

25
1m
PA



MUJER, EMPLEO Y LACTANCIA NATURAL EN BOLIVIA

Situación de la mujer con empleo en relación a la maternidad
y la lactancia en tres contextos urbanos de Bolivia

MUJER, EMPLEO Y LACTANCIA NATURAL EN BOLIVIA



**Situación de la mujer con empleo en relación a la maternidad
y la lactancia en tres contextos urbanos de Bolivia**



*La Paz, Bolivia
1995*



**Ministerio de Desarrollo Humano
Subsecretaría de Asuntos de
Género y Generacionales**

Depósito Legal No. 4-1-1040-95

Esta obra se terminó de imprimir en el
mes de noviembre de 1995 en el taller de:

Gráfica Latina

Av. 20 de Octubre 1826
Telfs. 377449 379494
La Paz, Bolivia

PRESENTACION

A solicitud de UNICEF, la Subsecretaría de Asuntos de Género (SAG) realizó la investigación sobre "Las mujeres trabajadoras y la lactancia natural", en un intento de encontrar elementos que permitan sentar las bases de una estrategia de promoción de la lactancia natural que compatibilice el objetivo de la supervivencia infantil con los derechos e intereses de las mujeres.

Esta investigación reviste una enorme importancia, cuando todos los estudios y estadísticas recientes registran el crecimiento de la participación de las mujeres en la economía, a partir de una significativa inserción en el universo ocupacional.

El notable incremento de la participación laboral de las mujeres tiene explicaciones en varias vertientes: la utilización del trabajo a tiempo parcial, del trabajo a domicilio, la mayor flexibilidad y menor demanda requerida en el ejercicio profesional para ciertos oficios, o la posibilidad de una mejor articulación del trabajo asalariado y el trabajo doméstico. No obstante, su mayor y creciente inserción laboral sigue señalando su ubicación en las condiciones más precarias de trabajo, tanto en términos de puestos y funciones como de ingresos.

Otro dato importante es que más de un

65 % de las mujeres trabajadoras están en edad fértil y, por tanto, se enfrentan a la maternidad y a la necesidad de la lactancia de los niños.

Tanto en el parto como en la lactancia natural las mujeres son insustituibles. Y como todos los seres humanos, las mujeres tienen el derecho a trabajar como medio decoroso para ganarse el sustento; al mismo tiempo que ellas también deberían tener el derecho de dar de mamar.

La relación entre lactancia y trabajo femenino establece una vía interesante de integración de las capacidades productivas y reproductivas en la perspectiva de la mejor supervivencia infantil. Esta integración no sólo es una arista interesante para abordar las políticas de supervivencia infantil, sino también de aquellas orientadas a la igualdad de los géneros y de defensa de los derechos humanos.

Con esta orientación, el trabajo de las mujeres y la lactancia natural no deberían resolverse mediante intervenciones aisladas, sino en el contexto de programas y políticas que asuman la maternidad, la lactancia natural y la supervivencia infantil como una función social; a la vez que garanticen igualdad de oportunidades para el ejercicio del trabajo a las mujeres, con plenos derechos.

El enfoque de la investigación estuvo orientado a enfrentar el problema de las mujeres que trabajan y necesitan dar de mamar a sus hijos/as, a garantizar el derecho de todo/a niño/a a ser amamantado junto al derecho de la mujer trabajadora a decidir, además, sobre el tipo de alimentación para su bebé. Esta tarea no es nada fácil sobre todo en circunstancias de una actitud esquivada al cumplimiento de la actual legislación por parte de los empresarios, a la vez que de una legislación extremadamente protectora que resulta discriminatoria.

La investigación consideró la situación de trabajadoras tanto del sector público como privado y también de sectores productivos y de servicios, organizados básicamente bajo relaciones salariales y contractuales.

Contempló, al mismo tiempo, cuatro niveles de análisis. El de las trabajadoras mismas, para indagar cómo viven las mujeres su maternidad y qué impacto tiene el empleo o su ocupación sobre las modalidades y

duración de la lactancia, así como en la división del trabajo en el hogar.

El de las unidades económicas, para averiguar las dificultades o facilidades que prestan las empresas a sus empleadas durante el período de lactancia. El nivel de la legislación, para establecer los derechos en vigencia y el monitoreo de las leyes a nivel nacional y local, su carácter contraproducente o no con la contratación de las mujeres. Y, finalmente, el nivel de las políticas, programas y proyectos específicos principalmente a nivel estatal, sin descartar iniciativas que suponen cambios en las prácticas obstétricas que dan cabida a la madre lactante.

Con los resultados, que se exponen en la oportunidad, se plantean una serie de recomendaciones que serán la base para la formulación de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, a la vez que el derecho de los niños a la vida.

La Paz, septiembre de 1995

Subsecretaría de Asuntos de Género y Generacionales
Dirección de Investigación

INTRODUCCION

En Bolivia, es cada vez mayor el número de mujeres que tienen un empleo fuera de la casa, generalmente obligadas por la situación socioeconómica de sus familias. La mayoría de ellas - especialmente las mujeres con responsabilidades familiares - tienen que combinar sus tareas reproductivas con las productivas, comerciales o de servicios que realizan fuera de su hogar. Muchas de ellas son madres y deben enfrentar el proceso de embarazo, maternidad y cuidado de sus hijos en condiciones laborales poco favorables. Aunque la legislación laboral boliviana protege a la mujer embarazada y con hijos lactantes, en muchos casos sus disposiciones son desconocidas o no se cumplen por los empleadores ni por las madres mismas que temen por su puesto de trabajo o prefieren no defender su condición de madres y mujeres para no ponerse en situación de desventaja en el mercado laboral con relación a los varones. Hay grandes grupos de mujeres trabajadoras que no están incluidos en las leyes laborales, por pertenecer al llamado sector informal, donde trabajan por cuenta propia o realizan trabajos de servicios personales en domicilios particulares.

Existe en Bolivia una corriente cada vez más favorable a la lactancia natural o materna de los hijos, y muchos programas que promocionan esta alimentación natural

por diferentes motivos. Las ventajas en el campo de la salud, sobre todo para la supervivencia infantil y la economía familiar, han sido ampliamente comprobadas. De este modo, se trata de invertir la tendencia presentada en las últimas década de alimentar a los niños parcial o completamente con productos sucedáneos de la leche materna.

En amplios sectores de la población hay disposición favorable a la lactancia materna, ya sea por tradición o por el trabajo de promoción. Sin embargo, el creciente grupo de mujeres con empleo tiene muchos problemas prácticos para amamantar en forma natural a sus hijos y aún se les presta muy poco apoyo en este terreno.

El presente estudio describe la situación laboral de las mujeres con empleo en diversos sectores de la sociedad boliviana en tres ciudades diferentes. También describe la situación general de la lactancia materna en Bolivia y explora la situación específica de la maternidad de las mujeres con empleo.

Los cinco grandes grupos de madres con empleo identificados y diferenciados para esta investigación son:

- Grupos medios
- Maestras
- Obreras

- Trabajadoras del hogar¹
- Comerciantes del sector informal

Entre octubre y diciembre de 1994 se aplicaron 750 encuestas a estos grupos, en las ciudades de La Paz, Santa Cruz y Cochabamba. También se realizaron 54 entrevistas a empleadores en las mismas ciudades.

Sobre la base de la información obtenida se presentan líneas de acción y recomendaciones para mejorar la situación laboral de las mujeres, en general, y, en especial, las condiciones favorables para la lactancia materna.

Esta investigación fue encargada a la Consultora CIPLADE por la Subsecretaría de Asuntos de Género, dependiente de la Secretaría de Asuntos Etnicos, de Género y

Generacionales del Ministerio de Desarrollo Humano.

La responsable general de la presente investigación y de la redacción del Informe de consultoría es la Lic. Christiane Tuijelaars de Quitón (socióloga), quien tuvo la colaboración de Mery Quitón en la ciudad de La Paz, de María Rodríguez en la ciudad de Cochabamba y de María Luisa La Fuente en la ciudad de Santa Cruz, todas ellas sociólogas, responsables de la recolección de datos. El responsable de la metodología es el Lic. José Quitón, experto en Métodos y Técnicas de Investigación Social. Además se contó con la colaboración de la Dra. Nancy Tufiño, experta en derecho laboral y seguridad social, para la recopilación y evaluación de las disposiciones legales.

La coordinación general de la investigación estuvo a cargo de la Subsecretaría de Asuntos de Género

¹ Las Trabajadoras del Hogar, en Bolivia, son más conocidas como "empleadas domésticas". Sin embargo, estas trabajadoras organizadas se refieren a sí mismas como trabajadoras del hogar, denominación que también se utiliza en el nuevo Proyecto de Ley que legisla sus condiciones de trabajo. Por esta razón, en este Informe utilizamos esta nueva denominación, aunque en algunos casos para mejor comprensión, utilizamos la denominación antigua.

CAPITULO I

MUJER Y EMPLEO EN BOLIVIA

I.1 Mujer, trabajo y empleo

Se denomina “trabajadoras” a las mujeres “que aportan su fuerza de trabajo para la producción de bienes y servicios para el mercado” [CENEP; 1989: 3], así lo hacen la mayoría de los censos de población, siguiendo las recomendaciones internacionales de las Naciones Unidas. Sin embargo, esta definición no da cabida al trabajo de muchas mujeres que, en su papel de madres y amas de casa, en la vida cotidiana, también cumplen funciones que coadyuvan a la producción y sustentan la reproducción de la población y de la sociedad. Su aporte a la salud y al bienestar de la sociedad no se toma en cuenta como “trabajo”. Consideramos que las actividades que realiza la mujer ama de casa, generalmente denominado trabajo doméstico o reproductivo, a pesar de no ser remunerado ni socialmente reconocido como tal, constituye una forma de trabajo de mucho valor.

Tradicionalmente, en los censos tampoco había lugar para las numerosas mujeres que trabajan sin remuneración en contextos familiares, especialmente en el área rural. Sin embargo, consciente de esta

falencia, en Bolivia el último Censo de Población y Vivienda incluyó la categoría “trabajador familiar no remunerado” que permitió que las cifras oficiales de la Población Económicamente Activa reflejaran más fielmente la realidad laboral de la mujer.

A pesar de que las mujeres que trabajan en el sector informal, especialmente las comerciantes como trabajadoras por cuenta propia, no tienen un horario fijo, ellas tienen en común, con la mayoría de las asalariadas, que deben alejarse de sus hogares para poder realizar su trabajo, lo que implica enfrentar también el problema de la atención de los hijos.

En el presente trabajo, no tomaremos en cuenta a las mujeres que trabajan en su casa, ni como amas de casa ni como trabajadora familiar no remunerada, porque el carácter de sus actividades les permite decidir sobre la administración de su tiempo. Esto supone que, en general, no tendrán ese tipo de problemas para poder lactar de forma natural a sus hijos. Tampoco se tomará en cuenta a las trabajadoras a domicilio que realizan actividades de industria o artesanía. A pesar de tener en muchos casos una relación de dependencia, del mismo modo que las otras trabajadoras que realizan sus actividades económicas en su domicilio, ellas no tienen

un horario fijo y pueden disponer de momentos libres para atender las necesidades de sus hijos.

Por considerar que -con excepciones- todas las mujeres adultas realizan algún tipo de trabajo, sea o no remunerado o reconocido, todas ellas podrían ser llamadas “mujeres trabajadoras”. Sin embargo, por las características de este estudio, en este caso nos referiremos sólo a las mujeres que realizan algún tipo de trabajo como asalariada o por cuenta propia, para obtener un ingreso fuera de su propio hogar. A ellas nos referimos como a “mujeres con empleo”. Como la mayoría de ellas se encuentran en el ámbito urbano, en este estudio nos limitamos a las tres ciudades bolivianas que concentran la mayor parte de la mano de obra femenina.

I.2 El empleo de las mujeres y el análisis de género

Estudios realizados sobre el empleo de la mujer, en varios lugares de América Latina hasta mediados de los 70, llegaron a las siguientes conclusiones principales [CEPLAES, 1989: 3-5]:

- Las variaciones en la participación económica de las mujeres están asociadas a los cambios de su estado civil -matrimonio, viudez, separación, lo que no ocurre con hombres que se incorporan al mercado laboral independientemente de tales contingencias. Las mujeres

casadas constitúan el menor porcentaje de la fuerza femenina de trabajo .

- La mayor o menor participación femenina en el mercado de trabajo está ligada a la posición que ella ocupa en la unidad doméstica - esposa, hija, jefe de hogar - y al ciclo de vida familiar por el que atraviesa (edad de los hijos).” Las mujeres jefes de hogar se asemejan a los varones - trabajan en todo momento de su ciclo de vida familiar.

Esta situación cambió mucho en los últimos años, ya que por la crisis económica, las mujeres se ven obligadas a trabajar independiente de estas condicionantes ya que el salario del jefe de hogar ya no alcanza. Los tres aspectos mencionados -estado civil, posición en el hogar y ciclo de vida - demuestran el condicionamiento que las tareas reproductivas ejercen sobre la participación laboral femenina.

- Los trabajos a los que normalmente tiene acceso la mujer son considerados, directa o indirectamente, una prolongación de su papel femenino “natural” o “esencial” de madre y esposa. Sus actividades se derivan de habilidades adquiridas en la realización de las tareas domésticas (destreza, paciencia, laboriosidad). Sin embargo, esta capacitación no es reconocida como tal y, por lo tanto, no se traduce en ingresos.

- La participación femenina en el mercado de trabajo está regida por una clara discriminación que se manifiesta de distinta forma; por ejemplo, en los tipos de trabajo que se obtienen los menos calificados y los peor pagados. Por regla general, las mujeres no llegan a cargos superiores en la jerarquía profesional. Las justificaciones dadas a esta discriminación son varias, pero todas están arraigadas en la creencia en ciertas características naturales de las mujeres: sumisión, docilidad, falta de iniciativa y dependencia, entre las principales.

- El hombre es considerado como jefe de hogar; los ingresos de las mujeres siempre son considerados secundarios y, por ende, menores.

- Para las mujeres, el ir a trabajar es un sacrificio que se acepta por necesidad. La prosecución del ideal de madre, esposa y ama de casa hace que una gran mayoría de mujeres que trabajan no se identifiquen con su trabajo y participe menos que los hombres en la vida sindical.

- Un tema fundamental para la comprensión de la especificidad del trabajo femenino constituye la

relación entre trabajo doméstico y actividades remuneradas o empleo. Recientemente se inician las investigaciones que tratan de la doble jornada de trabajo de la mujer, la invisibilidad y desvalorización de su trabajo y de las actividades domésticas, etc.

Mucho de la problemática relacionada con el empleo de las mujeres tiene su origen y explicación en la división sexual o genérica del trabajo y su valoración en nuestras sociedades. El género y las relaciones sociales de género surgen como conceptos claves para comprender la división del trabajo por género, y la discriminación y subordinación de la mujer en el mercado de trabajo. Las relaciones sociales existentes asignan un papel fundamental a las mujeres en las actividades reproductivas que se desenvuelven en el mundo privado del hogar. La división del trabajo se basa en una construcción social de prácticas y relaciones enraizadas en el ámbito ideológico y cultural.

El género debe entenderse como una categoría social que se refiere al proceso de construcción social y cultural de atributos y cualidades que se asignan a los sujetos. Es decir, una categoría que tiene que ver con la socialización, la formación de la identidad de las personas y con la conciencia de pertenecer a un sexo determinado, de pensar y sentir como hombre o como mujer. La "construcción de identidades asigna a cada género atributos, comportamientos, expectativas y roles diferentes. Al género femenino se le atribuye todo lo relacionado

con la reproducción humana en el ámbito doméstico. Las mujeres son educadas para ser madres, esposas y amas de casa. La maternidad es la justificación de todas las demás actividades, prácticas y opciones sociales, además de que “naturaliza” el trabajo doméstico para las mujeres. Por lo tanto, la función primordial de la mujer es la maternidad, “mientras que el trabajo constituye un aspecto accidental en la conformación de su identidad; por el contrario, para el hombre el trabajo es inherente a su calidad de tal”. (CEPLAES, 1989: 6].

