

La aplicación del Título VI de la *Ley Orgánica del Trabajo* Opinión de empresarios de la industria textil y de la confección

Yudith Luis ()*

Teresa Poleo ()*

e Yneva Rivas ()*

Resumen Abstract

Las previsiones que intentaron proteger a la madre trabajadora en la Ley del Trabajo de 1936 no se cumplieron durante 55 años. Si las mujeres no nos organizamos para hacer cumplir el Título VI de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los empresarios no lo harán cumplir. Conocer sus razones, expresadas en vísperas de la fecha de aplicación de la nueva ley, constituyen el objetivo central de este trabajo.

Términos claves: Protección de la madre trabajadora, Ley Orgánica del Trabajo (1991), empresarios textiles y de la confección, Venezuela

The provisions that were intended to protect working mothers in the 1936 Labor Law have not been formalized in 55 years. If we women do not organize to complete Title VI of de new Organiz Labor Law, management will not do it. The main objective of this work is to understand their reasons, expressed on the eve of the implementation date of the new Law.

Key terms: Protection of working mothers, Organic Labor Law (1991), Textile industry and Taylor managers Venezuela.

(*) *Licenciadas en Trabajo Social egresadas de la UCV en 1991.*



La Revolución Industrial marca el momento histórico de la salida de la mujer fuera del hogar, estableciendo así la separación entre el lugar de producción y el lugar de reproducción; y al ser reconocida como fuerza de trabajo necesaria para desarrollar las industrias que comenzaban a florecer, principalmente las manufactureras y textiles, al tiempo que responsable única del lugar de reproducción.

De esta forma se crea una nueva fuerza de trabajo formada por el proletariado femenino, el cual tuvo un peso enorme en el desarrollo de la sociedad.

La mujer fue sometida, al igual que los menores, a las mismas condiciones de trabajo del hombre; tales condiciones atentaban contra su salud y su bienestar, así como al de los trabajadores en general.

Las jornadas laborales eran excesivamente largas (14 a 16 horas), a esto se sumaba la falta de higiene y de seguridad dentro del ambiente industrial.

Frente a estas condiciones desfavorables que persistieron desde su incorporación al trabajo fuera del hogar, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece el convenio N° 3, firmado en Washington en 1919, para la protección de la mujer trabajadora en su condición de madre, porque con ello se protegía a la niñez, a la familia y a la sociedad. La Ley del Trabajo vigente en Venezuela desde 1936 hasta el 1.5.91 acogió en su totalidad el contenido de este convenio, pero además estableció un régimen especial para el trabajo de la mujer y el menor. Estas leyes pretendían ser proteccionistas pero a la larga resultaron discriminatorias y limitantes hacia los propios derechos de la mujer.

Durante más de cinco años, se discutió en el Congreso Nacional una nueva *Ley Orgánica del Trabajo*, cuyo proyecto fue presentado por el Dr. Rafael Caldera en el Senado, designándose una comisión destinada a realizar un estudio minucioso del mismo. Esta comisión introduce mejoras laborales para las mujeres, solicitando la igualdad de oportunidades y derechos frente al hombre y exigiendo la protección de la maternidad y la familia.

El Título VI está referido a la "*Protección Laboral a la Maternidad y a la Familia*", contemplando en su articulado el alargamiento del descanso pre y post-natal, así como la protección especial de la mujer lactante y el cuidado a que tienen derecho los hijos de los trabajadores, y la inamovilidad por el lapso de un año durante el embarazo y después del parto, entre otras (Ver Título VI de la Ley Orgánica del Trabajo).

Preocupados por las condiciones laborales en las que se desenvuelve la mujer por el incumplimiento por parte de los patronos de las disposiciones contenidas en la Ley vigente hasta el 1.5.91 y por las discusiones actuales acerca de la aprobación de una nueva Legislación Laboral, nos pareció importante conocer cuál es la opinión de los empresarios de quienes depende un porcentaje alto de la fuerza de trabajo femenina en el Área Metropolitana de la ciudad de Caracas, como es la que corresponde a las industrias textiles y de la confección, sobre los posibles efectos del Título VI de la nueva *Ley Orgánica del Trabajo* en esa fuerza de trabajo.

Este estudio pretende sentar las bases para determinar las consecuencias reales de esta Ley, en los aspectos referidos a la mujer trabajadora y la actitud de los empresarios

ante la implementación de los artículos que contiene dicha Ley sobre la materia referida.

