



REVISIÓN

From words to actions: Maternity and work protection, a view from Venezuelan legislation

Del dicho al hecho: La protección de la maternidad y el trabajo, una mirada desde la legislación venezolana

Elisa M. Teixeira Villamediana¹ , Estela Hernández-Runque²  

¹Maestrante de Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral de la Universidad de Carabobo. Venezuela.

²Doctoranda en Salud Pública en la Universidad de Carabobo, Venezuela.

Citar como: Teixeira Villamediana EM, Hernández-Runque E. From words to actions: Maternity and work protection, a view from Venezuelan legislation. Southern perspective / Perspectiva austral. 2024; 2:34. <https://doi.org/10.56294/pa202434>

Enviado: 02-10-2023

Revisado: 17-01-2024

Aceptado: 14-06-2024

Publicado: 15-06-2024

Editor: Mileydis Cruz Quevedo 

ABSTRACT

The value of caregiver has been attributed to women due to their reproductive social role; motherhood therefore carries a social value that is sometimes confronted with productive life. Currently, there are policies to protect maternity at work worldwide by promoting equality of employment and salary, generating opportunities for working women and protecting them from working conditions that may negatively affect their pregnancy and motherhood and even from discrimination due to maternity, however its coverage and scope is very diverse, responding to economic and political interests, which has caused pregnancy or the possibility of pregnancy to become the most frequent form of discrimination against women in the workplace. throughout the world, generating a significant psychosocial risk. The objective of the research was to analyze the protection of maternity and work from Venezuelan legislation

Keywords: Parenting; Motherhood; Right to Work, Psychosocial Risks; Social Security.

RESUMEN

A la mujer se le ha atribuido el valor de cuidadora por el rol social reproductivo, la maternidad conlleva entonces un valor social que en ocasiones se ve confrontada a la vida productiva. Actualmente existen políticas de protección de la maternidad en el trabajo a nivel mundial en virtud de promover la igualdad de empleo y salario, generando oportunidades para la mujer trabajadora y protegiéndola de condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente su embarazo y maternidad e incluso de discriminación por causa de la gestación, sin embargo su cobertura y alcance es muy diversa, respondiendo intereses económicos y políticos lo que ha causado que el embarazo o la posibilidad de uno se convierta en la forma más frecuente de discriminación a la mujer en el ámbito laboral en todo el mundo, generando un importante riesgo psicosocial. La investigación tuvo como objetivo analizar la protección de la maternidad y el trabajo desde la legislación venezolana

Palabras clave: Maternidad; Derecho al Trabajo; Riesgo Psicosocial; Seguridad Social.

INTRODUCCIÓN

La mujer y su rol en la sociedad son determinados por una serie de constructos, creencias y costumbres que determinan estereotipos impuestos, se establece el simbolismo de la mujer como cuidadora, responsable de la familia por su valor reproductivo; la maternidad conlleva entonces una valor social que se acompaña de exigencias sobre cómo ejercerla.⁽¹⁾

El encasillamiento en este rol reproductivo lleva al cuestionamiento social consciente o inconsciente, de las capacidades de la mujer en el trabajo productivo y la acorralan con calificativos cuando sus metas personales profesionales no contemplan o priorizan lo familiar sobre lo laboral, colocando a la mujer en una encrucijada entre “ser ‘buena mujer’ en su rol de madre-esposa, es decir, dedicarse al trabajo familiar y cuidado del hogar, o ser una mujer autónoma y económicamente productiva, exitosa en el ámbito profesional”.⁽²⁾

La sociedad es solo un extremo de esta encrucijada, el otro extremo corresponde al patrono quien, invirtiendo los factores, espera una “buena trabajadora” que priorice el trabajo y la empresa antes que el hogar y la familia; esto pone a la mujer en una difícil posición para ejercer plenamente ambas dimensiones de su vida acrecentando la brecha entre el trabajo productivo y reproductivo lo que lleva a la doble presencia;⁽³⁾ además, puede convertir a la mujer en receptora de la discriminación patronal generando así importantes riesgos psicosociales.

La discriminación por embarazo es definida por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)⁽⁴⁾ como “tratar a una mujer (empleada o solicitante de empleo) de manera no favorable por embarazo, parto o alguna afección médica relacionada”, vulnerando por consiguiente sus derechos humanos al trabajo, a la familia y a la vida libre de violencia.