En el análisis de esta problemática, la subjetividad de las trabajadoras, es decir los valores, normas, expectativas, prácticas y percepción que tienen las mismas mujeres de su empleo, debe tener además un lugar importante

I.3 El empleador y la mano de obra femenina: el problema de la maternidad

Desde el punto de vista del empleador, en muchos casos la mano de obra femenina es menos deseable que la del varón, porque es considerada básicamente menos productiva y potencialmente más cara, por tres elementos interrelacionados: la maternidad, la división sexual del trabajo y la legislación laboral. [Cooper, de Barbieri, et.al; 1984: 157-159]:

- “...La maternidad (es un)

elemento que genera ausentismo en los centros de trabajo. Es evidente que el hecho del nacimiento de un hijo produce suspensión, en algunos casos temporal y en otros, retiro definitivo del centro de trabajo, lo que altera de un modo u otro el proceso productivo”. En toda su vida de trabajo, la mayoría de las mujeres se retiran 3 o 4 veces de la vida laboral por motivo de maternidad.

- Al ausentismo por maternidad hay que añadir “el ausentismo producido por las demandas domésticas de que es objeto, en cumplimiento de las responsabilidades socialmente asignadas de cuidar hijos, marido y casa (y padres ancianos). Este último es el que más perturba el proceso productivo en la medida en que es más frecuente y además imprevisible.” La industria textil del Brasil despidió inflexiblemente a las mujeres que se casan o quedan embarazadas, aun violando la ley que las protege. En toda América Latina, la participación femenina en el mercado laboral se concentra entre las mujeres solteras de 20 a 24 años.

- El tercer elemento que contribuiría a “encarecer” la mano de obra femenina, sería la legislación laboral que se dirige a proteger la fecundidad

y la maternidad. Si bien es cierto que los empresarios generalmente encuentran la forma de evitar la aplicación de estas normas y que en sí mismas no parecen influir de modo decisivo en el ingreso de la mujer al mercado de trabajo ... también es cierto que hay algunas normas de contenido patrimonial que sí se cumplen. Por ejemplo, las salas-cuna y el correspondiente permiso para lactancia que la ley manda, se cumplen en algunos centros de trabajo. En otros este derecho ha sido "canjeado" por subsidios especiales. El pago de remuneraciones extraordinarias por despido en estado de gestación y que tiene su fundamento en la dificultad de la mujer y de la madre para recolocarse en el mercado de trabajo, se ejecuta con bastante regularidad."

Comprobada la presencia de estos tres factores "negativos", la pregunta es por qué se contratan mujeres. La respuesta es que existe una "mayor productividad compensatoria": a cambio del mayor costo que en principio implicaría la fuerza de trabajo femenino, la mujer aporta a éste su destreza, su habilidad manual, su capacidad de concentración, la agudeza de su mirada y en general todas aquellas cualidades adquiridas por ella en su proceso de socialización. Este sobre-entrenamiento - manual y mental - con relación al varón, adquirido como producto de la división sexual del trabajo resulta así ser un insumo valioso para la producción.

[Cooper, de Barbieri, et.al; 1984: 160].

I.4 Mujeres y empleo en Bolivia

Según información oficial, proporcionada por el Censo Nacional de Población y Vivienda de 1992, Bolivia tiene una población de aproximadamente 6.500.000 habitantes². De ellos, el 58% vive en el área urbana y el 42% en el área rural. Hay diferencias considerables entre los departamentos, así por ejemplo en el departamento de La Paz el 63% de la población es urbana; en Cochabamba el 52% y en; Santa Cruz el 72% de la población del departamento vive en áreas urbanas.

La **Población Económicamente Activa** (de 7 y más años) PEA representa el 39% de la población total de Bolivia. A nivel nacional, la PEA está conformada en 61% por hombres y 39% por mujeres.

Tomando en cuenta solamente la PEA urbana, las mujeres forman el 38% de la fuerza de trabajo. De esta PEA **urbana y femenina**, el 57% se encuentra en las principales ciudades del país: La Paz (23%), Cochabamba (13%) y Santa Cruz (21%).

Las **ramas de actividades** en que se encuentran las mujeres trabajadoras en estas ciudades son, en orden de importancia, las siguientes:

1. Servicio doméstico (entre 20 y 25%)
2. Comercio mayor y menor (13- 21%)

² Toda la información demográfica presentada en este estudio se basa en el Censo Nacional de Población y Vivienda. A pesar de considerar que este Censo por diferentes razones padece de un gran error de cobertura, es la información más confiable existente en Bolivia. Además, los datos de las áreas urbanas son más confiables que los datos rurales.

3. Enseñanza (8-11%) pero mucho menor que las anteriores, son:
4. Industria manufacturera (7-10%)
5. Otros servicios comunales y personales (14-20% en La Paz y Cochabamba; 4% en Santa Cruz)
6. Servicios sociales y de salud (4%)
7. Actividades inmobiliarias y empresariales (3-4%)
8. Administración pública (2-4%)
- Otras ramas de relativa importancia,
9. Hoteles y restaurantes (2-3%).

CUADRO N° 1

PEA FEMENINA EN BOLIVIA, Y EN LAS CIUDADES DE LA PAZ, COCHABAMBA Y SANTA CRUZ, POR RAMA DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Nº	RAMA	TOTAL BOLIVIA	CIUDAD LA PAZ	CIUDAD CBBA.	CIUDAD STA. CRUZ
	TOTAL	100	100	100	100
1	Agricultura, Ganadería y Caza	35.90	0.93	0.91	0.56
2	Pesca	0.02	0.00	0.00	0.00
3	Extracción Minerales	0.35	0.24	0.11	0.30
4	Industria manufacturera	7.10	7.14	10.31	9.00
5	Electricidad, gas y agua	0.05	0.09	0.16	0.06
6	Construcción	0.21	0.50	0.35	0.39
7	Comercio por mayor y menor	9.56	13.55	13.36	21.33
8	Hoteles y restaurantes	1.49	2.41	1.97	2.98
9	Transportes y comunicación	0.62	1.43	1.36	1.13
10	Intermediación Financiera y seguros	0.32	1.17	0.83	0.71
11	Actividades Inmob. y empresariales	1.29	3.90	3.17	3.21
12	Administración Pública	1.22	4.02	1.82	1.75
13	Enseñanza	5.79	8.47	10.72	8.24
14	Servicios sociales y de salud	2.02	3.84	4.31	4.30
15	Otros serv. comunales soc. y personales	5.76	14.24	20.27	3.67
16	Hogares privados con servicios domésticos	9.93	20.81	19.62	24.93
17	Organos extraterritoriales	0.06	0.45	0.16	0.06
	Sin especificar	16.27	16.81	10.58	17.36

Las mujeres en edad fértil, comprendidas entre los 15 y 49 años, en las tres ciudades mencionadas, llegan a más de 500.000 personas. De ellas, el 46% eran trabajadoras o con empleo, en 1992.

Las características del empleo femenino en Bolivia han ido cambiando drásticamente en la última década. Hace 10 años, el empleo se concentraba principalmente en los sectores de servicios, comercio e industria manufacturera

tradicional. “Si bien, en muchos casos, las ocupaciones que desempeñan las mujeres en la rama de servicios requieren de una preparación formal previa, ésta tiene que ver con especializaciones calificadas como “femeninas” (secretariado, enfermería, etc); además de ser en otros casos una prolongación directa de sus tradicionales tareas domésticas (enseñanza primaria y jardines de niños, empleadas domésticas, etc.) [Zabala; 1984: 23].

Los principales cambios que se han dado en los últimos tiempos son, por un lado, el crecimiento explosivo del número de mujeres que entraron en el mercado de trabajo y, por otro, una disminución absoluta de disponibilidad de puestos de trabajo para mujeres en el sector formal, especialmente la industria y el comercio, resultando en el consiguiente desplazamiento de enormes cantidades de mujeres trabajadoras al sector informal, especialmente en calidad de comerciantes.

“Lo significativo del caso boliviano es que el crecimiento explosivo de la PEA femenina, en un contexto recesivo, acompañado de una profundización de la segmentación del mercado laboral por sexos, se ha traducido, en la mayor parte de los casos, en ocupación efectiva antes que en desempleo abierto. Lo anterior se explica tanto por la inserción en altas proporciones en las actividades del servicio doméstico, principalmente entre las mujeres migrantes comprendidas en las edades jóvenes, como por la existencia de espacios económicos que posibilitan, a la mujer de menores recursos, el desempeño de ocupaciones independientes en los estratos de “subsistencia” del sector familiar.” [UDAPSO 1993: 94-95].

En un estudio de la situación del trabajo de la mujer, la Unidad de Análisis de Políticas Sociales, (UDAPSO 1993) menciona los siguientes factores explicativos:

- La reducida capacidad del sector empresarial para absorber un volumen significativo de la PEA urbana

y la mayor segmentación del mercado laboral por sexos, agudizada por la existencia de una abundante oferta de mano de obra masculina.

- La normatividad vigente que protege la mano de obra femenina actuando como factor de discriminación (jornada más reducida, prohibición de trabajos de riesgo; prohibición de trabajo nocturno).

- La cultura y la tradición que establecen una rígida división entre trabajos femeninos, mixtos o solamente reservados al hombre.” [UDAPSO 1993:96].

El trabajo de la mujer y más específicamente de la madre con empleo en Bolivia, está sujeto a una serie de disposiciones legales y de seguridad social que serán tratados en el siguiente capítulo.

Es necesario indicar que existen diferentes instancias que deberían velar por el bienestar de la madre con empleo: el Ministerio de Trabajo, la Secretaría de Salud y el sistema de Seguridad Social, principalmente.

En la práctica, hay muy poca coordinación entre las dos primeras instancias, y existe confusión entre las tareas del Ministerio de Trabajo, los Juzgados de Trabajo y las entidades de la Seguridad Social.

CAPITULO II

LEGISLACION LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL; EMPLEO, MATERNIDAD Y LACTANCIA

Desde comienzos del presente siglo, la maternidad -concretamente el embarazo, el parto y sus consecuencias -han empezado a ser objeto de protección. En este acápite consideramos las disposiciones legales que protegen la maternidad y la lactancia en Bolivia, especialmente de la mujer con empleo, y las comparamos con disposiciones vigentes en otros países, principalmente latinoamericanos³. Tomaremos en cuenta las disposiciones legales en los siguientes temas:

1. Igualdad de oportunidad y trato
2. Legislación sobre la mujer trabajadora
3. Legislación sobre maternidad
4. Legislación sobre lactancia
5. Control y fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales.
6. Legislación comparada sobre los derechos de la mujer.

II.1 Igualdad de oportunidad y trato

a) La Constitución Política del Estado

La Carta Magna establece todas las libertades y garantías reconocidas por la Constitución sin distinción de raza, sexo, origen, condición económica o estrato social y cualquiera otra. Por lo tanto, aunque no menciona por separado a hombres y mujeres, establece estos derechos para el ser humano en general, por lo tanto, también para las mujeres.

b) Código de Familia

También el Código de Familia, vigente desde 1977, en su artículo 3º. determina el trato jurídico igualitario, expresando un precepto genérico de la igualdad que alcanza a todos los artículos.

³ Este capítulo se basa principalmente en un trabajo de recopilación de información realizado para el CIPLADE por la Dra. Nancy Tufiño, experta en Derecho Laboral y Seguridad Social, completado con entrevistas a autoridades del Ministerio de Trabajo, Secretaría de Salud, Caja Nacional de Salud y del Instituto Nacional de Seguros de Salud.

c) Organización Internacional del Trabajo

La OIT ha adoptado una serie de normas internacionales tendentes a garantizar la igualdad de oportunidad y trato, que han sido recogidas por la mayoría de las legislaciones nacionales, también la de Bolivia. Así las Recomendaciones No. 111 de 1958 y No. 100 de 1985, en términos generales, contienen disposiciones que prohíben toda discriminación basada particularmente en el sexo de la persona. Establecen el acceso igualitario a servicios de orientación y formación profesional, igual remuneración por un trabajo de igual valor, seguridad social, etc. El Convenio No. 156 y la Recomendación No. 165 de 1981, pretenden facilitar la integración de ambos sexos al mundo del trabajo, a través de un reparto equitativo de los papeles en el hogar, evitando la discriminación que se origina en el trabajo doméstico.

La OIT ha intentado lograr la igualdad de los sexos y la plena incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Prohibir la discriminación no se limita a eliminar la arbitrariedad, sino a imponer la igualdad de oportunidades como medio y como fin.

d) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La Convención de las Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por Bolivia mediante Ley 1100 el 15 de septiembre de 1989. En su artículo 14º dispone “un cambio

en el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”.

A pesar de estas disposiciones legales, en Bolivia aún no se ha logrado la igualdad de oportunidad y trato de hombres y mujeres.

II.2 Legislación sobre la mujer trabajadora

a) Constitución Política del Estado

Respecto a los deberes fundamentales de la persona, la Ley Suprema determina (Art. 8º, inciso b) que uno de estos deberes es el trabajo, según su capacidad y posibilidades, en actividades socialmente útiles. El Art. 156º. reconoce el trabajo como un deber y un derecho, y el Art. 157º declara que el trabajo y el capital gozan de la protección del Estado y que éste debe crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa.

b) Ley General del Trabajo

Esta Ley, en su Título IV-Cap. VI, trata el trabajo de las mujeres y de los menores de edad en un sólo capítulo, pese a que constituyen dos sectores de características muy diferentes. Con la intención de proteger a ambos sectores se establecen limitaciones, como la prohibición de trabajar en horario nocturno o en lugares peligrosos e insalubres.

También establece una jornada de trabajo con horario máximo diferenciado

para hombres y mujeres: para los hombres, un horario máximo de 8 horas por día y 48 por semana; para las mujeres un máximo de 40 horas semanales. Para el trabajo doméstico, realizado casi exclusivamente por mujeres, se establece: "los domésticos no estarán sujetos a horario, acomodándose su trabajo a la naturaleza de la labor", especificando que deben descansar por lo menos 8 horas diarias, además de 6 horas un día de cada semana (Título III Cap.II). Esta excepción hecha en el Código que norma las condiciones de trabajo, llevó a la consideración generalizada en la población de que el trabajo de las empleadas domésticas o trabajadoras del hogar no está sujeto a las mismas disposiciones legales válidas para el resto de los trabajadores y trabajadoras. Por esta razón, este grupo tiene condiciones peores que las otras mujeres dependientes: en muchos casos, no reciben el salario mínimo establecido a nivel nacional y no tienen seguro, aparte del horario que puede alargarse hasta 16 horas diarias. El Reglamento del Código en su Título III capítulo I, en sus dos artículos, sólo se refiere a los menores contratados para estas labores y sobre la remuneración que debe tomarse en cuenta: sólo la real, o sea en dinero, y no la de especie.

Por otra parte, podemos señalar que la Seguridad Social, mediante el Decreto Supremo No. 16523 del 6 de junio de 1979, ha incorporado a los trabajadores domésticos al sistema. Esta disposición, en su artículo 7º, determinaba que en el plazo de 60 días la ex-Caja Nacional de Seguridad Social elaboraría las normas reglamentarias para su aplicación, la misma que no se cumplió y a la

fecha esta norma legal tampoco se cumple porque no fue implementada.

Durante la realización del presente estudio, la Subsecretaría de Asuntos de Género presentó el Anteproyecto de Ley "Trabajadoras del Hogar" que confirma la vigencia de la Ley General del Trabajo para este sector de trabajadoras, y norma su tratamiento.

