados Unidos de Venezuela. Caracas, Venezuela
- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo (2009). Memoria y Cuenta 2008. Republica Bolivariana de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Molina González-Pumariega, Rocío (2004). **La Protección Jurídica de la Mujer Trabajadora**. CES, Madrid, España.
- Montero, Maritza (2004). **Ideología, alineación e identidad nacional**. UCV. Ediciones de la Biblioteca-EBUC. Caracas.
- (1993). "Sociabilidad, Instrumentalidad y Política en la Construcción de la Identidad Venezolana" en Mato, Daniel (coord.) **Diversidad Cultural y Construcción de Identidades: estudios sobre Venezuela, América Latina y el Caribe**. Fondo Editorial Tropykos. Caracas, Venezuela
- Moreno Mínguez, Almudena (2007). **Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar en el sur de Europa**. CIS, Madrid, España.
- Moreno Olmedo, Alejandro (2007). **La familia popular venezolana**. Centro Gumilla & Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- (1993). **El aro y la trama**. Episteme, modernidad y pueblo. Centro de Investigaciones Populares y Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Montoya Melgar, Alfredo (2006). "El Derecho del Trabajo como instrumento de igualdad de mujeres y hombres" en Casas Baamonde María, Durán López Federico y Cruz Villalón Jesús (coords) **Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje a Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer**. Editorial La Ley. Madrid, España.
- (2003). "El Trabajo en la Constitución" en **El modelo social en la Constitución Española de 1978**. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España.
- Nussbaun, Martha (2000). **Las mujeres y el desarrollo humano**. Herder. Barcelona, España.
- Oficina Central de Estadísticas e Informática de Venezuela. Encuesta de Hogares por Muestreo hasta 2000. Caracas, Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo (2006). **La relación de trabajo. Quinto punto del orden del día.** Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, 2006. Oficina Internacional del Trabajo.

---- (2003). **Informe V. El ámbito de la Relación de Trabajo.** Quinto punto del orden del día. Conferencia Internacional del Trabajo 91ª reunión. Oficina Internacional del Trabajo.

---- (2002). **Informe VI. El trabajo decente y la economía informal.** Sexto punto del orden del día. Conferencia Internacional del Trabajo 90ª reunión. Oficina Internacional del Trabajo.

---- **Panorama Laboral América Latina y el Caribe.** (Varios años). Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

----- Quipustat en <http://white.oit.org.pe>

Orloff, Ann (1996). **Gender in the Welfare State.** Working Paper en www.march.es/ceacs/ingles/publicaciones/working/archivos/1996_79.pdf

O'Connor, Julia (1996). "From Women in the Welfare State to Gendering Welfare State Regimes" en *Current Sociology*, Vol 44, Number 2.

Pahl, R.E. (1981). **Divisiones del Trabajo.** Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España.

Pateman, Carol (1995). **El contrato sexual.** Anthropos- Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Barcelona, España.

Palomeque López, Manuel Carlos (2004). La función y la refundación del Derecho del Trabajo" en **Derecho del Trabajo y Razón Crítica.** Salamanca, España.

Parker, Richard (1986). "En torno a la Ley del Trabajo de 19936" en **Estudios Laborales. Ensayos sobre Derecho del Trabajo y disciplinas afines en homenaje al profesor Rafael Alfonso Guzmán.** Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

Pautassi, Laura (2007). **El cuidado como una cuestión social desde un enfoque de derechos.** CEPAL. Santiago de Chile.

---- (2000). "El impacto de las reformas estructurales y la nueva legislación laboral sobre la mujer en Argentina" en Birgin Haydée (comp) **Ley, Mercado y Discriminación. El Género del Trabajo.** Editorial Biblos. Buenos Aires, Argentina.

----, Faur, Eleonor y Gherardi Natalia (2004). **Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad.** CEPAL, Santiago de Chile.