Escogimos este Título porque contempla beneficios para la familia, los cuales permitirían un mayor y mejor desempeño laboral de la mujer, neutralizando o disminuyendo los efectos de las limitaciones propias de la maternidad y el embarazo, y además, porque ha sido uno de los más controversiales de la nueva *Ley Orgánica del Trabajo*.

Como mujeres trabajadoras nos interesa este tema, ya que la Ley intenta solucionar problemas que forman parte del día a día de nuestro quehacer profesional y de nuestra vida propia. No es únicamente porque la aprobación de ésta contemple beneficios para la mujer, sino también porque lo hace para la familia en general.

Por otro lado, nos interesa conocer la capacidad del empresario venezolano para asumir y cumplir con una nueva *Ley Orgánica del Trabajo*, que rompe con esquemas e ideologías dominantes, donde la maternidad deja de ser vista como un problema particular y pasa a ser un problema social.

Por lo anteriormente expuesto, esta investigación estuvo regida por el objetivo general de conocer la opinión de los empresarios sobre los efectos del Título VI de la *Ley Orgánica del Trabajo* en relación a la fuerza de trabajo femenina

Así mismo, nos planteamos los siguientes objetivos específicos:

a. Establecer si los empresarios conocen las nuevas disposiciones referidas a:

a.1.-Prohibición de exigir exámenes médicos destinados a diagnosticar embarazo a las aspirantes a un empleo.

a.2.-Descanso pre y post-natal de seis y doce semanas respectivamente.

a.3.- Inamovilidad laboral de la trabajadora durante el embarazo y hasta un año después del parto.

a.4.-Creación de guarderías en aquellas empresas que ocupen a más de veinte trabajadores.

a.5.-Permiso de 10 semanas a la trabajadora que adopte un niño.

a.6.-Descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo, o de una hora de no existir salas-cunas.

b. Establecer la opinión de los empresarios sobre las disposiciones antes señaladas.

c. Establecer si los empresarios aplican en la actualidad las disposiciones de la Ley del Trabajo del año 36 y su reglamento similares a los que prevé el Título VI de la nueva *Ley Orgánica del Trabajo*, es decir:

c.1.-Descanso pre y post-natal de 6 semanas cada uno.

c.2.-Descanso diario de media hora para amamantar a su hijo.

c.3.-Creación de guarderías en aquellas empresas que ocupen a más de treinta trabajadoras.

Para el desarrollo de esta investigación se escogió a las empresas ubicadas en el sector de La Yaguara (Caracas). El registro aportado por el Departamento de Industria y Comercio de la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI) reporta un total de 142 empresas, de las cuales sólo tomamos en cuenta las industrias textiles y de la confección, que en total son 27 empresas.

CONCLUSIONES PARA PONER "BARBAS EN REMOJO"

Una vez realizado el análisis de los datos suministrados durante

nuestra investigación, estamos en condiciones de afirmar que un porcentaje significativo de los empresarios de la industria textil y de la confección de La Yaguara considera que el Título VI de la nueva *Ley Orgánica del Trabajo* denominado "*De la protección laboral de la maternidad y la familia*", desfavorecerá la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Las conclusiones obtenidas al realizar esta investigación son:

El título VI suscitó en el sector empresarial una serie de opiniones adversas ante las disposiciones contenidas en el mismo, manifestando reiteradamente a través de campañas publicitarias, programas de radio y televisión y artículos de prensa que este Título traería consecuencias negativas para la mujer, tales como: sobreprotección, preferencia por la mano de obra masculina en detrimento de la femenina y aumentos en los costos de producción de las empresas al cumplir con tales disposiciones. En resumen:

Los empresarios conocen las disposiciones del Título VI de la nueva *Ley Orgánica del Trabajo*.

Los diferentes cargos que ocupan la mayoría de las mujeres en las empresas de la confección y textil son los considerados típicamente femeninos y las llamadas tareas auxiliares (secretarías, oficinistas, costureras, etc.).

Un 92,59% de los 27 empresarios entrevistados declaró que no existen diferencias en cuanto a remuneración o condiciones de trabajo entre sus empleados, sean hombres o mujeres, si realizan una actividad similar.

Tanto las teorías investigadas como los datos arrojados en este estudio nos permiten que la edad, el

estado civil, el número de hijos o la intención de tenerlos son factores que influyen y determinan la contratación de mano de obra femenina.