Tomando en cuenta que Bolivia ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se hace necesaria la adecuación de la Ley General del Trabajo a lo establecido en ese documento. Con este propósito, la Subsecretaría de Asuntos de Género está elaborando un nuevo proyecto, tomando como base otro trabajo redactado por la Dra. Ada Rosa Arenas de Sandoval para la Comisión de la Mujer de la Cámara de Diputados. Ambos trabajos pretenden superar el tratamiento de la mujer como un ser con capacidad limitada, sujeto de protección especial al lado del trabajador menor de edad, como lo hace la ley vigente. El proyecto se basa en los principios de la igualdad, la no discriminación y la protección. Establece, entre otros, la igualdad en el trabajo, eliminando la menor jornada para la mujer que en este momento origina discriminaciones en el salario, en los ascensos y en los cargos. Asimismo, establece la prohibición de considerar atributos físicos o discriminar por género, estado civil o cargas familiares, embarazo o maternidad para la admisión al empleo, así como el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor con prescindencia de género. Este proyecto

⁴ Anteproyecto de Reformas a la Ley General del Trabajo. Aspectos relativos a la mujer. Septiembre 1994. Dra. Carmen Delgadillo P. Al momento de la conclusión del presente estudio, este anteproyecto se encontraba en su etapa de revisión.

mantiene la protección especial de la mujer sólo para la maternidad, que no debe ser considerada discriminatoria, “porque tiene bases biológicas y fisiológicas, no se fundamenta en mitos, valores, ritos o roles que establecen diferencias que no son naturales sino construcciones sociales...”⁵.

c) Código de Familia

En este Código se encuentra un Artículo que contradice y vulnera la Constitución Política del Estado y los Convenios Internacionales cuando señala: “...En particular, el marido puede obtener que se restrinja o no se permita a la mujer el ejercicio de cierta profesión u oficio, por razones de moralidad o cuando resulte gravemente perjudicada la función que le señala el artículo anterior” (Título III, Capítulo II, Art.99º.)⁶. El artículo 98º. a que se refiere la transcripción, establece deberes comunes, así como la contribución económica de ambos cónyuges al hogar además de atribuir a la mujer las labores del hogar como función exclusiva.

d) Ley 975 de 2 de marzo de 1988

Esta Ley dispone la inamovilidad de la mujer en su puesto de trabajo en período de gestación hasta un año del nacimiento del hijo y que, durante la gestación, el empleador cuide que su actividad sea desarrollada en condiciones adecuadas, sin afectar su nivel salarial ni su ubicación laboral.

Esta Ley fue promulgada debido a que los empleadores, aprovechando el Art. 55º.

del D.S. 21060 (1985) que establece la libre rescisión y contratación, iniciaron una ola de despidos de trabajadoras en estado de gestación para así evitar la asignación de los subsidios de que goza la mujer embarazada y con hijo lactante, y que desde 1987 están a cargo de los empleadores (D.S. 21637).

El Anteproyecto de Reformas a la Ley General del Trabajo, antes mencionado, basándose en que la maternidad debe ser considerada como una responsabilidad social, incluye la estabilidad de la trabajadora embarazada y madre en las mismas condiciones que la actual Ley 975.

II.3 Legislación sobre la maternidad

Desde la primera reunión realizada en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado su preocupación por la protección de la maternidad y el embarazo. En tal sentido, el Convenio No. 3 de esta organización estableció varios beneficios que los países signatarios se comprometieron a ejecutar. Ellos son:

- Derecho de no trabajar seis semanas antes del parto.
- Prohibición de trabajar seis semanas después del parto.
- Prestaciones para la manutención tanto de la madre como del hijo, en las seis semanas anteriores y posteriores al parto.

⁵ P. 10 del Anteproyecto.

⁶ Código de Familia. Morales Guillén, Ed. Gisbert & Cia., 1979. Pág. 190.

- Asistencia de médico y comadrona.

- Derecho de descansar media hora cada día para amamantar al hijo.

En 1952, este Convenio fue revisado, dando lugar al Convenio 103 que mejora y enriquece las anteriores prestaciones. Por ejemplo, reconoce a las madres, en caso de enfermedad como consecuencia del parto, la facultad de prolongar el período de descanso, derecho de interrumpir el trabajo por lactancia del hijo, considerando dicho tiempo como horas trabajadas, etc.

a) Constitución Política del Estado

La Constitución Política del Estado incluye en el régimen del Seguro Social Obligatorio el seguro de maternidad. Este seguro sólo protege a las aseguradas titulares y a las beneficiarias, esposas o convivientes de los trabajadores, cubriendo con sus prestaciones en especie y dinero el período de gestación, parto y puerperio. No abarca a las mujeres que están fuera del sistema de seguridad social.

El Art. 193º entre otros aspectos considera a la maternidad como función primordial que merece la protección del Estado. Sin embargo, la Constitución no incluye un artículo que se refiera exclusivamente a la maternidad.

b) Legislación laboral

La Ley General del Trabajo en su Art. 61º. originalmente determinaba que las

⁷ Como anualmente el salario mínimo es reajustado, en ese caso también la composición y el valor de los subsidios puede reajustarse en la misma medida.

mujeres gestantes, con relación de dependencia, tenían derecho a un descanso desde los 15 días antes hasta 45 días después del alumbramiento. Esta disposición fue modificada por la Ley del 6 de diciembre de 1949 que en su artículo único disponía que la mujer trabajadora gestante haría uso de 30 días antes y 30 días después del alumbramiento y que además, conservaría su puesto de trabajo y continuaría durante este descanso percibiendo el 100% de sus sueldos o salarios. Esta disposición quedó abrogada por el Código de Seguridad Social el 14 de diciembre de 1956, determinando una incapacidad temporal, por maternidad, de 45 días antes y 45 días después del parto.

c) Seguridad Social

El Código de Seguridad Social, Arts. 23º al 26º, protege el seguro de maternidad otorgando prestaciones en especie y en dinero.

Las primeras, conocidas como los subsidios “prenatal” y de “lactancia”, consisten en la entrega mensual de productos lácteos y sal yodada, por valor de un salario mínimo, a las mujeres gestantes, desde el quinto mes de embarazo hasta que su hijo cumpla un año de edad. Al momento del estudio, fines de 1994, el salario mínimo nacional era de Bs 190,- (US\$ 40,4) y los productos entregados en forma mensual por este valor como subsidios prenatal y de lactancia comprendían 4 latas o cajas de 2 kg. de leche en polvo, 2 kg de sal yodada y 1 litro de NODRILAC (leche saborizada y vitaminada)⁷. Reciben este beneficio tanto las mujeres trabajadoras titulares del derecho, como las beneficiarias esposas o convivientes

de trabajadores. Esta prestación se prorroga aun cuando no se aporte al seguro hasta 6 semanas después del parto; así lo determina el Art. 26º. cuando señala que, en caso de cesantía, la asegurada o beneficiada, cuyo embarazo se inició antes de la baja, tiene derecho a la atención obstétrica durante el embarazo, el parto y el puerperio. Esta ampliación de prestaciones sin necesidad de aportaciones es poco conocida por las beneficiarias de la misma.

Las prestaciones de dinero, conocidas como subsidio o bono de natalidad, consisten en un salario mínimo por el nacimiento de cada hijo.

El Art. 32º del Decreto Ley 13214 (1975) dispone que la asegurada durante el seguro de maternidad tendrá derecho a un período de descanso de 45 días antes y 45 días después del parto, y al subsidio de incapacidad temporal por maternidad, siempre que cuente con 4 cotizaciones previas al seguro. El D.S. 20991, de 1985, en su Art. 3º. señala que la incapacidad temporal por maternidad será cubierta por el seguro en el 90% del salario cotizante, esto en contraste con el 100% que disponía la Ley de 1949.

Todas las disposiciones mencionadas sólo rigen para los trabajadores con empleo remunerado y que han sido contratados según lo dispuesto en las leyes laborales del país, y la licencia temporal de 45 días antes y 45 días después del parto sólo para las mujeres trabajadoras titulares del derecho. Al momento del presente estudio, las trabajadoras del hogar, por no contar con seguro, no gozaban de los derechos y subsidios mencionados. Tampoco recibían

este tipo de protección las mujeres trabajadoras del sector informal.

Cabe señalar que el Régimen de Asignaciones Familiares en la seguridad social boliviana se administra con el aporte del 8% del total de la planilla interna de la empresa y con cargo al empleador. En la práctica, esto debería traducirse en la entrega directa de los subsidios mencionados a las madres por el empleador, quien administra este Régimen de la Seguridad Social. Sin embargo, por el desconocimiento de sus derechos, muchos trabajadores(as) no los reclaman y muchos empleadores no cumplen con sus obligaciones.

Conviene aclarar que las asignaciones familiares son un Régimen aparte de los subsidios temporales, como el de la incapacidad o licencia temporal por maternidad. Las asignaciones familiares son socorros por cargas familiares. Estas, es decir los subsidios prenatal, de natalidad y de lactancia⁸, son administrados por los empleadores, y sobre su cumplimiento existe escaso control. En contraste, los subsidios por incapacidad, que se traducen en prestaciones en dinero, son otorgados por el Seguro Social Obligatorio.

d) Código de Salud

El Código de Salud incluye dentro del derecho a la salud el control médico pre y post natal. Los artículos 16º y 18º establecen que ese control tendrá prioridad y que las instituciones públicas y privadas que tengan a su cargo la atención de embarazadas, tienen la obligación de otorgarles protección. El

⁸ También el de sepelio

artículo 24º dispone la organización de programas permanentes de protección a grupos vulnerables en la maternidad.

e) Código de Familia

Este Código dedica un solo artículo a la maternidad: el Art. 4º sobre Protección Pública y Privada de la familia, señala que ,aparte de la familia, el matrimonio y la maternidad también están protegidos por el Estado.

f) Decreto Reglamentario del Código del Menor

Este reglamento fue promulgado en 1993 y preceptúa la protección a la maternidad en su Art. 4º. Establece, entre otras cosas, que el Ministerio de Previsión Social y Salud, actualmente Secretaría Nacional de Salud, es la encargada de elaborar, ejecutar y fomentar programas de alimentación complementaria para la madre en etapas pre y post-natal.

También “dispone, para los fines del Art. 16º del Código del Menor, que el embarazo de las menores de edad, es considerado de alto riesgo obstétrico y en consecuencia de atención gratuita en los centros hospitalarios estatales...”⁹ Para este fin debe cumplir con un trámite administrativo con la participación de la Trabajadora Social. Esta disposición es muy poco conocida y no es aprovechada por las menores embarazadas en general, y menos por las menores con empleo.

II.4 Legislación sobre la lactancia

La legislación boliviana toma en cuenta la lactancia como un derecho natural del menor y un deber fundamental de los progenitores y de la sociedad.

a) Constitución Política del Estado

El inc. e) del Art. 8º declara que es deber fundamental de la persona el asistir, alimentar y educar a sus hijos menores de edad. El Art. 199º señala que el Estado protegerá la salud física, mental y moral de la infancia. La lactancia natural no es mencionada en forma explícita por la Constitución.

b) Legislación Laboral

La Ley General del Trabajo, en su artículo 62º, dispone que las empresas que ocupan a más de 50 trabajadores deben mantener salas cunas, así también lo determinan los Art. 56º y 57º de su Decreto Reglamentario que además agrega que estas salas deben ser anexas e independientes al local del trabajo, donde las mujeres pueden amamantar a sus hijos menores de un año y dejarlos mientras ellas permanezcan en sus labores. Señala que la manutención de las salas cunas corre por cuenta exclusiva de los empleadores, quienes deben contratar los servicios de personas competentes a cuyo cargo se encuentre la atención y el cuidado de los niños.

⁹ Decreto Reglamentario del Código del Menor

Actualmente, muy pocas empresas o instituciones cumplen con la disposición de contar con salas cunas. El anteproyecto que pretende modificar la Ley General del Trabajo establece la creación de centros infantiles en las empresas que tengan 30 o más trabajadores, hombres o mujeres.

La Ley de 6 de diciembre de 1949, que modifica el Art. 61º de la Ley General del Trabajo dispone que, durante la lactancia, las mujeres tendrán pequeños períodos de descanso, no inferiores en total a una hora, más conocida como "la hora de lactancia".

c) Seguridad Social

La seguridad social, dentro del Régimen de Asignaciones Familiares, otorga los subsidios ya mencionados. La unidad de subsidio de lactancia se otorga a los menores de un año debidamente afiliados por sus progenitores titulares del derecho. Este subsidio, que consiste principalmente en productos lácteos, al igual que el subsidio prenatal a las mujeres embarazadas, debería estar dirigido a las (futuras) madres, para que se alimenten mejor y así puedan dar a luz hijos más sanos y tener la posibilidad de amamantarles naturalmente con su leche materna. Sin embargo, existe confusión sobre quién es el destinatario del subsidio y, en la práctica, muchas veces el bebé es alimentado solamente con la leche del subsidio.

A la conclusión del presente estudio (enero 1995), como reacción a planes del INASES¹⁰ de cambiar la composición del paquete de alimentos de los subsidios pre-

natal y de lactancia, sustituyendo parte de la leche por (otros) productos de primera necesidad como aceite y azúcar, el representante del Comité Cívico de Cochabamba se expresó de la siguiente manera: "Es realmente inadmisibles que instituciones del Estado ... pretendan trocar la leche por otros tipos de productos, como si los recién nacidos, a quienes está dirigido el subsidio de lactancia, tuvieran dientes para masticar los nuevos alimentos que se pretenden entregar"¹¹.

El Régimen de Asignaciones Familiares, dentro la seguridad social boliviana, se administra con el aporte del 8% del monto de la planilla interna y con cargo al empleador. Sin embargo, desde que se otorgó la responsabilidad de las prestaciones a los empleadores, hay evasión de parte de éstos. Los subsidios prenatal y de lactancia representan el valor de un salario mínimo nacional por mes, por duración de 17 meses (del quinto mes del embarazo hasta el año del bebé), además de un salario mínimo efectivo a las madres titulares por el nacimiento del bebé. En caso de trabajadores que ganan el sueldo mínimo, este subsidio significaría un aumento salarial del 100%, lo que induce a los empleadores a buscar medios para su incumplimiento.

d) Código de Salud

El artículo 15º de este cuerpo legal dispone que la autoridad de Salud establecerá programas de atención materno infantil a los cuales deben regirse las instituciones públicas y privadas; asimismo el Art. 24º establece

¹⁰ Instituto Nacional de Seguros de Salud

¹¹ Noticia en periódico Los Tiempos, de Cochabamba, 17-1-95.

que dicha autoridad, en coordinación con otras instituciones, realizará programas especiales de nutrición para grupos vulnerables como los menores de cinco años. En el caso de la lactancia, se ha elaborado el Proyecto de Fomento a la Lactancia Materna, de la Dirección Nacional de Salud y Nutrición de la Mujer y el Niño, que es tratado en mayor detalle en el siguiente capítulo.

e) Código del Menor

El Código del Menor, en su artículo 18º, se refiere a la lactancia materna y la describe como un deber de las instituciones públicas y privadas, y por ende de los empleadores en general, de proporcionar las condiciones adecuadas para hacer efectiva la misma. Al igual que otras disposiciones legales, este artículo es poco conocido y aun menos cumplido.

II.5 Control y fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales

El Ministerio de Trabajo, mediante sus Direcciones departamentales e inspecciones, es la institución encargada de controlar el cumplimiento de las disposiciones laborales. El control y fiscalización de este cumplimiento es muy deficiente. Los encargados departamentales alegan falta de presupuesto y de personal para cumplir con

sus funciones. Las trabajadoras y algunos empresarios opinan que hay corrupción entre los empleados de las dependencias de este Ministerio¹².

En casos de denuncias de irregularidades, el Ministerio actúa como ente conciliatorio. Cuando una trabajadora (o un trabajador) recurre al Ministerio de Trabajo para denunciar algún atropello, se produce una verificación de los hechos por los inspectores del Ministerio y, en caso de confirmarse la denuncia, se cita al empleador a la Jefatura de Trabajo, donde se le indican sus obligaciones. Si el empleador no responde a la citación, el Ministerio puede emitir una orden de apremio y, en ese caso, el empleador es conducido al Ministerio por la fuerza. Sin embargo, el Ministerio sólo puede tratar de convencer al empleador, o tratar de lograr una salida negociada del problema. Sólo en caso de no lograr un acuerdo entre partes, se recurre al Juzgado de Trabajo, planteando una demanda o una denuncia por infracción de leyes. La falta de medios económicos en las Direcciones de Trabajo significa para la trabajadora denunciante¹³, que sólo habrá verificación de los hechos en el lugar de trabajo, si ella paga el transporte del inspector. Este mismo hecho implica que no hay seguimiento de los inspectores en el lugar de trabajo después de llegar a un acuerdo. Cuando se produce un conflicto laboral serio, en el caso de las mujeres asalariadas, el Ministerio de Trabajo generalmente recomienda a la trabajadora que se retire negociando sus beneficios sociales. El argumento es que después de haber “ganado” en un conflicto con su empleador, continuar trabajando allí significaría “un martirio”, porque le harían la vida “imposible”¹⁴.