Pérez Amorós, Francesc (2007) "Una aportación de la II República en favor del Derecho del Trabajo: su concepción del contrato de trabajo (Del arrendamiento de servicios civiles al contrato de trabajo y del derecho común al Derecho del Trabajo)" en AA.VV.: *Segona República i món jurídic.* Cálamo. Barcelona, España.

---- (2005). "Retos del derecho del trabajo del futuro" en *Revista de Derecho Social*, Nº 32, págs. 45-78.

Pérez de Río, Teresa (2006) "La violencia de género en el trabajo: elementos conceptuales y recepción normativa en Casas Baamonde, Durán López y Cruz Villalón (coords) **Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española.** La Ley & grupo Wolters Kluwer. Madrid, España.

Pérez Sáinz, Juan Pablo y Mora Salas, Minor (2007). **La persistencia de la miseria en Centroamérica. Una mirada desde la exclusión social.** Fundación Carolina CeALCI & FLACSO. Costa Rica.

---- (2000) "Globalización, informalidad y pobreza en América Central" en Carpio, Jorge Klein Emilio, Novacovsky Irene (compiladores) **Informalidad y Exclusión Social.** Fondo de Cultura Económica de Argentina, SIEMPRO, OIT. Buenos Aires, Argentina

---- (1995). "Globalización y neoinformalidad en América Latina" en Revista Nueva Sociedad, N° 135, págs. 36-41.

Picchio Antonella (2001). "Un enfoque macroeconómico <<ampliado>> de las condiciones de vida" en Carrasco Cristina (ed.) **Tiempos, trabajo y género.** Universitat de Barcelona. Barcelona, España

Piore, Michael ([1980]1983). "El dualismo como respuesta al cambio y la incertidumbre" en Toharia Luis (comp) **El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones.** Alianza Editorial. Madrid, España.

-----([1975], 1983). "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" en Toharia Luis (comp) **El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones.** Alianza Editorial. Madrid, España

Ponce Zubillaga, María Gabriela (2009).**La pobreza en Venezuela: Mediciones y Diversidad.** Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Portes, Alejandro (2000). "La economía informal y sus paradojas" en Carpio, Jorge Klein Emilio, Novacovsky Irene (compiladores) **Informalidad y Exclusión Social.** Fondo de Cultura Económica de Argentina, SIEMPRO, OIT. Buenos Aires, Argentina

----(1995). **En Torno a la Informalidad: Ensayos sobre teoría y medición de la economía regulada.** FLACSO. Ciudad de México.

---- y Halles, William (2004). **La economía informal.** Serie Políticas Sociales N° 100. CEPAL. Santiago de Chile.

Pries Ludger (2000). "Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo" en De la Garza Toledo, Enrique (coord) **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.** El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México, México.

----- (1997). "Diez años de Sociología del Trabajo" en Revista Sociología del Trabajo, N° 31, págs. 5-13.

Prieto, Carlos (2007). "Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social" en Papeles del CEIC en http://www.ceic.ehu.es/p285-content/eu/contenidos/noticia/ceic_noticias_07/es_notici/adjuntos/prieto_28.pdf

Procacci, Giovanna (1999). "Ciudadanos pobres, la ciudadanía social y la crisis de los Estados de Bienestar" en García Soledad y Lukens Steven (comps) **Ciudadanía: justicia social, identidad, participación.** Siglo XXI. México-España. Madrid, España.

Pucciarello Mariana y Rentero Jesús (2003). "Trabajo voluntario y contrato de trabajo" en Delgado de Smith, Yamile y Richter, Jacqueline (coord.) **El Trabajo desde Diversas Miradas.** Universidad Central de Venezuela & Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Quivy Raymond y Van Campenhoudt (1992). **Manual de Investigación en Ciencias Sociales**. Editorial Limusa. Ciudad de México.

Recio, Albert (2007). "Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora" en Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales, N° 19, págs. 273-292.

----- (2004) "Que fue de la clase obrera" en Mientras Tanto, N° 93, págs. 25-44.