Derechos Humanos y Derechos de la Mujer

Se podría pensar que, cuando se habla de derechos humanos, las mujeres están plenamente protegidas por estos al igual que los hombres; sin embargo la realidad es muy diferente: La lucha por el libre sufragio derivó posteriormente en la lucha de las mujeres por el derecho al voto; los trabajadores lucharon por años por el derecho al trabajo y al salario justo solo para que las mujeres tuvieran luego que seguir luchando por oportunidades y salarios equitativos sin distinción de género; hoy día se han establecido diversas políticas de protección de la maternidad en el trabajo, sin embargo alrededor del mundo la cobertura y alcance de las mismas es muy diversa, ya que su elaboración y ejercicio responde a las características ideológicas del Estado que predetermina su alcance,⁽⁵⁾ por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁽⁶⁾ denunció la falta de reconocimiento explícito de la seguridad social ante la maternidad en la legislación de muchos países; siendo ejemplo de esto en Latinoamérica y el Caribe: Belice, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Nicaragua y Jamaica.⁽⁷⁾ La continuidad de esta lucha reivindicativa se refleja en palabras de Blanco:⁽²⁾ “El ser humano lucha por sus derechos a la salud, la vida, la igualdad, el trabajo; la mujer históricamente ha tenido que luchar el doble”.

La Carta Internacional de los Derechos Humanos en su artículo 22 establece el derecho a la seguridad social mientras que en el artículo 23 se promulga el derecho al trabajo digno, equitativamente remunerado y sin discriminación alguna;⁽⁸⁾ sin embargo la sola declaración no ha sido suficiente, dando pie a que nuevas deliberaciones concreticen y blinden cada vez más los derechos de la mujer. Siguiendo esta idea, puede hacerse referencia a la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, mejor conocida como la Convención Belém do Pará⁽⁹⁾ en 1994, en la cual se gestaron convenios orientados a seguir blindando el camino en materia de igualdad de derechos de la mujer: igualdad de remuneración (Convenio N° 100), la no discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio N° 111) y la igualdad de trato (Convenio N° 118).

También en 1994 se llevó a cabo la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo en el Cairo la cual supuso fundamentales avances no solo en derechos humanos sino para el derecho de la mujer en materia de trabajo y reproducción entre los que se mencionan (pero no se limita) a la eliminación de todo tipo de violencia contra la mujer (siendo la discriminación una forma de violencia), el derecho a la mujer de controlar su fecundidad y decidir acerca de la procreación sin influencia externa y el derecho a la educación así como la supresión de los obstáculos para la obtención y conservación de un empleo digno.⁽⁹⁾

Sin embargo, no es sino hasta el año 2000 en el Convenio 183 establecido por la OIT⁽¹⁰⁾ donde se establece claramente una relación entre el trabajo y la gestación: “Los países miembros deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación e incluir medidas que promuevan el acceso al mercado laboral y prohíbe la realización de un examen de embarazo a una mujer que solicita un empleo, salvo en circunstancias muy específicas”

A toda esta lucha reivindicativa se suma la existencia hoy en día de los movimientos feministas que siguen propulsando el rol de la mujer en el mundo laboral sin que esto afecte el pleno desarrollo de su maternidad cuando esta así lo decida.⁽¹¹⁾

Es importante resaltar que todos los países suscritos a esos convenios están en la obligación de formular su política nacional en virtud de promover la igualdad de empleo y salario, evitar la discriminación y generar oportunidades para las mujeres trabajadoras.⁽¹²⁾ Venezuela como país suscrito a estos convenios ha sido subsecuente en su política nacional.

Entre la legislación y la práctica

En Venezuela se legisla en materia de derechos humanos desde 1811 cuando se realiza declaración de los

derechos del hombre a la libertad, igualdad, propiedad y seguridad, sin embargo solo es hasta la constitución de 1947 cuando la legislación hace un avance específicamente en derecho de la mujer al permitir el voto universal; y no es sino hasta 1999 cuando se confiere carácter constitucional a los derechos de las mujeres trabajadoras que ejercen su maternidad; y a partir de la cual se elaboran leyes para su protección;⁽⁹⁾ siendo claros ejemplos la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres⁽¹³⁾ promulgada en 1999, Ley de la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad promulgada en 2007 o la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁽¹⁴⁾ del 2007, con reforma parcial en 2014, donde se resalta el artículo 63 en el que se estima como violencia laboral el establecer requisitos que condicionen el acceso, ascenso o la estabilidad de empleo de las mujeres, entre los que menciona la condición o no de ser madre y la realización de exámenes para descartar el estado de gravidez.