¹² Expresiones en entrevistas realizadas para la presente investigación.

¹³ Obviamente, este procedimiento vale para todos los trabajadores con denuncias sobre atropello de sus derechos, tanto mujeres como hombres.

¹⁴ Expresiones de personeros del Ministerio de Trabajo en La Paz y Cochabamba

A los juzgados de trabajo pueden recurrir tanto el Ministerio de Trabajo como la misma trabajadora, para presentar demandas. En esos casos se siguen todos los pasos establecidos en los procedimientos del código laboral. Aunque, teóricamente, un proceso laboral es de corta duración, en la práctica, para la mayoría de las mujeres asalariadas, es casi imposible ganarlo. Los empleadores que no desean llegar a un acuerdo negociado con la trabajadora tienen varias opciones de apelación, pudiendo llegar a la Corte Nacional del Trabajo y la Corte Suprema de Justicia, demorando una sentencia final muchos años. La trabajadora generalmente no está en condiciones de seguir pagando abogados, viajes, etc., durante todo ese tiempo, por lo que en la práctica el empleador siempre gana. En cada caso, el empleador tomará en cuenta el costo de una solución negociada - que generalmente le costará menos que un juicio. Sin embargo, puede estar seguro, al ir a juicio, de que la trabajadora desistirá en el camino.

La fiscalización del sistema de Seguridad Social a corto plazo, en la actualidad, se encuentra a cargo del Instituto Nacional de Seguros de Salud "INASES", dependiente del Ministerio de Desarrollo Humano. Esta función la está cumpliendo desde el 15 de enero de 1994, fecha en que fue promulgado el D.S. 23716 que le dio vigencia, creando por primera vez en Bolivia un ente exclusivo que fiscalice y dirija las prestaciones de salud. Anteriormente, se encargaba el ex-Instituto Boliviano de Seguridad Social, IBSS, empero en forma integral (corto y largo plazo).

En el momento de realizar este estudio, el INASES reconoce que el control del cumplimiento de las disposiciones legales es mínimo¹⁵ y que sus actividades se limitan a tomar acciones después de la denuncia de algún(a) trabajador(a). Inclusive, después de la intervención del INASES, los empleadores no cumplen con lo determinado por ley y lo ordenado por INASES. Para tener un control más efectivo del otorgamiento de las asignaciones familiares, se diseñó un formulario de control que debería ser llenado por los empleadores, pero no se pudo lograr su implementación en la mayoría de las empresas. Por esta razón el INASES ha creado un nuevo sistema de control que en grandes líneas consiste en la instalación de oficinas regionales donde las personas beneficiarias podrán recurrir personalmente para registrarse y poder gozar de las asignaciones legalmente establecidas¹⁶. Este nuevo sistema entraría en vigencia en el curso de 1995. El INASES considera también que el paquete de alimentos actualmente entregado como subsidio de lactancia no es óptimo ni en su composición ni en sus cantidades, que inducen a las beneficiarias a vender los productos que no consumen. Por esta razón, sugiere variar el subsidio añadiendo otros productos de primera necesidad que mejoren el nivel de nutrición de la madre y de la familia, en general.

La fiscalización del cumplimiento de las prestaciones en especie y en dinero está a cargo de las Cajas de Salud; sin embargo, no se ha implementado un sistema eficiente con resultados positivos. Existen diferentes formas de evasión de los empleadores. Por lo

¹⁵ Entrevista con una funcionaria del INASES, diciembre 1994

¹⁶ No se pudo conocer en detalle el nuevo sistema que aún se encontraba en su etapa de aprobación por las autoridades de Salud.

general, optan por contratar a la mayoría de sus trabajadores, especialmente las mujeres, como personal “eventual” o “a contrato”, que no cuenta con seguro de salud, a pesar de que la ley boliviana limita la contratación de personal eventual y, en todos los casos, establece el seguro social obligatorio. En otros casos, no otorgan o sólo parcialmente los subsidios pre-natal y de lactancia, siendo la evasión mayor en el bono de natalidad que no es reclamado por las trabajadoras por desconocimiento de sus derechos o por temor a perder su fuente de trabajo. Aparte de la evasión de los empleadores hay otras numerosas irregularidades en los diferentes sectores de la economía nacional. Así, por ejemplo, en el caso de los miles de maestros del sistema educativo fiscal, el subsidio pre-natal les es entregado en una sola partida después del nacimiento de los hijos, lo que significa que reciben 40 kilos o más de leche en polvo, cantidad que no pueden ni consumir ni almacenar y es vendida por muchas personas a rescatadores, por un precio más bajo que su valor real. En ese caso, obviamente, el subsidio prenatal no cumple su función de lograr una adecuada nutrición de la madre gestante. En otros sectores, se entrega a los trabajadores cantidades menores que las legalmente establecidas, con diferentes pretextos. En los casos en que las instituciones o empresas utilizan las agencias de la productora de la leche en polvo (PIL) como centros de distribución, existen manipulaciones de los empleados de estas tiendas. De todas maneras, los intereses económicos de las empresas que producen la leche y la sal distribuida como subsidios familiares son grandes e influyentes¹⁷.

II.6 Legislación comparada sobre los derechos de la madre trabajadora

La legislación laboral de la mayoría de los países del mundo está fuertemente influida por los convenios y recomendaciones emanadas de la Organización Internacional del Trabajo OIT, que fue creada en 1919. Desde su origen la OIT siempre ha otorgado especial atención a la situación de las mujeres trabajadoras, aunque en el transcurso del tiempo el enfoque hacia el trabajo femenino haya cambiado. “El afán proteccionista, predominante en las normas internacionales del trabajo de las primeras décadas del siglo, ha dado lugar a la promoción del principio de igualdad de oportunidad y trato entre mujeres y hombres, a partir de los años 50”¹⁸. Las normas generales de la OIT, en cuanto a la igualdad de trato, igual remuneración por trabajo de igual valor, etc., en su mayoría, se han ido ratificando en los diferentes países; sin embargo, sus recomendaciones más recientes, que pretenden modificar los papeles tradicionales otorgados a hombres y mujeres, especialmente en el ámbito doméstico y reproductivo (1981), sólo fueron ratificadas hasta 1992 por 18 estados miembros,¹⁹ ninguno de ellos de América Latina. La lactancia está protegida en cierta medida por las Recomendaciones 95 (protección de la maternidad) y 116 (condiciones especiales de trabajo para mujeres embarazadas o lactantes).

¹⁷ En el caso de la PIL - Planta Industrializadora de Leche - una empresa semi-estatal dependiente de la Corporación Regional de Cochabamba, los subsidios prenatal y de lactancia representan el 22% de su producción total. Fuente: Representante de los trabajadores de la PIL, en entrevista con el diario Los Tiempos, 18-1-95.

¹⁸ Seminario Regional Tripartito sobre Regulación del Trabajo de la Mujer en América latina. Montevideo, Julio 1992. Anexo V (a).

¹⁹ Idem, Anexo V (b)

En 1990, las Naciones Unidas ratificaron la importancia y las ventajas de la lactancia materna en la Declaración de Innocenti sobre la protección, el fomento y el apoyo de la lactancia materna. Esta Declaración, que fue firmada por 30 Estados y muchas organizaciones internacionales, dice textualmente: "Para una lactancia óptima ...todas las mujeres deberán poder amamantar exclusivamente a sus hijos y todos los lactantes deberían ser alimentados exclusivamente a pecho desde el nacimiento hasta los cuatro o seis meses de edad. Posteriormente, los niños deberían seguir siendo amamantados, recibiendo al mismo tiempo alimentos complementarios apropiados en cantidades suficientes hasta los dos años de edad o más". Entre sus metas operacionales, señala:

Para el año 1995 todos los gobiernos deberán:

- haber aprobado leyes innovadoras que protejan los derechos de amamantamiento de las trabajadoras y estableciendo medios para llevarlas a la práctica.

- haber tomado medidas para poner en práctica ... el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna para que la comercialización de dichos sucedáneos no esté dirigida a las mujeres trabajadoras.

La Organización Mundial de la Salud, de la cual el Estado boliviano es miembro, ha

aceptado contribuir a proporcionar a los lactantes una nutrición segura y suficiente, procurando y promoviendo la lactancia natural, además asegurando el uso correcto de los sucedáneos de la leche materna, sólo cuando éstos sean necesarios, mediante medios adecuados de comercialización. El "Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna", en Bolivia, fue objeto de un Convenio, suscrito en 1992 entre el Ministerio de Previsión Social y Salud Pública, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, los productores y distribuidores de sucedáneos de la leche materna y las entidades vinculadas con la lactancia materna.

Un análisis comparado de la legislación de otros países latinoamericanos²⁰ demuestra que en sus Constituciones todos los países propugnan y protegen la igualdad de derechos para todos los habitantes de su territorio, y la prohibición de discriminación por razones de sexo, raza, etc. Estos derechos incluyen el derecho y acceso igualitario al trabajo. Sin embargo, sólo en dos casos, la Constitución del estado se refiere, explícitamente, a la igualdad de derechos de hombres y mujeres (un caso) y a la función reproductiva de las mujeres (ambos casos).

Por un lado, la Constitución Política de Colombia de 1991, textualmente dice:

Art. 43^º. - "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminaciones. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces

²⁰ Se revisaron las legislaciones de Argentina, Colombia, Chile, Ecuador, México, Perú, Nicaragua, Venezuela y España. Para más detalles, ver Anexo x.

estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará, de manera especial, a la mujer cabeza de familia”²¹.

También la Constitución Política de Nicaragua de 1987, dice:

Art. 74º.- “El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social. Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo ni despedirlas durante éste o en el período postnatal; todo de conformidad con la ley”.

Estas Constituciones, en forma expresa, incluyen los preceptos legales que garantizan la igualdad y la protección de la mujer en estado de gestación.

Los artículos 44º y 50º de la Constitución Política de Colombia, tratan de la garantía del desarrollo armónico e integral del niño menor de un año, así como a la atención gratuita en todas las instituciones de salud. El artículo 53º otorga protección especial a la mujer y a la maternidad. Sin embargo, en su legislación laboral, este país concede un descanso de sólo 8 semanas en época de parto. Lo novedoso de esta legislación colombiana se traduce en el artículo 237º que trata del descanso remunerado en caso de aborto o parto prematuro no viable, teniendo derecho de dos a cuatro semanas remuneradas.

Es necesario puntualizar que la República de Costa Rica es la única que

incorpora una ley sobre la igualdad, esto como consecuencia de la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Esta ley, denominada “LEY DE PROMOCION SOCIAL DE LA MUJER”, fue aprobada con el número 7142, el 8 de marzo de 1990, por la Asamblea Legislativa. El proyecto que se presentó con carácter previo a su promulgación en 1988, se denominaba Ley de Igualdad Real de la Mujer. Esta ley contiene normas para eliminar la discriminación en contra de la mujer y su objetivo se centra en promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural.

La legislación laboral y de seguridad social de la mayoría de los países tiene un tenor que concuerda con las recomendaciones de la OIT, es decir, contemplan el seguro social obligatorio, con descansos pre y post-parto para la mujer trabajadora, con derecho a recibir su sueldo, derecho a pequeños períodos para la lactancia en el trabajo, la inamovilidad de la mujer durante el embarazo, la lactancia y la instalación de salas cunas en las empresas que tengan cierto número de trabajadoras. En el Anexo No. 4 se encuentra un resumen comparativo de estas disposiciones legales.

Algunos países presentan variaciones con el sistema vigente en Bolivia, que vale la pena considerarlas especialmente.

Por ejemplo, en la Argentina existe un “período de excedencia” para la madre trabajadora, que es una licencia sin goce de sueldo; por un período que no sea menor de 3 meses ni mayor de 6 meses. En este caso,

²¹Constitución Política de la República de Colombia

se le guarda el puesto hasta su regreso. También puede renunciar a su puesto y le corresponde la cuarta parte de la indemnización a que tendría derecho en caso de despido; esta modalidad se llama “renuncia con compensación”. Para ambos casos, la trabajadora debe tener una antigüedad mínima de un año en la empresa²².

En Uruguay, las mujeres que trabajan en el sector público tienen derecho a trabajar medio día durante los primeros 6 meses después del parto, recibiendo el 100% de su sueldo.²³

Sin embargo, como en Bolivia, en la mayoría de los países estas disposiciones legales no se cumplen en su totalidad. Además, abarcan solamente a las mujeres con empleo en el sector formal, excluyendo de estos derechos a las del sector informal. La empleada doméstica o trabajadora del hogar, en todos los países, tiene una situación diferente de las demás trabajadoras dependientes, aunque en la mayoría de los países goza de mayor protección que en Bolivia.

Hay países donde la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y sobre todo la responsabilidad compartida para las tareas reproductivas y productivas, tiene un avance mayor que en los países latinoamericanos. Por ejemplo, en Holanda, en 1991, entró en vigencia la Ley de Permiso de Paternidad, que permite a padres y madres con hijos menores de 4 años tomar un descanso, sin pago, con duración máxima de 6 meses, para cuidar de sus hijos. En Suecia existe la posibilidad de que el padre tome el descanso post-parto en lugar de la madre y,

en Suiza, el padre es obligado a tomar un mes de descanso después del nacimiento de su hijo.

²² CEM: p.29

²³ Mención en el folleto “Mujer, trabajo y lactancia materna: Hay ventajas para todos! Semana Mundial de la Lactancia Materna, 1993

CAPITULO III

SITUACION DE LA LACTANCIA MATERNA EN BOLIVIA

La leche materna es, desde todos los puntos de vista, el mejor alimento para el niño recién nacido; autoridades de salud recomiendan la lactancia materna exclusiva hasta los 4 ó 6 meses de edad, y la continuación del amamantamiento combinado con otros alimentos, hasta la edad de dos años.

Algunas ventajas de la leche materna para el lactante son²⁴:

- Contiene todo el alimento que el bebé necesita y va cambiando, conforme él va creciendo, para satisfacer sus necesidades.

- Protege al bebé contra infecciones, alergias, diarreas y cólicos. La leche materna no está contaminada con las bacterias y los virus que causan la diarrea y las infecciones respiratorias, causas principales de la muerte de los recién nacidos en países como Bolivia.

- Da al bebé seguridad emocional por la íntima relación que establece con la mamá.

Algunas ventajas de la lactancia natural para la madre son:

- Es gratuita, siempre está a la temperatura adecuada, no necesita refrigeración, ni esterilización de envases.

- Amamantar ayuda a la contracción del útero de la madre y facilita, de esta manera, su recuperación.

- Dar el pecho prolonga el tiempo entre embarazos.

- La madre pierde el peso aumentado durante el embarazo de forma natural, ya que al producir leche consume grasas.

- La madre tiene menos

²⁴ Extraída del Boletín N° 57 Vol. VIII N°5, mayo junio 1994 de AIS Bolivia

probabilidades de contraer
cáncer de seno y de ovarios.

Sin embargo, a nivel nacional, el término medio de la duración de la lactancia está disminuyendo. Si en 1980 el 91% de los niños de 11 meses de edad seguían lactando, en 1989 este porcentaje se redujo a 82% y en 1994 a alrededor de 78%.²⁵ Sin embargo, existen grandes diferencias por zonas geográficas y según áreas urbanas y rurales: por lo general, la lactancia materna en el área rural es más prolongada que en el área urbana. Así también, varios estudios indican que las madres del altiplano amamantan más tiempo a sus hijos que las de los valles y éstas últimas más tiempo que las madres en los llanos de Bolivia [USAID, 1992: 1619]. Del mismo modo, existe también diferencia en la duración de la lactancia según la situación socioeconómica de la madre: las madres más pobres amamantan más meses a sus hijos que las mujeres que viven en condiciones mejores.