---- (2002). "La jornada de trabajo: una cuestión multiforme" en García Laso y Sanguinetti Raymond (Eds) **Sindicatos y Cambios Económicos y Sociales**. Ediciones Universidad Salamanca. Salamanca, España.

---- (1999). "La segmentación del mercado de trabajo en España" en Miguez Faustino y Prieto Carlos **Las relaciones de empleo en España**. Siglo XXI. Madrid, España.

---- (1997). **Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral**. Icaria. Barcelona, España.

Repo, Katia (2003). "Acerca del Modelo de atención social de los países nórdicos: el ejemplo de Finlandia" en http://www.sare-emakunde.com/media/anual/archivosAsociados/03REPO,K.-pon_Cast_1.pdf

Rey, Juan Carlos (1991). **El futuro de la democracia en Venezuela**. Colección IDEA. Caracas, Venezuela.

Reyna de Roche, Carmen Luisa (1999). Del "interés del menor" al "interés superior del niño" en la protección jurídica de la infancia en Venezuela en **De los menores a los niños una larga trayectoria**. Instituto de Derecho Privado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

---- (1996). "La Familia, expresión de lo privado y preocupación de lo público. Consideración especial del caso venezolano" en **Lo Público y lo Privado. Redefinición de los ámbitos del Estado y la Sociedad**. Fundación Manuel García Pelayo. Caracas, Venezuela.

----- (

---- y Richter Jacqueline (2008). **Justicia Penal y Defensa Pública**. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

---- y Richter, Jacqueline (2005) "Barreras Culturales para el acceso a la justicia en Venezuela" en **Derechos Humanos, Equidad y Acceso a la Justicia**. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. Caracas, Venezuela.

---- Richter Jacqueline y Pérez Norma (2002). **Los excluidos de la justicia en Venezuela**. Banco Mundial & Tribunal Supremo de Justicia. Caracas, Venezuela.

Richter, Jacqueline (2007). **La mujer en el mercado de trabajo**. Tesina presentada en el doctorado en Sociología. Mención Ciencias del Trabajo. Universidad Autónoma de Barcelona.

---- Iranzo, Consuelo (2006). "El trabajo femenino en la legislación venezolana" en Penido, Laís de Oliveira (coord) **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Escola Superior Do Ministerio Público Da União. Brasília.

Riechmann, Jorge y Recio, Albert (1997). **Quien parte y reparte... el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo**. Icaria, Más Madera. Barcelona, España.

Riutort, Matías (2001). "Inflación, desempleo y pobreza en Venezuela" en **Superar la pobreza: el camino por recorrer**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

- Rojas García, Georgina y Salas Páez, Carlos (2007). "La precarización del empleo en México, 1995-2004" en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Precarización Laboral, Año 13, Nº19, págs. 39-78.
- Ronsavallon, Pierre (1995). **La nueva cuestión social. Repensar el Estado de providencia**. Editorial Manantial. Buenos Aires, Argentina.
- Rubery, Jill y Wilkinson Frank (1994). **Employer Strategy and the Labour Market**. Oxford University Press. Oxford.
- Saavedra, Jaime y Tommas, Mariano (2007). "<<Informalidad>>, Estado y contrato social en América Latina" en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 126, Nº 3-4, págs. 315-349.
- Sáez Lara, Carmen (2003). "Sindicatos y Orden Constitucional" en **El modelo social en la Constitución Española de 1978**. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España.
- Salamanca, Luis (1997). **Crisis de la Modernización y Crisis de la Democracia en Venezuela**. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales & Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- (1988). **La incorporación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela al sistema político venezolano, 1958 - 1980**. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Sánchez Muñoz, Cristina (2005). "Genealogía de la vindicación" en Beltrán, Elena y otras **Feminismos. Debates teóricos contemporáneos**. Alianza Editorial. Madrid, España.
- Sastre Ibarreche, Rafael (2006). "La acción positiva para las mujeres en el derecho comunitario" en Penido, Laís de Oliveira (coord) **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Escola Superior Do Ministério Público Da União. Brasilia.
- Sempere Navarro, Antonio (director) (2005). **Prontuario de Doctrina Social del Tribunal Constitucional (1981-2005)**. Thomson-Aranzadi. Navarra, España.
- Solow Robert M (1990). **El mercado de trabajo como institución social**. Alianza Editorial. Madrid, España.
- Soriano de García Pelayo, Graciela (199). "Las Sociedades Discrónicas" en Revista SIC Nº 116, pág. 253
- Supiot Alain (1996). **Crítica del Derecho del Trabajo**. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España.
- Toharia, Luis (1983). **El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones**. Alianza Universidad Textos. Madrid, España
- Tokman, Víctor (2006) **Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social**. CEPAL. Santiago de Chile.
- (2003). "Consensos y disensos en las políticas de empleo" en **Políticas de Empleo en Chile y América Latina**. Seminario en honor a Víctor E. Tokman. OIT. Santiago de Chile.
- (2001). **De la informalidad a la Modernidad**. OIT, Santiago de Chile.