Por otra parte, se dotó con visión de género a la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadora (LOTTT)⁽¹⁵⁾ del año 2012 donde de forma explícita se hace referencia a los derechos de la mujer gestante trabajadora, disponiendo de inamovilidad laboral hasta dos años después del parto, estableciendo el descanso pre y post natal siendo reconocido como uno de los más largos de Latinoamérica el Caribe,⁽⁷⁾ indemnizado en el 100% del salario y protegido por la seguridad social,⁽⁵⁾ como una práctica concordante a lo establecido por los convenios internacionales. Además la LOTTT⁽¹⁵⁾ establece el derecho a permisos remunerados mensuales para la realización del control prenatal, garantiza la atención médica antes, durante y después del parto; así como el derecho a la reincorporación sin desmejoras laborales, y contempla los derechos de la mujer púérpera a centros de lactancia o permisos por lactancia, guarderías y permisos remunerados mensuales para el control de salud pediátrico del bebe.

En este sentido, la protección a la mujer no solo se centra en las condiciones del empleo sino, sino también en las condiciones del medio ambiente de trabajo; donde se promulga el derecho a no ser expuesta a condiciones ambientales que pongan en riesgo el embarazo y la maternidad así como el derecho a negarse a realizar tareas y actividades de riesgo, desde el momento en que este sea informado y hasta un año después de del parto; según lo establecido en el artículo 14 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo;⁽¹⁶⁾ por tanto, el empleador está en la obligación de realizar la adecuación del puesto de trabajo eliminando los factores de riesgo, ajustar las tareas y actividades a las condiciones físicas de la mujer embarazada y púérpera; y garantizar su la plena reinserción laboral posterior a esta etapa.

Estos avances legales son un importante logro en la lucha reivindicatoria de los derechos de la mujer en Venezuela así como en otros países de Latinoamérica y el mundo con disposiciones similares, sin embargo no han tenido un alcance tan desarrollado en la práctica como lo es en papel lo que genera una importante brecha ante la cual sigue suponiendo una fuente de discriminación tanto en el empleo como para el acceso a éste en Latinoamérica al ser convertido precisamente en la excusa para la discriminación de la mujer gestante.⁽¹⁰⁾

Como medida para intentar minimizar este efecto, la OIT⁽¹⁰⁾ hace referencia a lo establecido en el convenio 183, al asegurar: “que los costos de maternidad no recaigan en quienes contratan a mujeres es fundamental para protegerlas de la discriminación en el mercado de trabajo”; sin embargo aun cuando la seguridad social en Venezuela y la mayoría de los países del mundo se responsabiliza de esto, es una realidad advertida por Rivas y Castellanos⁽¹²⁾ que: “el cúmulo de garantías que se ofrecen a la trabajadora con ocasión de la maternidad, podría propiciar una resistencia patronal a la contratación de mujeres en edad reproductiva”. El trabajo de la mujer gestante y púérpera en permiso pre y post natal debe ser realizado por otra persona, un suplente temporal que por consiguiente devenga un salario a esto se le suma la reducción de las horas de trabajo efectivo durante los permisos de lactancia y demás beneficios de ley con los que el patrono debe cumplir.

Para el empleador con visión capitalista machista, es preferible evitar el gasto o pérdida que supondría la mujer gestante y posteriormente púérpera; y en su lugar contratar hombres incluso cuando en ocasiones no estén tan bien cualificados.

De la discriminación a la precarización del trabajo.

Todo lo anteriormente descrito ha conllevado según la OIT,^(6, 17) que a pesar del marco legal que protege los derechos de la mujer y en particular de la mujer en gestación, el embarazo o la posibilidad de uno se ha convertido en la forma más frecuente de discriminación a la mujer en el ámbito laboral en todo el mundo aun cuando existiese un marco jurídico y legal que prohíben la discriminación por motivo de maternidad en 145 países de los 165 referenciados en su informe sobre la maternidad y la paternidad en el trabajo. En concordancia a lo antes referido, un estudio realizado en Uruguay⁽¹⁸⁾ encontró que dos tercios de la población considera que se discrimina a las mujeres que hacen uso de la licencia por maternidad, siendo que al menos un cuarto (26,3 %) considera que se les discrimina mucho, agravado en mujeres de nivel socioeconómico bajo.