Entre los motivos mencionados por la madre para suspender la lactancia a cierta edad, una de las más mencionadas en varios estudios es la insuficiencia de leche. Otros motivos importantes son un nuevo embarazo, enfermedad de la madre o el niño, consejos de los médicos y el empleo de la madre. El empleo de la madre, como motivo de suspensión de la leche materna, es más importante en las zonas urbanas, donde es el segundo motivo mencionado después de la insuficiencia de la leche [USAID, 1992: 23].

En cuanto a las posibilidades de la mujer trabajadora de realizar la lactancia

materna en sus lugares de trabajo, según un informe de USAID, la mujer que trabaja en el sector informal es la única que en los hechos tiene esa posibilidad, porque lleva a sus hijos pequeños a su puesto de trabajo. En el sector formal, la lactancia materna sólo sería posible mediante la creación de guarderías en los lugares de trabajo, considerada una remota posibilidad dadas las repercusiones financieras que esto constituye para el empleador [USAID, 1992: 62].

En 1990, el Dr. Andrés Bartos²⁶ publicó dos artículos sobre las influencias socio-culturales y del sector salud en la lactancia materna²⁷. En base a la encuesta "Conocimientos, Actitudes y Prácticas", en ocho zonas urbanas del país llegó a la conclusión de que la lactancia es más prolongada en las ciudades del altiplano, intermedia en los valles y breve en los llanos. Las madres de clase baja amamantan más tiempo que las de clase media. La edad promedio de destete de las madres sin empleo es de 9 meses; en cambio, de las madres con empleo es de 8 meses. Según el autor, existe una clara relación entre la edad de la madre y la edad del destete: a mayor edad de la madre, es mayor el período de lactancia materna. Sin embargo, no existe evidencia estadística de este hecho.

Analizando el papel del sector salud sobre la promoción y protección de la lactancia materna, se descubrió que el destete fue más precoz en madres que asistieron a control prenatal y tuvieron parto institucional, lo que sugiere que el sector salud juega un papel negativo en este aspecto.

²⁵ Los datos de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud 1994 se presentaron en un Informe Preliminar en Julio 1994 que no contiene información detallada al respecto (sólo de la categoría 10 a 12 meses).

²⁶ Coordinador de COTALMA

²⁷ Publicados en la Revista de la Sociedad Boliviana de Pediatría, Vol. 31, N° 1 (Suplemento) 1991.

III.1 Creencias sobre la lactancia materna

Una investigación realizada por el CIAES entre mujeres de zonas marginales de la ciudad de Cochabamba [CIAES, 1991], sobre sus conocimientos, actitudes y prácticas en relación al ciclo reproductivo, comprobó que persisten creencias erróneas sobre algunos aspectos de la lactancia materna, sobre todo en relación al calostro, que en muchos casos es desechado. El primer líquido que recibe el niño es agua de anís, y en algunos casos orina de su hermano mayor, en ambos casos se considera que su función es limpiar el intestino del niño. Al calostro lo conocen como "corta". Algunas mujeres caracterizan esta corta como "leche gatuna" o suero que no se debe dar al niño. Sin embargo, más de la mitad de las madres dan el calostro a sus hijos. Las madres que no dan el calostro indicaban que ese líquido no sirve, porque "mata" o "es venenoso". Algunas mujeres en este estudio afirmaron que la "corta" hace daño al estómago y provoca cólicos.

Otro estudio, realizado en una zona peri-urbana de Cochabamba [Bender, et.al., 1992] encontró una actitud negativa hacia el calostro en 20% de las mujeres, principalmente por que opinan que este líquido hace daño al niño.

La investigación del CIAES informa que, según el conocimiento popular, existen leches maternas de diferente calidad y sabor, dependiente de factores externos como la alimentación de la madre e internos como su constitución débil o fuerte. La leche de mala calidad no alimenta al niño, la de mal sabor es rechazada y el estado de ánimo de la

madre puede reflejarse en la calidad de la leche. Como veremos más adelante, muchos de estos conocimientos son compartidos por los diferentes grupos de mujeres que participaron en el presente estudio.

Según esa investigación, los nombres más utilizados para referirse a la leche materna que ha sufrido alguna alteración de calidad son:

- leche gatuna; es azulada, aguanosa y rala; no sirve para dar de lactar a los niños porque los enferma y mata.
- leche chúa: aguanosa y rala, tampoco sirve para la wawa.
- leche colerina: la que produce la madre cuando se enfada; como no sirve para la wawa, es exprimida y desechada.
- leche espesa o sank'u: leche espesa, buena y normal.

Existen también algunas creencias sobre cómo la duración de la leche materna influye en el carácter y la capacidad intelectual del niño. Según una investigación en el área rural de Cochabamba [CIPLADE, 1994:60] las madres campesinas creen que el amamantamiento prolongado de los niños les produce un "corazón grande" (jatun sonqo) por lo que se vuelven indiferentes y no se apegan a ninguna persona, especialmente a la madre. En ellas existe una gran confusión producida por la promoción de la lactancia prolongada por el sistema de atención de la salud en su zona. Algunas madres en el área urbana creen también que amamantar demasiado tiempo a su hijo lo vuelve menos inteligente (zonzo).²⁸

²⁸ Entrevistas preparatorias para la presente investigación (Cochabamba).

III.2 Políticas de lactancia materna

A nivel de gobierno, en Bolivia crece la conciencia sobre la importancia de la leche materna como factor preventivo en la salud infantil, por lo que este tema está incluido en los planes y programas de salud para la niñez y la mujer. En 1989 el gobierno dictó el Plan Nacional de Supervivencia, Desarrollo Infantil y Salud Materna declarando como prioridad la atención de la madre y el niño y formulando metas nacionales para la reducción de mortalidad en ambos grupos para 1993. En el mismo año se organizó un Comité de Coordinación Interinstitucional, compuesto por los Ministerios de Previsión Social y Salud Pública, de Educación y Cultura, de Trabajo y Desarrollo Laboral, la Policía Nacional e instituciones intersectoriales no gubernamentales, que pretendió ser una instancia de apoyo en favor de la infancia [PROPUESTA: 2]. En 1991, el Ministerio de Planeamiento y Coordinación, en cumplimiento de los compromisos asumidos por el país en la Cumbre de Dirigentes Mundiales en Favor de la Infancia, elaboró, conjuntamente con los Ministerios involucrados el Plan Decenal de Acción para la Niñez y la Mujer. Entre sus principales metas está la reducción entre 1990 y 2000 de una tercera parte de la tasa de mortalidad infantil y de la mitad de la mortalidad materna. La atención a la salud y nutrición de las niñas y de las mujeres embarazadas y lactantes es mencionada como una meta sectorial para disminuir la malnutrición en niños de corta edad. Esta meta merece como comentario que las culturas quechua y aymara no cuidan a las mujeres en forma especial durante el

embarazo o la lactancia. En las metas específicas sobre nutrición, se incluye el fomento de la lactancia materna en los siguientes términos: “Lograr que todas las mujeres amamenten exclusivamente a sus hijos durante cuatro a seis meses y continúen la lactancia con la adición de alimentos complementarios hasta bien entrado el segundo año”. Como comentarios de apoyo a esta meta se mencionan la tendencia a reducir las prácticas de amamantamiento en las áreas urbanas y en los llanos del oriente boliviano y el descarte del calostro en las mujeres del altiplano. También se indica que la malnutrición de los niños aumenta después de los 6 meses de vida, asociada con la introducción de alimentos complementarios.

Como parte de este Plan, la Junta de Solidaridad y Desarrollo Social, hasta ese momento dirigida por la esposa del presidente de la República, se convirtió en un organismo profesional, ONAMFA: Organismo Nacional del Menor, Mujer y Familia.

En el actual gobierno, con la reestructuración del poder ejecutivo, desapareció el Ministerio de Salud Pública y Previsión Social, dando paso a la Secretaría Nacional de Salud como dependencia del Ministerio de Desarrollo Humano. Otras dependencias de este nuevo ministerio son la Secretaría de Educación y la Secretaría de Asuntos Etnicos, de Género y Generacionales.

Este gobierno continua la ejecución del mencionado Plan Decenal para la Niñez y la Mujer bajo el nombre de Plan Vida. Una de las principales metas del Plan Vida es:

“Haber disminuido (en diciembre de 1997) en un 50% la mortalidad infantil y en

un 50% la mortalidad del niño menor de 5 años respecto a lo registrado en 1992.”

Uno de los propósitos para lograr esta meta es:

“Fomentar la lactancia exclusiva en el 100% de niños menores de 6 meses, lactancia materna prolongada en un 100% de niños hasta los 2 años”.

En el aspecto educativo, el Plan Vida también pretende que “60% de las madres y personas encargadas del cuidado del niño conozcan el manejo adecuado de episodios diarreicos, **importancia de la lactancia materna,...**”.

Uno de los aspectos novedosos del Plan Vida es la “participación popular”, que pretende “el ejercicio de la responsabilidad social de las familias, organizaciones territoriales de base y gobiernos municipales en la disminución de los riesgos, la prevención de la mortalidad y la solidaridad efectiva”.²⁹

Sobre la base del Plan Vida, la Dirección Nacional de Salud y Nutrición de la Mujer y del Niño de la Secretaría de Salud, ha desarrollado un Plan de Reducción de Mortalidad Infantil. Dentro de este Plan se elaboró un proyecto de fomento a la lactancia materna para lograr el propósito de la lactancia exclusiva de 4 a 6 meses y la lactancia prolongada hasta los 2 años. Este Proyecto contempla principalmente actividades de capacitación al personal de hospitales, dentro de la iniciativa de “Hospitales Amigos de la Madre y el Niño” (ver abajo), y actualización de la currícula de

las carreras de Medicina, Enfermería y Nutrición. Otras metas se refieren a los consejos que deben recibir las madres demandantes de servicios de salud sobre lactancia materna y la creación de estructuras de apoyo. También pretende lograr que hasta 1995 el 100% de los productores y comercializadores de sucedáneos de la leche cumplan con un Convenio al respecto, firmado en 1992.

Este Convenio ratifica el Reglamento de Comercialización de Sucédáneos de Leche Materna vigente en Bolivia desde 1984, y el Código Internacional de Comercialización de Sucédáneos de la Leche Materna de la Organización Mundial de Salud. El Convenio fue firmado por los Ministerios de Previsión Social y Salud Pública y de Industria, Comercio y Turismo, por un lado; los productores y distribuidores de Sucédáneos de la Leche Materna, por otro, y por entidades vinculadas a la Lactancia Materna. Este Convenio implica fundamentalmente el fomento activo a la lactancia materna y la prohibición de presentar o promocionar a sus sucedáneos como de igual valor que la leche materna.

En una evaluación de la aplicación de este Convenio en 1994, se llega a las siguientes conclusiones principales³⁰, relacionadas con nuestro tema de estudio:

- Aunque en La Paz y Cochabamba existe una tendencia relativa a la disminución del uso de sucedáneos de la leche materna en las instituciones

²⁹ Plan Vida, p.36. La Participación Popular se refleja en una Ley aprobada durante la presente gestión gubernamental y que entre otros transfiere una parte del presupuesto nacional, además de la infraestructura de salud y de educación, a los gobiernos municipales. Las organizaciones territoriales de base cumplirían una función de vigilancia.

³⁰ Niños y Mamaderas, AIS, UNICEF, IBFAN, pp. 21-23

de salud, en el resto del país hay aún mucha preferencia por el uso de sucedáneos.

- Hay mayor tendencia por parte de las madres hacia la mantención de la lactancia materna, en los niveles económicamente más bajos principalmente por falta de recursos para poder comprar sucedáneos.

- El contrabando o internación ilegal de sucedáneos es superior a la importación legal y constituye un gran problema.

- Se hace menos propaganda para los sucedáneos que antes; sin embargo, el gobierno no toma un papel activo en este asunto.

La ejecución de los planes gubernamentales está a cargo del Comité Nacional de Lactancia Materna. En este programa, coordinado por la Secretaría de Salud, y apoyado por el UNICEF, participan tanto instituciones internacionales como el UNICEF y la Organización Mundial de la Salud, como diferentes instituciones privadas. A nivel departamental existen los Programas Regionales de Lactancia Materna, con una estructura organizacional de Comités que coordinan las actividades de la mayoría de las instituciones que promocionan la lactancia materna.

Aunque en La Paz se sobreponen las funciones del Comité Nacional y el Comité Departamental, en los demás departamentos, los Comités funcionan con relativa autonomía. En Santa Cruz existe el Comité

de Lactancia Materna, que agrupa a todas las instancias que promocionan la lactancia materna. Temporalmente, este Comité está dirigido por el CRAN - Comité Regional de Alimentación y Nutrición, dependiente de la Corporación Regional de Desarrollo, CORDECRUZ. En Cochabamba existe un Comité similar.

En 1988, un grupo multidisciplinario de pediatras, obstetras-ginecólogos, médicos de salud pública y enfermeras de varias instalaciones de salud de La Paz, con el apoyo de USAID, viajaron a San Diego (EEUU) para participar en un curso de dos semanas de duración en el programa de lactancia materna Wellstart. A su regreso, este grupo creó el Comité Técnico de Apoyo a la Lactancia Materna - COTALMA - con el objetivo de capacitar al personal de salud en diferentes instancias, modificar las prácticas de los hospitales a favor de la lactancia materna. Desde 1989, y hasta la fecha, COTALMA es la principal institución que capacita al personal de salud en diferentes niveles y departamentos sobre lactancia materna.

Otra consecuencia del viaje a San Diego fue la introducción, en el Hospital del Niño de La Paz, de la posibilidad para las empleadas con un hijo menor de un año de edad, de traer al niño al trabajo después de la licencia post-parto. La iniciativa provino del Director del Hospital y la Jefa de Enfermeras, que participaron en el curso mencionado y conocieron otros hospitales en el exterior donde existía esta forma de apoyo a la lactancia materna. Para conocer las opiniones de trabajadoras y ejecutivas del Hospital sobre esta experiencia, se visitó el Hospital en septiembre de 1994, comprobándose que existen opiniones muy diversas sobre las

aspectos positivos y negativos de la presencia de los niños en el Hospital.

Tanto la Jefa de Personal como la Trabajadora Social del Hospital se quejaban sobre la presencia molesta de niños de todas las edades en el Hospital, lo que obstruiría el desenvolvimiento normal del trabajo. Además, ven como problema la posibilidad del contagio en los niños pequeños y grandes (en ese momento había una epidemia de Hepatitis-B e insuficientes vacunas) y el peligro de accidentes o otros atropellos para los niños grandes por la falta de control. Ellas manifestaron apoyar esta situación sólo en el caso de que se reduzca la edad de los niños presentes. Apoyan la petición del personal de contar con una guardería en el establecimiento, hasta ahora inexistente. Por otro lado, la Jefa de Enfermeras, que fue una de las personas que iniciaron la experiencia, sigue apoyando con el mismo entusiasmo de siempre, la presencia de los niños, sin importarles la edad de los mismos. Ella indica que la presencia de sus hijos tranquiliza a las madres que por esa razón se dedican con mayor esfuerzo al trabajo, sin tener apuros ni preocupaciones sobre sus hijos. Como se trata de un hospital de niños, la presencia de los hijos de los trabajadores no significa un estorbo, se integran a la actividad normal de un establecimiento de esta naturaleza. Con el cuidado necesario, sobre todo en cuestión de higiene, no existe el peligro de contagio y según ella, en los 5 años de haberse puesto en práctica esta modalidad en el hospital, nunca hubo contagio de ninguna enfermedad grave. Sin embargo, admite que una guardería sería más beneficiosa para el personal y los niños.