- (2000). "El sector informal postreforma económica" en Carpio, Jorge Klein Emilio, Novacovsky Irene (compiladores) **Informalidad y Exclusión Social**. Fondo de Cultura Económica de Argentina, SIEMPRO, OIT. Buenos Aires, Argentina.
- (1996) "Influencia del sector informal urbano sobre la desigualdad económica" en Revista Trimestre Económico N° 250, págs. 733-769
- (1990). "El sector informal en América Latina: de subterráneo a ilegal" en **Más allá de la regulación: el sector informal en América Latina**. PREALC. Santiago de Chile.
- Torns Martín, Teresa (2009) "El temps, la cura i els drets de ciutadania" en **Temps i cura**. La coresponsabilitat social de la cura a la vida quotidiana. Generalitat de Catalunya. Departament d' Acció Social i Ciutadania. Secretaria de Politiques Familiars i Drets de Ciutadania Barcelona, España.
- (2007). "El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible" en Prieto Carlos (ed) **Trabajo, género y tiempo social**. Hacer Editorial&UCM. Editorial Complutense. Madrid
- (2005). "De la imposible conciliación a los permanentes malos" en Cuadernos Laborales, núm. 1, págs. 15-33
- (2003). "El Trabajo de las mujeres: Balance y perspectivas desde la Sociología del Trabajo" en **Seminario Balance y perspectiva de los estudios de las mujeres y del género**. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid.
- (1999). "Las Asalariadas: un mercado con género" en Miguelez Faustino y Prieto Carlos **Las relaciones de empleo en España**. Siglo XXI. Madrid.
- Tribunal Supremo de Justicia. Republica Bolivariana de Venezuela. Portal en la web en www.tsj.gov.ve
- Valenzuela, María Elena y Rangel Marta (2004) **Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, género, etnia y raza en América Latina**. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.
- Verd Joan Miquel; Lozares Carlos; Martí Joel; López Pedro (2000). "Aplicació de les xarxes socials a l'anàlisi de la formació invisible en l'empresa" en Revista Catalana de Sociologia, N°11, págs. 87-104
- Vilas Carlos (2003) "¿Populismo reciclado o neoliberalismo a secas? El mito del 'neopopulismo' latinoamericano", en Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales, Vol. 9. N° 3, págs. 13-36.
- (1995). El populismo o la democratización fundamental de América Latina en **La democratización fundamental. El populismo en América Latina**. Consejo Nacional para las Cultura y las Artes. Ciudad de México.
- Villavicencio Daniel (2000). "Economía y sociología: Historia reciente de una relación conflictiva, discontinua y recurrente" en De la Garza Toledo, Enrique (coord) **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México, México.
- Vega Ruíz, María Luz (2001). **La Reforma Laboral en América Latina. Un análisis comparado**. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima, Perú.
- (2005). **La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado**. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima, Peru.