Son muchas las formas empleadas para discriminar a la mujer en edad fértil, la mayoría de estas adoptadas de forma que procura ser “discreta” para no atraer la atención legal y el juicio público sobre el empleador: por ejemplo, priorizar la contratación de mujeres esterilizadas o con la llamada “maternidad satisfecha” o la realización de pruebas de embarazo previo a la contratación en los países donde no está explícitamente

prohibido pese a la oposición a esta práctica expresada en el convenio 183 de la OIT;⁽¹⁰⁾ por su parte, en donde sí existe legislación de prohibición como es el caso de Venezuela según el artículo 332 de la LOTT;⁽¹⁵⁾ aún existen patronos que aprovechan los estudios pre empleo para solicitar pruebas de embarazo clandestinas que además de ilegales no cuentan con el conocimiento y muchos menos el consentimiento de la mujer aspirante.

Una vez contratadas, deben enfrentarse a un techo de cristal, al ser truncados los ascensos a cargos gerenciales o de mayor responsabilidad porque esa responsabilidad se vería “interrumpida” si se embarazan posteriormente; e incluso cuando sucede el embarazo son receptoras de tácticas, a veces directamente, a veces solapadas, que incrementan el riesgo psicosocial en forma de presión, acoso laboral o bromas pesadas para inducir la renuncia, trabas para el disfrute de los permisos médicos o permisos pre, post natales y de lactancia y en algunos casos se emplea el recurso de “renuncia en blanco” consistente en una carta de renuncia en blanco que las trabajadoras se ven obligadas a firmar durante la contratación y que es usada por el empleador en caso de embarazo, enfermedad de larga duración o responsabilidades familiares; una práctica que inició en países de Europa como Portugal, Croacia, Grecia e Italia, y que se extendió por el continente y el mundo en el marco de las crisis económicas de inicios de la década pasada; no es de extrañar entonces que la OIT considera que una amplia mayoría de mujeres no tiene protección cuando para esa fecha, sólo el 28.4% de las mujeres con empleo gozan realmente de protección en materia de defensa de sus derechos laborales.⁽⁶⁾

A todo esto se suma que aun cuando existan las protecciones formales, la mujer trabajadora conozca sus derechos y tenga las pruebas de que estos fueron violentados, muchas mujeres prefieren no denunciar y así no gastar energía en trámites de denuncias que se alargan por la burocratización de los procesos judiciales retrasando los reenganches laborales incluso durante años.⁽¹⁷⁾

Todas estas situaciones comulgan en la vulneración no solo del derecho al trabajo sino también del derecho a la seguridad social, dos aspectos fundamentales para el amparo de la maternidad;⁽¹¹⁾ y en su lugar empuja a la mujer en edad fértil o en estado de embarazo a aceptar condiciones de precarización del empleo donde se ven expuestas a condiciones insalubres de trabajo, mayor carga laboral y un incremento en los riesgos psicosociales para mantener un ingreso; y en ocasiones incluso migrar a la informalidad laboral; un sector que ni siquiera está mínimamente regulado dejando a la mujer trabajadora totalmente desprotegida.

CONCLUSIONES

Mejías *et al*⁽⁹⁾ aluden: “La reproducción es un derecho y un placer cuando es decidida libremente. Es una fuente de dolor, estigma e intolerancia cuando esa libertad es constreñida por influencias religiosas, morales, o por limitaciones económicas”; lo que trae a cuestionar: ¿No es una influencia negativa la estigmatización como ‘mala madre’ a la mujer que decide compaginar su maternidad con el trabajo y no centrar la totalidad de su tiempo en la crianza?, ¿Qué mayor limitación económica que ver condicionado el acceso al trabajo o pérdida de la seguridad social cuando una mujer decide ser madre? No puede hablarse de una decisión libre de ejercer el derecho a la maternidad si esto condiciona el ejercicio del derecho al trabajo.

Si bien se ha avanzado mucho en el transcurso de los últimos cien años, aún queda un amplio camino por recorrer: La ley por sí sola no es suficiente, la protección de los derechos de la mujer trabajadora y gestante no son responsabilidad exclusiva del empleador, sino de la sociedad en conjunto, de la familia⁽¹¹⁾ y, es necesario agregar, de la mujer y el hombre como individuos; pero también de Estado como promulgador de leyes y políticas reivindicativas.