En 1991, el UNICEF y la Organización Mundial de la Salud invitaron a 12 países, entre ellos Bolivia, a participar como iniciadores en la campaña “Hospitales Amigos de la Madre y el Niño”. Como consecuencia, el Ministerio de Salud invitó a todos los hospitales, clínicas y maternidades a participar en esta iniciativa. Desde ese año la Secretaría de Salud con el apoyo de la OMS/OPS, UNICEF, organizaciones no gubernamentales y de voluntariado y otras instituciones están desarrollando diversas actividades para comprometer a los hospitales, clínicas y maternidades, a participar en el esfuerzo dirigido a recuperar la lactancia natural³¹. Son declarados “Hospitales Amigos de la Madre y el Niño” los establecimientos que logran implementar los “Diez pasos para una lactancia materna exitosa”, que son los siguientes:

1. Tener una política escrita de lactancia que conozca todo el personal de salud.
2. Capacitar a todo el personal para que ponga en práctica esa política.
3. Informar a todas las embarazadas las ventajas de la lactancia y la manera de ponerla en práctica.
4. Ayudar a las madres a iniciar la lactancia dentro de la media hora de nacido el niño.
5. Mostrar a las madres cómo dar de lactar al niño y cómo mantener la lactancia, aunque

³¹ Folleto “Hospital Amigo de la Madre y del Niño”, del Comité de Promoción de la Lactancia Materna, Ministerio de Salud

tengan que separarse de sus hijos.

6. Dar a los recién nacidos sólo leche materna, sin ningún otro alimento o bebida, a menos que lo recomiende el médico.

7. Permitir que la madre y el niño estén juntos las 24 horas del día.

8. Incentivar a que la madre le dé el pecho cada vez que su niño le pida.

9. No dar mamaderas ni chupones.

10. Organizar grupos de apoyo a la lactancia materna y relacionar a las madres dadas de alta con estos grupos.

En Bolivia, al momento de realizar este estudio, existían 5 hospitales y maternidades que habían logrado su nominación como "Hospital Amigo de la Madre y el Niño". Otros 4 son candidatos a esta nominación pero aún no han sido aceptados, por no cumplir con todos los requisitos. Los hospitales que lograron la nominación son:

"Hospital San Gabriel" en La Paz;

"Hospital Maternidad 18 de Mayo" en La Paz;

"Hospital Daniel Bracamonte" en Potosí;

"Hospital Gineco-obstétrico Dr. Jaime Sánchez Porcel" en Sucre; y

"Hospital Japonés" en Santa Cruz.

En 1991, se creó la Alianza Mundial pro Lactancia Materna, con su sigla en Inglés WABA. Desde 1992, esta organización mundial organiza cada año, en el mes de agosto, la Semana Mundial de la Lactancia, también en Bolivia. En 1992 el tema fue el "Hospital Amigo de la Madre y el Niño", que tuvo sus repercusiones en 70 países. El siguiente año, en 1993, el tema fue "Lugar de Trabajo Amigo de la Madre", con los siguientes objetivos principales³² :

- Asegurar que la legislación que protege el derecho de la mujer trabajadora a amamantar sea efectivamente puesta en práctica en la mayoría de los países.

- Despertar la conciencia pública sobre las ventajas de combinar el trabajo con el amamantamiento, tanto para las madres, como para los niños y la sociedad en general.

- Estimular a los sindicatos y a grupos de trabajadores a luchar por los derechos de maternidad que ayudan a la madre trabajadora que amamanta a su hijo.

- Fomentar la creación de "lugares de trabajo amigos de la madre" en todas partes.

No disponemos de información sobre el éxito de esta campaña en otros países, pero en Bolivia no tuvo ninguna respuesta ni resultado favorable.

³² Folleto: Mujer, Trabajo y Lactancia materna: Hay ventajas para todos! WABA

Los resultados de nuestra investigación demuestran que en Bolivia hay pocos "lugares de trabajo amigos de la madre" con empleo.

III.3 Obstáculos para la madre con empleo

El hecho de que la madre con empleo, por lo general, debe separarse de su bebé durante varias horas seguidas, dificulta el amamantamiento natural. Los principales obstáculos para una lactancia materna exitosa, tienen que ver con los factores de tiempo, espacio o proximidad y apoyo de terceros.

En países pobres como Bolivia, los empleadores son reacios a asumir los costos y la responsabilidad de asistir a sus empleadas(os) en el cuidado de sus hijos. Existe aún menos probabilidad de que lo hagan si los empleados y sus organizaciones sindicales no lo exigen. En Bolivia, ni las organizaciones sindicales ni las mismas mujeres, han llegado a entender la necesidad de defender los derechos de la mujer como madre, que está cumpliendo una función social que beneficia a toda la sociedad. Las mismas mujeres³³ por lo general, perciben su trabajo como transitorio, como una "ayuda", que debe terminar cuando el jefe de hogar esté en condiciones de mantener el hogar por sí mismo. En casos de recesión económica, la mayoría de los dirigentes fabriles deciden, en común acuerdo, separar a las mujeres obreras, manteniendo a los hombres, "porque

de ellos depende la familia" [Zabala: 1984]. El más reciente Pliego de Peticiones de la Central Obrera Boliviana COB³⁴ no contiene ninguna demanda específica sobre el trabajo de las mujeres y mucho menos sobre el cuidado de los hijos y las facilidades para el amamantamiento de los bebés, aunque sí se refiere a la situación de los trabajadores eventuales y la situación de la seguridad en general. Entre los 30 firmantes de este pliego se encuentra una sola mujer, en su condición de Secretaria de Comunicación.

Estrategias para la mujer trabajadora para lograr una exitosa lactancia natural, incluyen las siguientes condiciones:

- Licencia por maternidad prolongada
- Posibilidades de horarios: flexibles, medio horario, etc.
- Guardería en o cerca del lugar de trabajo
- Facilidades para la extracción de la leche materna
- Apoyo decidido de su entorno laboral y familiar

III.4 Estudios realizados sobre mujeres trabajadoras y lactancia materna

El primer estudio sobre el tema, del

³³ En este caso obreras, citadas por Zabala, 1984

³⁴ La COB es la organización matriz de los trabajadores de todo Bolivia, que incluye no sólo asalariados, sino también campesinos y trabajadores independientes. Su Pliego de Peticiones recoge las demandas de todos los sectores afiliados. El último Pliego fue entregado al gobierno en enero de 1995.

que tenemos conocimiento, se hizo en 1979 en base a una encuesta a mujeres trabajadoras de los sectores manufactureras y de servicios³⁵. Los resultados relevantes de este primer estudio fueron los siguientes:

- Sólo el 9% de las mujeres trabajadoras en esos sectores proporcionaban al niño lactancia materna.
- En las empresas existían escasas facilidades otorgadas a la madre trabajadora para que pudiera cumplir con la lactancia materna.
- Existía una baja utilización de las asignaciones familiares otorgadas por la Caja Nacional de Seguridad Social, por ausencia de información y educación por parte de la entidad aseguradora. Resaltó la necesidad de la creación de guarderías que faciliten un mejor desenvolvimiento en el trabajo y proporcionen una mayor protección al niño.

Este primer estudio fue complementado en 1981 con otro exploratorio a nivel gerencial y de jefes de personal, para conocer los conocimientos, actitudes y prácticas que influyeron en el trato que recibe la mujer en su trabajo durante el embarazo y la lactancia [DERECHOS, 1981]. Entre los principales resultados de esta segunda parte se encuentran los siguientes:

- Entre los gerentes y jefes de personal con un alto nivel de

instrucción, alrededor del 40% desconoce el contenido de los beneficios sociales por maternidad.

- La mayor parte de los jefes encuestados opinan que las faltas de las trabajadoras por natalidad y controles prenatales no presentan mayores problemas en la organización general del trabajo dentro de la institución.
- Alrededor del 70% de los entrevistados no tiene mayores conocimientos ni consideración por todo lo relacionado con la maternidad de sus trabajadoras.
- En cuanto a las asignaciones familiares, los jefes opinan que el subsidio de natalidad es insuficiente y que el subsidio de lactancia es inadecuado y mal utilizado, recomendando la extensión de este subsidio hasta la edad pre-escolar.
- En opinión de los encuestados, los trámites burocráticos son causantes de la falta de cumplimiento de las asignaciones familiares.
- El 84% de los jefes declara que están de acuerdo en compartir responsabilidades con los trabajadores en la creación de guarderías.

³⁵ Citado como antecedente en el estudio "Derechos de la Mujer Trabajadora durante el embarazo y la lactancia - segunda parte".

Tal vez este último resultado sea el más llamativo. Hay sugerencias concretas al respecto: recomiendan la necesidad de contar con el respaldo de la institución, del gobierno y de los propios trabajadores, insistiendo en la importancia de contar con personal capacitado y una infraestructura adecuada. También recomiendan la creación de guarderías zonales, ya que por las actuales condiciones económicas y sociales, sería imposible pensar en guarderías exclusivas para cada institución.

Ambos estudios resultaron en diferentes recomendaciones, dirigidas principalmente a acciones educativas y a la creación de guarderías. Pese a múltiples actividades de presión y promoción durante varios años, inclusive en el parlamento, no hallaron eco en ningún nivel por lo que los estudios no tuvieron consecuencias para el mejoramiento de la condición de la mujer trabajadora en lactancia.

En años posteriores, se realizaron múltiples estudios sobre lactancia materna, sobre todo en relación a la supervivencia infantil, pero pocos tocaron - o sólo muy superficialmente - la situación especial de la mujer trabajadora. En parte, esta ausencia se puede deber a la opinión compartida por muchos promotores de la lactancia materna, de que la madre no debe separarse de su hijo lactante; por lo tanto, el trabajo es un obstáculo para una óptima lactancia y no merece ser promovida.

Por el creciente interés en la promoción de la lactancia materna, y considerando el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, los planes de estudio en las escuelas y las facultades de enfermería prestan mayor atención al tema, lo que

provocó también una oleada de trabajos prácticos relacionados con la lactancia materna.

El mismo origen tiene un estudio sobre mujeres trabajadoras y lactancia materna, realizado recientemente en La Paz por estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Mayor de San Andrés [YOUNG, 1994]. En esta oportunidad, se aplicaron 500 encuestas sobre el cumplimiento de la legislación sobre lactancia materna a mujeres trabajadoras, principalmente, en los sectores de salud y finanzas, en su mayoría profesionales. Los principales resultados de este estudio se refieren al cumplimiento de las leyes de protección a la mujer embarazada y lactante:

- En este caso, el 100% de las mujeres conoce sus derechos; sin embargo, el 20% no recibió el subsidio de lactancia, el 27% no gozó de baja pre-natal y el 30% no hizo uso de la baja post-natal.
- En el caso del subsidio de lactancia, la mayor parte no realizó su tramitación a tiempo.
- De las mujeres que no hicieron uso de los descansos pre- y post-natales, alrededor de la mitad indica - para ambos casos - que el trabajo no les permitió descansar.
- Casi la mitad de las mujeres no gozaron de la hora de

lactancia, la mayoría con el mismo argumento: el trabajo no lo permite. Sin embargo, es significativo el grupo de mujeres que solicitaron la hora de lactancia sin obtenerla: 38% de las mujeres que gozan de hora de lactancia están en esa situación.

•Es notable que las mujeres encuestadas, a tiempo de solicitar sus derechos de maternidad, indicaron que los jefes de personal no aceptaron de buena manera la otorgación de estos beneficios; la baja pre-natal no fue aceptada por un 4%, la baja post-natal no fue aceptada por el 1% y la hora de lactancia, el 72% de los jefes de personal no aceptó.

Como los estudios realizados en Bolivia sobre la problemática de la madre trabajadora son escasos, nos referimos brevemente a algunos estudios en otros países.

Varios estudios en países en vías de desarrollo, y también desarrollados, demuestran que es muy frecuente que las mujeres trabajadoras sean despedidas cuando su embarazo se hace notorio³⁶. En otros casos, las mujeres son contratadas sólo si renuncian a sus licencias por maternidad o presentan un certificado médico que pruebe que han sido esterilizadas.

En México, muchas empresas piden

certificación médica a las mujeres al ser contratadas, para asegurarse de que no están embarazadas. En algunas empresas exigen a la empleada entregar la toalla utilizada el primer día de su menstruación como prueba de que no está embarazada³⁷. En caso de embarazo, son despedidas a los 3 meses.

Una investigación realizada en Irán³⁸ demuestra que las mujeres no consideran la lactancia como algo hermoso. “Esta investigación nos recuerda .. que las mujeres observan la importancia de la lactancia materna en su comunidad y no en la evidencia médica o los programas de promoción de la lactancia materna. Sus experiencias y observaciones incluyen televisión y cine, que no muestran la lactancia como parte de la vida de todos los días. De este modo; las madres ven muy poca evidencia sobre la importancia de la lactancia, y si la sociedad no considera la lactancia importante, por qué deberían las madres creer en la evidencia médica?”

Otro estudio realizado en Mali³⁹, también demuestra lo mucho que influye la valoración social de la lactancia materna en las madres. En ese país, los adultos toleran a los niños en todos lados y el dar de mamar se considera normal y sin problemas. “Cuando la lactancia materna tiene valor social, los lugares de trabajo se adaptan a la madre que amamanta. Cuando la lactancia materna no es valorizada por la sociedad, los lugares de trabajo no se adaptan a la madre y las madres logran lo que desean, según su determinación individual de superar los obstáculos.

³⁶ Varios estudios citados por Van Esterik, 1992.

³⁷ Casos de la Ciudad Juárez, citados por Montero,

³⁸ Citada en Van Esterik, 1992

³⁹ Citado en Van Esterik, 1992.

Un estudio realizado en Guatemala⁴⁰ que distingue entre trabajo formal, informal y doméstico, encontró que “la lactancia materna duraba menos entre las mujeres trabajadoras, tanto formales como informales, en comparación con las trabajadoras domésticas y las no trabajadoras, (sin embargo) dicha duración no estaba asociada a un estado nutricional inferior”. Observa que, aunque en el trabajo doméstico se podría esperar una integración de trabajo productivo y reproductivo, “a menudo las empleadas domésticas están sujetas a restricciones que hacen difícil, si no imposible, dar de mamar mientras trabajan”.

En 1981, Van Esterik y Greiner publicaron un trabajo sobre lactancia materna y el trabajo de la mujer, con una revisión de los estudios que citaban el trabajo de la mujer como influencia sobre la toma de decisión de la madre acerca de cómo comenzar a usar el biberón o dejar de amamantar. Su conclusión es que el trabajo fuera del hogar no es la razón principal y ni siquiera una de las razones principales para no comenzar o terminar con la lactancia materna. “En su conjunto, las tasas de lactancia materna entre las mujeres trabajadoras no demuestran que el empleo y la lactancia materna sean incompatibles ... Muchos estudios han encontrado que el hecho de estar empleada tiene poco impacto, si lo tiene, sobre la duración de la lactancia. Otros estudios han encontrado que el trabajo de la madre está asociado con una mayor duración de la lactancia. Es posible que las mujeres trabajadoras tiendan a practicar la alimentación mixta por períodos de tiempo más prolongados...”

Según estas autoras, las recomendaciones que permitirían a las mujeres reconciliar sus vidas productivas y

reproductivas siguen vigentes (1992) y son las siguientes:

1. El trabajo doméstico debe ser más compartido.
2. Las prácticas obstétricas deben ser modificadas para adaptarse a las madres que dan de mamar.
3. Deben hacerse cumplir las leyes laborales y gubernamentales para que sean útiles a las madres que están amamantando -incluyendo licencia y beneficios por maternidad, descansos para dar de mamar y servicios razonables de cuidado a los niños.
4. Dentro de los hogares, la alimentación debería distribuirse en forma más equitativa para asegurarse que las madres que están dando de mamar estén adecuadamente nutridas.

III.5 Las feministas y la lactancia

Aunque es difícil dar una definición de feminismo que pueda satisfacer a las diferentes corrientes y movimientos que se autodefinen o son definidos de ese modo, aquí consideramos al feminismo como una ideología y actitud de vida que pretende

⁴⁰ Citado en Van Esterik, 1992

lograr condiciones de mayor equidad entre hombres y mujeres, eliminando todas las formas de discriminación.

A grandes rasgos, se puede decir que en el movimiento feminista hay dos aproximaciones contradictorias respecto a la maternidad: una que lo celebra y glorifica, y otra que critica la institución, encontrando en la misma la fuente de opresión de la mujer.