- Wilkinson Frank (1981). **The Dynamics of Labour Market Segmentation**. Academic Press. London
- Wirth, Linda (2002). **Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección**. Colección Informes OIT N° 58. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España.
- Zapata, Francisco (2008). "Trabajadores, sindicatos y sistemas políticos" en Palacio, Marco (director) y Weinber Gregorio (codirector) **Historia General de América Latina VIII. América Latina desde 1930** UNESCO. Paris, Francia.
- (1993). **Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano**. Colegio de México & Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México, México
- Ziems, Angel (1979). **El Gomecismo y la formación del ejército nacional**. Editorial Ateneo de Caracas. Caracas, Venezuela.
- Zuleta de Merchan, Carmen (2008). **Visión de Género en la Doctrina de la Sala Constitucional**. Tribunal Supremo de Justicia. Colección Doctrina Judicial N° 27. Caracas, Venezuela.
- (2007). "De la protección laboral de la maternidad y la familia" en Hernández Alvarez, Oscar (coord.). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento**. Librería J. Rincón. Barquisimeto, Venezuela.

Anexos

ANEXO A LEGISLACIÓN

I. NORMAS INTERNACIONALES:

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Convención Internacional sobre los Derechos del Niño
- Declaración y Programa de Acción de la II Conferencia de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1993
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo
- Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo:
 - Convenio N° 3 sobre la protección de la maternidad de 1919
 - Convenio Internacional N° 13 sobre cesura (pintura) de 1921
 - Convenio Internacional N° 41 (revisado) sobre trabajo nocturno mujeres de 1934
 - Convenio Internacional N° 45 sobre trabajo subterráneo (mujeres) de 1935
 - Convenio N° 88 sobre servicios de empleo de 1948
 - Convenio Internacional N° 89 (revisado) sobre trabajo nocturno (mujeres) de 1948
 - Convenio Internacional N° 100 sobre igualdad de remuneración de 1951
 - Convenio Internacional N° 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación de 1958
 - Convenio Internacional N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares de 1981
 - Convenio N° 181 sobre agencias de empleo privadas de 1997
 - Convenio Internacional N° 183 sobre protección de la maternidad de 2000
 - Recomendación N° 198 sobre la relación de trabajo de 2006

II. CONSTITUCIONES:

- Constitución de México de 1917
- Constituciones de Weimar de 1919,
- Constitución de España de 1931 y 1978,
- Constitución de Venezuela de 1947, 1961, 1999
- Constitución de Argentina de 1949 y 1994
- Constitución de Colombia de 1991
- Constitución de Paraguay de 1992
- Constitución de Ecuador de 1998 y 2008
- Constitución de Guatemala de 1985 con reformas de 1993
- Constitución de Bolivia de 2004

III. LEGISLACIÓN:

España:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia

Venezuela:

- Ley del Trabajo de 1936
- Ley de Defensa contra el Paludismo de 1936
- Ley del Seguro Social de 1940
- Reglamento de 1939 de la Ley del Trabajo
- Reglamento del Trabajo en la Agricultura y en la Cría de 1945
- Reglamento de 1973 de la Ley del Trabajo
- Código Civil de 1982
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de 1986
- Ley Orgánica del Trabajo de 1990
- Ley del Seguro Social de 1991
- Reglamento General de 1993 de la Ley del Seguro Social
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de 1993 (reforma en 1999)
- Ley sobre la Violencia contra la Mujer de 1998
- Ley Orgánica para la Protección del Niño y Adolescente de 1999
- Reglamento de 1999 de la Ley Orgánica del Trabajo
- Ley Especial de Asociaciones Cooperativas de 2001
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social de 2002
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de 2005
- Reglamento de 2005 de la Ley Orgánica del Trabajo
- Código Penal de 2005
- Resolución conjunta del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de la Salud sobre la ampliación del período de lactancia de 2006
- Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2007
- Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad de 2007,
- Ley de Promoción y Protección de la Lactancia de 2007,
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de 2007
- Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo de 1985