Los empresarios consideran como requisito para la contratación de mujeres el certificado de embarazo. En este sentido, ellos opinan que la prohibición de esta solicitud contemplada en las disposiciones de la nueva *Ley Orgánica del Trabajo* disminuirá la contratación de mano de obra femenina. Vemos así cómo la maternidad se convierte en una limitante para la mujer, para un porcentaje significativo, que aspira ingresar en el campo laboral.

En la mayoría de las empresas investigadas (22 de 27) no se realizan tareas que puedan impedir el desarrollo normal del embarazo. Sin embargo, los empresarios opinan que la negativa de la trabajadora a realizar dichas tareas puede incidir negativamente en la productividad de la empresa y en la contratación de mano de obra femenina. Por esto en dichas empresas están dispuestos a capacitar hombres para el trabajo que hacen mujeres o, en su defecto, contratar trabajadoras a domicilio.

En la opinión de la mayoría de los empresarios, el descanso de 10 semanas máximo para la trabajadora que adopte un niño es responsabilidad de la Seguridad Social. Así mismo, en cuanto a las disposiciones referidas a los descansos de maternidad a que tiene derecho la mujer trabajadora embarazada, éstos consideran que es un lapso excesivo, por lo tanto requiere la contratación de un personal que sustituya a la mujer por cuatro meses y medio. En este sentido, el empresario entrevistado estuvo de acuerdo con las opiniones que han venido expresando sus colegas, a través de los diferentes medios de comunicación, donde señalan que

estas disposiciones traerán consigo un incremento de los costos de producción.

Podemos afirmar que en las empresas de La Yaguara dedicadas a la industria de la confección y textil no se cumple con las disposiciones sobre el mantenimiento de guarderías, ni con los dos descansos diarios para amamantar al niño que contempla la ley vigente hasta el 1º de mayo. La argumentación dada por los empresarios para justificar el incumplimiento de ambas disposiciones es que no tienen lugar disponible para la guardería (un 42,50%) y aumentan los costos de producción (36,10%) de sus empresas respectivamente. Además, no existe un seguimiento por parte de las autoridades gubernamentales, para hacer cumplir las disposiciones antes mencionadas.

Por último, consideramos que la opinión de los empresarios sobre los artículos del Título VI tiene una estrecha vinculación con su concepción de obtener la máxima ganancia en sus empresas sin tomar en cuenta las condiciones y beneficios laborales de sus trabajadores.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

Antes de concluir nuestro informe consideramos necesario hacer las siguientes recomendaciones:

Consideramos que este trabajo podría constituir una base para la realización de futuras investigaciones en otras zonas del Área Metropolitana de Caracas, sobre la opinión de los empresarios acerca de las disposiciones del Título VI, ubicados no sólo en la rama textil y de la confección sino en otras actividades económicas. Así podríamos generalizar en cuanto a los resultados y tendríamos una visión más amplia de la opinión de los empresarios en torno al referido título.

Habría que diseñar estrategias de concientización sobre la maternidad como una función que debe ser socialmente compartida y ubicarnos como mujeres trabajadoras sociales al servicio del bienestar de la población trabajadora mayoritaria. Por otra parte, se establecerían comparaciones entre las diferentes zonas estudiadas en base a los resultados obtenidos en cada una de ellas.

Promover entre las trabajadoras la difusión y la organización para hacer cumplir los diferentes artículos del Título VI de la nueva *Ley Orgánica del Trabajo* para que tengan un conocimiento detallado de los mismos y exijan a sus patronos el cumplimiento pleno de cada una de las disposiciones que le favorecen.

El Ministerio del Trabajo y el Ministerio para el Desarrollo y Promoción de la Mujer deben asumir la responsabilidad de divulgar los artículos del Título VI, clarificando que los mismos protegen a la familia y no son un privilegio exclusivo de la mujer.

Nos resulta igualmente interesante considerar la posibilidad de que las organizaciones de mujeres incorporen dentro de sus actividades con las comunidades, empresas, sindicatos, etc., ciclos de charlas, foros y talleres donde se analicen las disposiciones del Título VI, así como también que se creen instancias competentes que recojan las denuncias referidas al incumplimiento de las disposiciones del Título VI de la *Ley Orgánica del Trabajo*. En el mismo sentido, sugerimos que el Ministerio del Trabajo y el Ministerio para el Desarrollo y Promoción de la Mujer implementen mecanismos de supervisión respecto al cumplimiento de los artículos del Título VI, con la finalidad de que los mismos se apliquen correctamente.