Una corriente más actual es el “ecofeminismo” que celebra la conexión entre mujer y naturaleza, más que repudiarla. El ecofeminismo, en su forma más radical, idealiza exageradamente los principios maternos y la lactancia materna.

Por otro lado, existen feministas “radicales” que pueden llegar a repudiar la maternidad y la lactancia por considerar que son fuentes de un determinismo biológico que imposibilita a la mujer desarrollarse plenamente como persona.

Para la mayoría de las feministas “moderadas”, la aparición de técnicas anticonceptivas eficaces y substitutos seguros de la leche materna, ha significado una liberación del determinismo biológico. Además, para muchas de ellas, una prioridad es la copaternidad y la necesidad de una mayor intervención del hombre en el proceso de crecimiento y crianza. Por ello, la lactancia materna, que parece indicar a la madre como la única responsable de la alimentación del lactante, es un tema delicado y muchas veces evitado por estas mujeres.

Otro factor que explica este rechazo o miedo, es la poca valoración social de los trabajos de crianza de los hijos y la lactancia.

Tanto el amamantamiento como el cuidado de los niños son ejemplos de tareas de alta periodicidad. (Douglas e Isherwood)⁴¹ ... “Muchas tareas de alta frecuencia son impostergables, serviles, ordinarias y culturalmente de bajo valor. Son, por lo tanto, asignadas a individuos y grupos de bajo rango. Esta es la clase de tareas que se asigna a las mujeres: las tareas relacionadas con la atención de las funciones corporales, incluyendo la preparación de alimentos; alimentación de bebés, personas mayores y enfermos; atención de los enfermos y cuidado de los niños, incluyendo el amamantamiento estos trabajos de alta frecuencia no son compatibles con horarios rígidos y el estar disponible para tomar las ventajas en casos de que surja algún beneficio. Estas son parte de las razones por las cuales los hombres escapan del cuidado de los niños. Las mujeres pueden ocuparse en tareas de baja periodicidad que podrían otorgarles mayor prestigio y recursos, sólo cuando se ven libres de las tareas de alta periodicidad, como son la preparación diaria de alimentos, y otras actividades de cuidado y atención. Cualquier programa que alivie a las mujeres de estas tareas de alta periodicidad estaría apoyando indirectamente la lactancia materna.”

Una de las tareas que interesan tanto a los programas que desean apoyar a la mujer que amamanta, como a las feministas, es demostrar cómo la alimentación de pecho puede apoyar, más que destruir las estrategias coparentales.

Otro desafío es lograr, por un lado, la eliminación de discriminación sexual

⁴¹ citado en Van Esterik, 1992, p.52-53

mediante reformas legales, que deben favorecer también a la madre trabajadora con un hijo lactante, y, por otro, evitar que las mismas disposiciones legales “protectoras” funcionen como una desventaja para la mujer en el mercado laboral y se conviertan nuevamente en discriminación.

Por último, es importante que la promoción de la lactancia materna no devenga en una mistificación del papel de la madre como fuente insustituible de alimento físico y moral del hijo. Es necesario hacer del acto de amamantar no un deber, sino un derecho de la mujer, quién debe decidir si quiere o no ejercerlo. Para que logre este objetivo, en el caso de la madre con empleo, es indispensable crear las condiciones adecuadas que le permitan ejercer ese derecho.



CAPITULO IV

CARACTERISTICAS DE LAS MUJERES CON EMPLEO

Para la presente investigación se han identificado y diferenciado cinco grandes grupos de mujeres con empleo⁴² :

- Grupos medios
- Maestras
- Obreras
- Trabajadoras del hogar
- Comerciantes del sector informal

A continuación, daremos una breve descripción de las características peculiares de cada grupo.

Los grupos medios están conformados por las mujeres que, por lo general, gozan de cierto nivel de educación y profesionalización y desarrollan actividades no manuales, principalmente en las áreas de servicios, administración pública, finanzas, educación superior y salud. Se encuentran tanto en el sector privado como en el público.

Las madres trabajadoras de los grupos medios investigados tienen una edad promedio de 30 años, siendo la menor de 20 y la mayor de 41 años. El 83% de ellas es casada, 10% soltera y 7% divorciada o separadas. Tienen en promedio 1 ó 2 hijos y rara vez más de 4 hijos. La mayoría de ellas tiene una formación profesional adquirida en un instituto (47%) y más de 30% tiene nivel universitario. De estas trabajadoras, algo más de la mitad nació en la misma ciudad donde trabajan (53%) y la mayoría de las demás proviene de otra ciudad. El 21% proviene de provincias. El 91% de estas trabajadoras tiene como idioma familiar el español, 6% habla español y quechua en el círculo familiar, y el resto algún otro idioma. La jornada de trabajo de estas mujeres, por lo general, es de 8 horas diarias (71%), otro grupo importante trabaja de 5 a 7 horas (13%) o de 9 a 10 horas (9%). Ninguna trabaja más de 12 horas fuera del hogar. En promedio trabajaban 4 años en el mismo lugar antes de tener a su último bebé.

⁴² Esta selección se basa principalmente en su importancia numérica en la PEA urbana. Para más detalles ver el Anexo 1 sobre Metodología.

La mayoría de estas mujeres conoce los derechos de la mujer trabajadora, aunque sólo el 31% está afiliada a alguna organización sindical o gremial. El nivel salarial de las mujeres de los grupos medios es muy variable, desde menos de 200 Bs. a más de 2000 Bs. por mes. Sin embargo, en estos grupos se encuentran las mujeres mejor pagadas de todas las investigadas⁴³.

Las maestras tienen muchas características en común con los grupos medios. Sin embargo, se diferencian de éstas principalmente por su horario de trabajo y su menor nivel salarial. Casi todas ellas trabajan en el sector fiscal de la educación, a nivel de prebásico, básico, intermedio y medio. Un grupo importante trabaja además en algún colegio del sector privado, y una pequeña minoría trabaja sólo en el sector privado.

Las madres maestras, en nuestra investigación, tienen una edad promedio de 33 años, siendo la menor de 24 y la mayor de 48 años. El 84% de ellas es casada, 5% soltera y 10% divorciada o separada. Tienen en promedio 2 ó 3 hijos y máximo 6 hijos. El 85% de ellas ha recibido su formación en alguna Normal y el resto, por lo general, estudió en algún instituto o en la universidad, aunque existe un pequeño grupo sin formación específica más allá del colegio secundario. De las maestras, el 39% nació en la misma ciudad donde trabajan, 24% nació en otra ciudad y 37% proviene de provincias. De las inmigrantes, la mayoría vive más de 10 años en la ciudad donde trabajan (81%). El 86% de las maestras tienen como idioma familiar el español, 10% hablan español y quechua y el 3% hablan español y aymara en el círculo familiar. La jornada de trabajo de

estas mujeres, por lo general, es de 4 horas diarias (61%), otro grupo importante tiene una “doble jornada”, es decir, trabajan en dos colegios y llega a un horario de 8 horas (20%). En promedio trabajaban 4 años en el mismo lugar antes de tener a su último bebé.

La mayoría de las maestras conoce los derechos de la mujer trabajadora y prácticamente todas están afiliadas a las organizaciones sindicales del magisterio. El nivel salarial de las maestras por lo general es más bajo que el de los grupos medios. La gran mayoría, el 83%, gana menos de 500 Bs.; y sólo 2% gana 1000 Bs. o más.

Las obreras son mujeres que trabajan en tareas productivas de la actividad industrial, manufacturera y (semi-artesanal, principalmente, dentro del sector privado. La mayoría de las mujeres obreras trabaja en los rubros de la producción alimenticia y textil.

Las madres obreras, en nuestra investigación, tienen una edad promedio de 27 años, siendo la menor de 17 y la mayor de 44 años. Sólo el 67% de ellas es casada o concubina, 23% es madre soltera y 9% divorciada o separada. Tienen en promedio 2 hijos y un máximo de 8 hijos. La mayoría de ellas estudió hasta el nivel de intermedio (39%) o medio (30%). Otro 16% sólo estudió el nivel básico y el 9% no llegó a terminar el nivel básico. De las obreras, el 40% nació en la misma ciudad donde trabaja. De las inmigrantes, el 53% proviene de una provincia del mismo departamento, 26% viene de una provincia de otro departamento y 21% nació en otra ciudad del país. El 81% de las obreras tiene como idioma familiar el

⁴³ Los datos de ingresos mensuales no son completos, porque algunas mujeres - sobre todo de grupos medios - consideraban la pregunta sobre ingresos una “indiscreción”.

español, 9% habla español y quechua y 7% habla español y aymara en el círculo familiar. La jornada de trabajo de estas mujeres, por lo general, es de 8 a 10 horas diarias (87%), pero hay obreras que alcanzan un horario diario de 15 horas. En promedio, trabajaban 3 ó 4 años en el mismo lugar antes de tener a su último bebé.

Sólo el 33% de las obreras están afiliada a una organización sindical y sólo la mitad de las mujeres de este grupo (51%) conoce su derecho de trabajadoras. El nivel salarial de las mujeres obreras es muy variable e inestable, ya que una buena parte de ellas recibe un sueldo básico, que se incrementa según la producción que alcanza la obrera. Otro grupo grande trabaja “a destajo”, y también recibe su ingreso según su producción. De todos modos, el nivel que alcanzan es bajo: el 88% de las obreras gana menos de 500 Bs. y el 16% gana menos de 200 Bs. al mes.

Las trabajadoras del hogar, comunmente llamadas empleadas domésticas, son las mujeres que trabajan en hogares particulares en tareas de limpieza, cocina y cuidado de los hijos principalmente. Pueden trabajar como empleadas “cama adentro”, es decir, viviendo en el mismo lugar de trabajo; y “cama afuera”, es decir, que tienen su vivienda propia. Dentro de la PEA femenina urbana de Bolivia es el grupo más numeroso.

Las trabajadoras del hogar, madres en nuestra investigación, tienen una edad promedio de 24 años, siendo la menor de 16 y la mayor de 44 años. En este grupo, algo más de la mitad es madre soltera (53%), el 35% de ellas es casada o concubinada y el 11% es divorciada o separada. Tienen en

promedio 1 o 2 hijos y un máximo de 6 hijos. En este grupo se encuentra el nivel de educación más bajo de todos los grupos investigados. Casi la mitad (45%) no terminó de estudiar el nivel básico de educación, otro 33% llegó sólo hasta el nivel básico y 18% terminó el nivel intermedio. El grupo de las trabajadoras del hogar está conformado principalmente por migrantes. Sólo el 17% de ellas nació en la misma ciudad donde trabaja. De las migrantes, el 48% proviene de una provincia del mismo departamento, el 31% viene de una provincia de otro departamento y el 20% nació en otra ciudad del país. Sólo algo más de la mitad (54%) de las trabajadoras del hogar tiene como idioma familiar el español, siendo el idioma autóctono más hablado por ellas el aymara. 23% de este grupo habla español y aymara y 8% habla español y quechua en el círculo familiar. De estas empleadas, el 6% habla sólo aymara y el 7% habla sólo quechua con su familia. Este grupo es el que tiene la jornada de trabajo más larga de todas las mujeres asalariadas, que en promedio trabaja más de 11 horas diarias, el 26% trabaja de 13 a 14 horas y un 7% trabaja 15 horas o más por día. En promedio, trabajaban 3 o 4 años en el mismo lugar antes de tener a su último bebé.

Sólo el 1% de las trabajadoras del hogar está afiliada a una organización sindical y sólo el 2% de las mujeres de este grupo conoce sus derechos, que además rara vez son ejercidos. El nivel salarial de estas mujeres es muy bajo, el 55% recibe menos de 200 Bs. al mes, y todas ganan menos de 400 Bs.

Las comerciantes se diferencian de los demás grupos mencionados por no ser asalariadas, sino un grupo de personas que trabajan por cuenta propia en el comercio

informal. Es un grupo muy numeroso en todas las ciudades de Bolivia.

Las madres comerciantes en nuestra investigación tienen una edad promedio de 28 años, siendo la menor de 16 y la mayor de 45 años. En este grupo, la mayoría es casada o concubinada (81%), existiendo un 14% de madres solteras y un 3% de mujeres divorciadas o separadas. En este grupo hay ligeramente más viudas (2%) que en los otros grupos. Tienen en promedio de 2 o 3 hijos y un máximo de hasta 12 hijos. El nivel de educación de este grupo es relativamente bajo, aunque también existen comerciantes con instrucción universitaria, de normal o instituto profesional. Sin embargo, la mayoría (61%) tiene máximo el nivel básico vencido y el 31% no terminó ese nivel. Una parte importante de las comerciantes es inmigrante en las ciudades donde trabajan. Sólo el 35% nació en la misma ciudad. De las inmigrantes,

el 33% proviene de otra ciudad del interior del país, el 38% proviene de provincias del mismo departamento y otro 29% de provincias del resto del país. Muchas de las comerciantes hablan, aparte del español, algún otro idioma con su familia. El 66% habla sólo español en su hogar, pero 16% habla español y aymara y 11% español y quechua. 4% habla sólo aymara con su familia y 3% sólo quechua. En promedio, han trabajado 6 años como comerciantes. El 26% de las comerciantes ha trabajado antes como asalariada.

Casi la mitad de las comerciantes (46%) está afiliada a una organización gremial. Su horario de trabajo y nivel de ingreso son muy variables por las mismas características de su labor.

Las características más sobresalientes de los 5 grupos se encuentran resumidas en el siguiente cuadro.

Cuadro N° IV.1
ALGUNAS CARACTERISTICAS DE LOS DIFERENTES GRUPOS DE MADRES CON EMPLEO

Promedios	GRUPOS MEDIOS	MAESTRAS	OBRERAS	TRABAJADORAS DEL HOGAR	COMERCIAN- TES
Edad años	30	33	27	24	28
No hijos	1.9	2.4	2.1	1.6	2.7
% Madres solas	17.3	16	33.3	47.3	19.3
Edad último hijo meses	16	15	17	16	14
Jornada trabajo, hrs.	8	5	9	11	
Años en el trabajo antes del parto	4	4	3	2	
Nivel de instrucción	Instituto	Normal	Intermedio	Básico incompleto	Básico

CAPITULO V

EL EMPLEO Y LA MATERNIDAD

Para las mujeres con empleo, y para sus empleadores, la maternidad constituye un “problema” que dificulta su ingreso al mercado de trabajo, limita su estabilidad en el empleo y puede ser causa de múltiples problemas dentro de su actividad económica. Por otro lado, las condiciones de trabajo de la mayoría de las mujeres con empleo, dificultan el ejercicio pleno y óptimo de la maternidad y sobre todo de la lactancia natural.

En este capítulo revisaremos las condiciones de trabajo de las mujeres con empleo y a la problemática de la maternidad y, específicamente, de la lactancia. En el anexo No. 3, han sido recogidos algunos testimonios de los diferentes grupos de mujeres con empleo sobre sus condiciones de trabajo, maternidad y lactancia.

V.1 Condiciones laborales

La Ley General del Trabajo establece el Seguro Social Obligatorio para todos los asalariados. El Seguro o la Caja de Salud garantiza a la mujer gestante y madre los subsidios reconocidos por Ley y su salario durante sus descanso pre- y post-natal. La mujer no asegurada depende completamente de la voluntad del empleador para recibir o no algún beneficio especial en este período.