ANEXO B
CONTRATOS COLECTIVOS

Nº	Empresa	Actividad	Tipo de empleador	Cobertura
1	SIDOR	Siderúrgica	Nacionalizada en 2008	Por empresa
2	ALCASA	Metalúrgica	Público	Por empresa
3	VENALUM	Metalúrgica	Público	Por empresa
4	BAUXILUM	Metalúrgica	Público	Por empresa
5	CARBONORCA	Metalúrgica	Público	Por empresa
6	FORUM	Metalmecánica	Privado	Por empresa
7	FABRIMOCA	Metalmecánica	Privado	Por empresa
8	OCI-METALMECANICA	Metalmecánica	Privado	Por empresa
9	GABRIEL DE VENEZUELA	Automotriz	Privado	Por empresa
10	GENERAL MOTOR	Automotriz	Privado	Por empresa
11	TUBOAUTO	Automotriz	Privado	Por empresa
12	PDVSA	Petróleo y Gas	Público	Por empresa con efectos a la rama
13	PEQUIVEN	Petroquímica	Público	Por empresa con efectos a la rama
14	TRIPOLIVEN	Petroquímica	Mixta	Por empresa
15	VENOCO	Química	Privado	Por empresa
16	LABORATORIOS FARMACEÚTICOS Y CASAS DE REPRESENTACIÓN	Química-Farmacéutica	Privado	Por rama
17	CÁMARA DE LA INDUSTRIA DE CONFECCIÓN Y TEXTIL	Textil/Confección	Privado	Por rama

18	ASOCIACIÓN NACIONAL DE PEQUEÑOS Y MEDIANOS INDUSTRIALES DE LA CONFECCIÓN (APEMIC)	Confección	Privado	Regional
19	TELARES DE PALO GRANDE	Textil	Privado	Por empresa
20	CÁMARA VENEZOLANA DE INDUSTRIALES DEL CALZADO	Calzado	Privado	Por rama
21	BANCO CENTRAL DE VENEZUELA	Banca	Público	Por empresa y solo obreros
22	BANCO INDUSTRIAL DE VENEZUELA	Banca	Público	Por empresa
23	BANCO PROVINCIAL	Banca	Privado	Por empresa
24	BANCO DE VENEZUELA	Banca	Nacionalizado en 2009	Por empresa
25	METRO DE CARACAS	Transporte	Público	Por empresa
26	CANTV	Telecomunicaciones	Nacionalizada en 2007	Por empresa
27	EL NACIONAL	Prensa	Privado	Por empresa
28	EL UNIVERSAL	Prensa	Privado	Por empresa
29	ELECTRICIDAD DE CARACAS	Electricidad	Nacionalizada en 2007	Por empresa
30	DIRECCIÓN DE LA MAGISTRATURA	Empleados del Poder Judicial	Público	Por empresa con cobertura nacional
31	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Empleados públicos	Público	Nacional
32	MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACION	Personal docente	Público	Nacional
33	MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA SALUD	Salud	Público	Nacional y solo obreros
34	UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA	Educación superior	Público	Por empresa y solo empleados administrativos
35	LACTUARIO DE MARACAY	Alimentos	Privado	Por empresa
36	CAMARA VENEZOLANA DE LA CONSTRUCCION Y CAMARA BOLIVARIANA DE LA CONSTRUCCION	Construcción	Privado	Por Rama