Es preciso garantizar la aplicación de las leyes fiscalizando correctamente a los centros de trabajo, denunciar y sancionar cuando se produzca el incumplimiento, pero sobre todo se debe divulgar el conocimiento educando en materia de derecho de la mujer, respeto y verdadera equidad de género a mujeres y hombres por igual; sólo de esta manera se cambian los paradigmas sociales respecto a la maternidad y el trabajo, y se garantiza un verdadero empoderamiento de la mujer trabajadora.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Baptista, N. La maternidad: cuestión de poder. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer: Feminismo y Género I*. 2018. 23(50):25-35 http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/16937
2. Blanco, D. Rompamos el techo de cristal: La feminización de la fuerza de trabajo, contrastes entre mujeres y hombres. *Feminismo INC*. Agosto, 2021 Recuperado el 30 de mayo de 2024. <https://feminismoinc.org/2021/08/rompamos-el-techo-de-cristal-la-feminizacion-de-la-fuerza-de-trabajo-contrastos-entre-mujeres-y-hombres.html>
3. Ruiz-López, P., Pullas-Tapia, P., Parra-Parra CA y Zamora-Sánchez, R. La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*. 2018. núm. 44, 33-51. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>

4. Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Discriminación Por Embarazo. Estados Unidos de América. (s.f) Recuperado el 25 de mayo de 2024. <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-embarazo>
5. Jiménez B., L. Maternidad y Seguridad Social. Políticas para el Bienestar. Noviembre 2020. 1(6). <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/maternidad-y-seguridad-social.pdf>
6. Organización Internacional del Trabajo. La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo (Resumen). (13 de mayo 2014). https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang--es/index.htm
7. Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia: Oficina Regional para América Latina y el Caribe (IPC-IG y UNICEF LACRO). Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe – políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. (2020). https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf
8. Organización de las Naciones Unidas. La Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948) Consultada el 15 de Abril de 2024. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
9. Mejías, M. E. D. V., Cabrero, M. B., & Vallés, J. E. G. La Cuestión de Género y los Derechos Humanos en Venezuela: Políticas Públicas en Control de Natalidad. *Fronteiras: Journal of Social, Technological and Environmental Science*. 2021. 10(3), 24-38. <https://doi.org/https://doi.org/10.21664/2238-8869.2021v10i3.p24-38>
10. Organización Internacional del Trabajo. Protección de la Maternidad. Notas OIT: Trabajo y Familia. 2009. 4:1-4 https://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-y-familia/WCMS_189333/lang--es/index.htm
11. Guajardo Soto, B.P. Protección a la maternidad y fuero pre y post maternal. Universidad FinisTerra. 2022. Disponible en; <https://repositorio.uft.cl/xmlui/handle/20.500.12254/2493>
12. Rivas Giménez, M. J., & Castellanos Sánchez, H. A. Alcance de la normativa que protege a la mujer en estado de gravidez en el campo laboral venezolano. *Sapienza Organizacional*. 2017. 4(7), 115-136. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056621008>
13. Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.398. 26 de Octubre, 1999 <https://www.asambleanacional.gob.ve/leyes/sancionadas/decreto-no-428-con-rango-y-fuerza-de-ley-de-reforma-de-la-ley-de-igualdad-de-oportunidades-para-la-mujer>
14. Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.667. 16 de Diciembre, 2021 <https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-organi-20220115184220.pdf>
15. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076. 7 de mayo, 2012 https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf
16. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 38.596. 01 de Enero, 2007 https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/regl_par_lopcymat.pdf
17. Organización Internacional del Trabajo. No discriminación laboral de las mujeres y protección de la maternidad. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios (2 de febrero, 2011). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220030.pdf
18. Batthyány, K., Genta, N. y Perrotta, V. para ONU Mujeres. Maternidad y paternidad en el trabajo: ¿Cómo pueden las empresas promover la corresponsabilidad de género en los cuidados? 2018 <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/12/maternidad%20y%20>

paternidad.pdf

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Elisa M. Teixeira Villamediana, Estela Hernández-Runque.

Metodología: Elisa M. Teixeira Villamediana, Estela Hernández-Runque.

Redacción - borrador inicial: Elisa M. Teixeira Villamediana, Estela Hernández-Runque.

Redacción - revisión y edición: Elisa M. Teixeira Villamediana, Estela Hernández-Runque.