ANEXO C
ENTREVISTAS REALIZADAS

I. DIRIGENTES SINDICALES Y SOCIALES

Nº	Nombre y Apellido	Sector	Cargos	Fecha de la entrevista
1	María Esperanza Hermida	Empleados de los tribunales de justicia	<p>Fundadora y Presidenta de Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAJ), primera organización sindical del poder judicial en Venezuela. Ejerció la presidencia en diversos períodos hasta 2006</p> <p>Miembro del Comité Ejecutivo de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT)</p> <p>Miembro suplente del Comité Ejecutivo de la Central Sindical de las Américas</p> <p>Coordinadora Nacional de Jubilados y Pensionados del Poder Judicial</p>	16 de marzo de 2009
2	Aída Martínez	Comercio informal	<p>Presidenta de la Federación Nacional de Trabajadores de la Economía Informal</p> <p>Presidenta del Sindicato de Trabajadores de la Economía informal en el Estado Aragua.</p>	31 de marzo de 2009
3	Ana Yáñez	Banca Pública	<p>Presidenta del Sindicato del Banco Industrial de Venezuela</p> <p>Representante por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) en la Comisión de la Mujer en el Consejo Laboral Andino</p> <p>Miembro de la Dirección Nacional de UNT</p>	13 de mayo de 2009

4	Ana Díaz	Prensa	Secretaria de Organización en la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa Delegada Sindical en el periódico de circulación nacional "EL NACIONAL"	8 de abril de 2009
5	María Vásquez	Alimentos	Secretaria General del Sindicato de Trabajadores Empresa Lactuario de Maracay, C.A.	21 de abril de 2009
6	María Navas	Movimiento de Mujeres	Coordinadora Nacional de Círculos Femeninos Populares, principal organización de las mujeres en los barrios populares en Venezuela. Se dedica fundamentalmente a formación en derechos sexuales y reproductivos	12 de marzo del 2009
7	Gioconda Espina	Movimiento de Mujeres	Fundadora del Centro de Estudios de la Mujer en la Universidad Central de Venezuela Participante activa en todas las reformas legales sobre derechos de las mujeres	9 de marzo de 2009
8	Froilan Barrios	Petróleos	Miembro del Comité Ejecutivo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) Miembro del Equipo de Conducción Nacional de Solidaridad Laboral, corriente sindical que agrupa sindicatos bolivarianos y de oposición	15 de abril de 2009

II. DIRIGENTES POLÍTICOS

Nº	Nombre y Apellidos	Filiación Política	Cargos	Fecha de la entrevista
9	Marelys Pérez Marcano	Partido Socialista Unido de Venezuela	Miembro de la Asamblea Nacional Constituyente de 1999 Presidenta de la Comisión Permanente de la Familia, Mujer y Juventud de la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela	17 de marzo de 2009.
10	Mercedes Pulido de Briceño	Partido Socialcristiano COPEI,	Ministra de la Mujer durante la reforma del Código Civil de 1983 (1979-1984) Senadora por Caracas (1984-1994) Ministra de la Familia (1994-1997) Subsecretaria del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) Profesora Universitaria	12 de marzo de 2009.
11	Evangelina García Prince	Partido Democrática socialdemócrata Acción (AD),	Senadora Nacional del extinto Congreso Nacional Ministra de Promoción de la Mujer en el segundo gobierno de Carlos Andrés Pérez Asesora de la Comisión de Estilo de la Asamblea Nacional Constituyente Profesora jubilada de la Universidad Central de Venezuela	01 de abril de 2009

III. ASESORES SINDICALES

Nº	Nombre y Apellidos	Cargos	Fecha de la entrevista
12	León Arismendi	Abogado del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa Miembro de la Junta de Reconducción Nacional de la Confederación de Trabajadores de Venezuela Miembro de la Comisión Tripartita que aprobó la reforma laboral de 1997 Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Central de Venezuela	25 de marzo de 2009
13	Francisco Iturraspe	Abogado del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa Asesor de la Federación Internacional de Periodista Asesor de la Comisión legislativa que redactó la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de 2005 Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Central de Venezuela Asesor de la Comisión Bicameral que redactó la Ley Orgánica del Trabajo de 1990	18 de marzo de 2009

IV. Funcionarios Públicos

Nº	Nombre y Apellido	Cargo	Fecha
14	Eduard Ortega	Director Regional del Seguro Social de Maracaibo	13 de mayo de 2009
15	Jorge Castillo	Director de Epidemiología Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) Ex funcionario del Seguro Social	19 de mayo de 2009