A pesar de la obligatoriedad del seguro social, sólo el 55% de las mujeres con empleo gozan de este derecho, con grandes diferencias, según el rubro donde trabajan, como lo demuestra el siguiente cuadro:

Cuadro N° V.1

VIGENCIA DE SEGURO SOCIAL, SEGUN RUBROS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Seguro social	Obreras	Grupos medios	Maestras	Trab. del Hogar	Comerciante	Total
Sí	72.0	92.0	98.0	4.0	8.7	54.9
No	28.0	8.0	2.0	96.0	91.3	45.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.01	100.01

Como se puede observar, los grupos que no gozan en su mayoría de seguro social son, en primer lugar, las comerciantes, por su condición de independientes. Las pocas comerciantes que tienen seguro son las que tienen un esposo asalariado, o las que tienen algún otro empleo asalariado. El sector asalariado menos favorecido con el Seguro Social es el de las Trabajadoras del Hogar, de las cuales sólo el 4% tiene seguro. Esto se debe al hecho ya explicado, de que la población, en general, y las mismas empleadas domésticas consideran que este sector tiene una condición de trabajo diferente a las demás asalariadas y por lo tanto no tiene derecho al seguro. Como se puede observar en el Cuadro N° V.1, los grupos medios en su mayoría cuentan con seguro social, aunque un 8% no goza de este derecho por diferentes razones. Las principales razones mencionadas por este grupo, por no tener seguro social son:

- Porque están “a contrato”, es decir contratadas por un tiempo definido.
- La empresa es pequeña o no tiene dinero.

Las maestras son el grupo mejor protegido por el seguro social, aunque en la práctica este hecho no les favorece adecuadamente, como veremos más adelante. Todas las maestras que trabajan en la educación fiscal gozan de seguro. Las maestras que trabajan además en un colegio privado, aprovechan el seguro que les otorga su trabajo en el colegio fiscal. Como las maestras que trabajan en los colegios privados, casi siempre trabajan también en un colegio fiscal, los colegios privados no necesitan afiliarlas. Aunque hay colegios

privados que afilian sus maestras (y maestros) sin colegio fiscal a la Caja Nacional, otros no cumplen con esta obligación.

De las obreras investigadas, el 72% tiene seguro social. Aunque este porcentaje ya indica la existencia de importantes irregularidades en el sector industrial, además se debe indicar que por determinación de varios empleadores, sólo tuvimos acceso a trabajadoras seleccionadas por ellos, por lo que consideramos que el porcentaje real de obreras con seguro social está por debajo del número mencionado. Las principales razones mencionadas por el grupo de obreras sin seguro son las mismas que las mencionadas por los grupos medios, además de considerar que su condición de “eventuales” no les da derecho al seguro. Un problema adicional en este sector es el incumplimiento de las empresas de sus obligaciones con la Caja. Encontramos varias fabricas, tanto en La Paz como en Cochabamba, cuyas trabajadoras no son atendidas en la Caja por las deudas pendientes de sus empleadores. Ellas indican que, a pesar de aportar mensualmente a la Caja, no reciben ningún servicio, por incumplimiento de las empresas.

La Ley General del Trabajo reconoce un horario de trabajo máximo de 8 horas diarias y de 40 horas semanales para todas las mujeres asalariadas, con excepción de las que trabajan en el servicio doméstico. Este horario, por lo general, es cumplido en el caso de los grupos medios y de las maestras. Estas últimas, en su mayoría, tiene el horario de 80 horas/mes, lo que se traduce en 4 horas/día, considerando el horario máximo para un ítem completo. Las maestras con un horario diario mayor a las 4 horas, son las que tienen otro trabajo adicional, generalmente, realizan

su mismo oficio en un colegio privado, ya que les está prohibido ejercer la misma profesión en dos colegios fiscales, porque significaría un doble ítem para el Estado. Los grupos medios, en su mayoría, trabajan 8 horas diarias o menos, y sólo el 13% de ellas tiene un horario mayor a 8 horas/día. La mayoría de las trabajadoras de los grupos medios tiene un horario de 4 horas en la mañana y 4 horas en la tarde, con un descanso de 2 horas a medio día.

Las obreras también trabajan, en su mayor parte, las 8 horas diarias permitidas por ley, pero existe un importante grupo que trabaja de 9 a 10 horas por día o más. Sin embargo, en este caso, la mayoría de ellas recibe un pago extra por estas sobre-horas y, por lo tanto, acepta el horario adicional. Las sobre - horas se pagan con el doble del

monto establecido para las horas regulares. Las obreras que trabajan a destajo, como eventuales o como “externas”, muchas veces no tienen un horario fijo establecido por la empresa y se dedican al trabajo productivo las horas necesarias para lograr la producción mínima requerida. En estos casos, su ingreso - y a veces otros beneficios - dependen de la producción alcanzada. Las obreras, en su mayoría, trabajan en un horario continuo con un descanso de media hora o una hora en la mitad de su turno para alimentarse. El descanso, por lo general, es demasiado corto para dirigirse a sus casas y en el caso de las madres con hijos lactantes, para alimentar a su bebé.

Los horarios de trabajo de los diferentes grupos de trabajadoras se muestran en el Cuadro N° V.2.

Cuadro N° V.2

JORNADA DE TRABAJO DE LAS MUJERES ASALARIADAS, SEGUN RUBROS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Jornada Trabajo Horas /día	Obreras	Grupos Medios	Maestras	Trab.del Hogar	Total
4	.7	2.7	60.7		16.1
5.7	4.7	13	17.3	4.7	10.0
8	57.3	3	20.0	10.1	39.6
9.10	31.3	70.7	2.0	26.4	17.1
11.12	3.3	8.7		26.4	8.5
13.14	2.0	4.7		25.7	6.9
15 y más	.7			6.8	1.8
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Como se puede observar, el horario de las trabajadoras del hogar se alarga mucho más allá de lo establecido para las otras mujeres asalariadas: más del 85% de ellas trabaja arribade 8 horas diarias. Para este grupo, una jornada de 16 horas aún puede ser considerada aceptable según la ley vigente que indica que “debe descansar por lo menos 8 horas diarias”.

La legislación laboral vigente prohíbe el trabajo nocturno para las mujeres con empleo. Esta prohibición es tomada en cuenta por la mayoría de las empresas, aunque durante la investigación se encontraron varias fábricas donde las mujeres cumplen turnos de noche. En los casos donde se toma en cuenta esta prohibición, los empleadores la consideran una desventaja relativa para la contratación de mujeres. En los lugares donde no se cumple, simplemente es una condición para la contratación de mujeres que estén dispuestas a trabajar durante la noche.

La mayoría de las mujeres con empleo reciben el salario mínimo establecido por Ley, al momento de la investigación 190,- bolivianos (alrededor de 40,- dólares Americanos), sólo en el caso de las trabajadoras del hogar, más de la mitad no recibe este mínimo.

Sobre las condiciones de trabajo de la mujer comerciante del sector informal, no existen disposiciones legales, en primer lugar, por tratarse de una actividad informal, o sea, no sujeta a control del estado, y en segundo lugar, por tratarse de una actividad independiente, no sujeta a salario, horario ni lugar determinado. De las comerciantes investigadas, el 25% trabaja en una caseta o kiosko, el 38% tiene un puesto fijo sin infraestructura y el 37% es ambulante. El 26% de las comerciantes tuvo anteriormente un trabajo asalariado que lo abandonó

principalmente porque ganaba muy poco (46%) o porque se casó y dejó - temporalmente - de trabajar. Una razón importante para pasar de la actividad asalariada a la independiente, es la atención de los hijos, que para muchas no se puede compatibilizar con el horario estricto de las asalariadas.

Para la mayoría de las comerciantes, su actividad económica tiene tanto ventajas como desventajas.

Las principales ventajas mencionadas por las madres comerciantes son el horario libre (69%), el disponer de un ingreso diario (45%) y el hecho de poder llevar a su hijo al trabajo (45%). Un 35% considera una ventaja el hecho de no depender de nadie.

Las principales desventajas tienen que ver con el cuidado de sus hijos y la falta de seguridad social. Por lo general, se considera que las comerciantes tienen la “ventaja” de poder llevar a sus hijos al trabajo y de atenderles allí, como indicamos, casi la mitad de las madres comerciantes manifiesta lo mismo. Sin embargo, también está consciente de que la atención a sus hijos en su puesto de trabajo es deficiente y que no existen condiciones adecuadas para los niños pequeños. El 39% de las madres comerciantes manifiesta que a veces descuida a sus hijos, un grupo similar (39%) considera una desventaja que los niños estén al aire libre sin ninguna protección y 33% considera que los niños corren peligro por estar expuestos al clima y la suciedad. La desventaja de no contar con seguridad social es relativamente menos importante, y es mencionada por el 25% de las comerciantes. Otras desventajas son el largo horario de trabajo, el hecho de tener que recoger y cargar sus bultos diariamente (para las de puesto fijo y ambulantes) y a veces no tener ingreso suficiente por la alta competencia.

V.2 La maternidad en el empleo

Para la madre asalariada la legislación laboral vigente contiene algunas disposiciones especiales relacionadas con la maternidad y la lactancia. A continuación, analizaremos en qué medida se cumplen estas disposiciones .

V.2.1 Los descansos antes y después del parto

Los descansos establecidos por Decreto Ley 13214 (1975) - un período de 45 días antes y 45 días después del parto - se refieren a las personas aseguradas, y por lo tanto alcanzan solamente a las mujeres que gozan de seguridad social. Por lo tanto, en la actualidad, excluye a las Trabajadoras del Hogar y a una parte importante (28%) de las obreras.

Los datos de la presente investigación demuestran que el derecho al descanso pre y post-natal tampoco se cumple en su totalidad para las mujeres aseguradas.

Tomando en cuenta la totalidad de las mujeres con empleo, investigadas, existe un 32%, que en su último embarazo no tuvo ningún día de descanso antes de dar a luz. En las comerciantes del sector informal esto es común: más del 60% no toma ningún día de descanso y trabaja hasta el momento que se anuncia el parto.

Entre las mujeres asalariadas, las trabajadoras del hogar son las menos favorecidas con el descanso pre-natal: 44% no tuvo ningún día de descanso antes del parto, y el 72% tuvo menos de 10 días de descanso antes del parto. En este grupo, en realidad, el descanso no tiene las características propias de los descansos prenatales, porque en la mayoría de los casos no recibe su sueldo, por lo que en realidad se trata de un retiro voluntario u obligatorio, y muchas veces, tampoco vuelven a su mismo lugar de trabajo después de tener a su bebé.

Cuadro Nº V.3

DÍAS DE DESCANSO ANTES DEL PARTO, SEGUN RUBROS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Días de Descanso	Obreras	Grupos Medios	Maestras	Trab.del Hogar	Comerciantes	Total
0	12.8	13.3	28.7	44.3	60.7	32.0
1 a 3	3.4	4.7	4.0	14.8	7.3	6.8
4 a 9	10.1	5.3	6.0	12.8	16.0	10.0
10 a 19	19.6	5.3	23.3	9.4	7.3	13.0
20 a 44	26.4	17.3	25.3	12.8	6.0	17.5
45	20.9	50.0	11.3	.7		16.6
> 45	6.8	4.0	1.3	5.4	2.7	4.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Las maestras son otro grupo donde muchas de las trabajadoras no descansan antes del parto (28%). Son muy pocas las maestras que descansan durante el tiempo que estipula la ley. Esto se debe, por un lado, el carácter de su trabajo, que no les permite dejar a sus alumnos sin profesora, pero principalmente, porque en la práctica ellas son las que deben buscar y pagar a una reemplazante durante su ausencia. Varias maestras manifestaron que, por esta razón, planifican tener a sus hijos en la vacación de verano, que para las maestras dura varios meses. Una maestra contó como trató de exigir el descanso de 45 días antes y después del parto, basándose en la legislación laboral; ella encontró una resistencia grande tanto en la dirección de su colegio como en los supervisores departamentales, quienes según ella, nunca habían visto un caso de una maestra que exigiera este derecho. No le fue otorgado el descanso y tuvo que trabajar hasta el día del parto.

Sólo en los grupos medios, el 50% de las trabajadoras ha tomado los 45 días de descanso que les permite la ley. En estos grupos también hay muchas divergencias entre los diferentes sectores y actividades; sin embargo, se puede afirmar que son los grupos donde más se cumple esta disposición legal. A pesar de ello, también en estos grupos un 13% de mujeres trabajó hasta el último día de su embarazo.

Entre las obreras, nuevamente existe bastante diferencia entre las que tienen seguro y las que no lo tienen: por ejemplo, entre las que tienen seguro, un 10% no tuvo ningún descanso anterior al parto, mientras entre las que no tienen seguro, este porcentaje aumenta hasta el 20%. Sin embargo, las diferencias son más manifiestas en el período de descanso post-natal. Entre las obreras con seguro, un 29% tuvo el descanso legal de 45 días antes del parto, mientras entre las otras, ninguna toma un descanso de esta duración.

Cuadro Nº V.4

DÍAS DE DESCANSO ANTES DEL PARTO DE OBRERAS, SEGUN TENGAN O NO SEGURO, PORCENTAJES

Días de Descanso	Con seguro	Sin seguro	Total
0	10.3	19.5	12.8
1 a 3	1.9	7.3	3.4
4 a 9	6.5	19.5	10.1
10 a 19	20.6	17.1	19.6
20 a 44	25.2	29.3	26.4
45	29.0		20.9
> 45	6.5	7.3	6.8

El Decreto Ley vigente establece un descanso de 45 días después del parto, para permitir la recuperación de la madre y la atención al recién nacido. Aunque el descanso post-natal, por lo general, es mejor cumplido que el período pre-natal, también hay muchas deficiencias en este aspecto.

En el descanso post-natal, el grupo menos favorecido es el de las maestras, existiendo casi 5% de estas trabajadoras que vuelven a su trabajo inmediatamente después del parto. Aunque la gran mayoría de las mujeres trabajadoras descansa por lo menos 3 días después del nacimiento de su hijo, un

15% descansa sólo entre 4 y 9 días. En esta categoría sobresalen las comerciantes y trabajadoras del hogar, en estos grupos, entre el 40 y 50% descansa menos de 10 días después de tener a su hijo.

Alrededor de la mitad de las mujeres con empleo descansa entre 20 y 45 días después del parto, antes de volver a su trabajo. Más o menos la cuarta parte de todas las mujeres con empleo descansa los 45 días reglamentarios: el 67% en los grupos medios, 36% entre las obreras, 15% entre las maestras y prácticamente ninguna de las trabajadoras del hogar ni las comerciantes.

Cuadro N° V.5

DÍAS DE DESCANSO DESPUES DEL PARTO, SEGUN RUBROS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Días de Descanso	Obreras	Grupos Medios	Maestras	Trab.del Hogar	Comerciantes	Total
0		.7	4.7	.7	1.3	1.5
1 a 3	2.0	1.3	.7	15.9	9.3	5.8
4 a 9	4.8	.7	7.3	32.4	30.7	15.1
10 a 19	12.9	4.7	30.0	18.6	24.7	18.2
20 a 44	32.0	8.0	40.7	24.8	28.7	26.8
45	36.1	67.3	15.3	.7		24.0
> 45	12.2	17.3	1.3	6.9	5.3	8.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Entre las trabajadoras que descansaron más de 45 días, hay tres grupos bien diferenciados:

- Las que negociaron con su empleador un descanso prenatal más corto, compensando los días no tomados después

del parto (grupos medios especialmente)

- Las que tuvieron algún problema de salud o complicación en el parto y por eso tuvieron que alargar su descanso post-natal.

•Las que no reciben ningún pago durante su “descanso”, por lo que en realidad el descanso ha ido convirtiéndose en un retiro obligatorio o voluntario, por lo que la trabajadora puede decidir cuándo vuelve al trabajo o busca otro (trabajadoras del hogar y obreras eventuales principalmente). Esta búsqueda se puede prolongar por meses en el caso de las trabajadoras del hogar que

difícilmente encuentran una nueva colocación (cama adentro) con un hijo recién nacido.

El Decreto Ley 13214 también dispone para las aseguradas que, durante el descanso, tendrán derecho al subsidio de incapacidad temporal por maternidad, siempre que cuente con 4 cotizaciones previas al seguro. El D.S. 20991, de 1985, en su Art. 3° señala que la incapacidad temporal por maternidad será cubierta por el seguro en el 90% del salario cotizable.

Cuadro N° V.6
MUJERES CON EMPLEO QUE RECIBIERON SU SUELDO COMPLETO DURANTE LOS DESCANSOS PRE- Y POST-NATAL, SEGUN RUBROS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Recibieron su sueldo completo	Obreras	Grupos Medios	Maestras	Trab.del Hogar	Total
Si	46.0	89.3	92.0	53.3	70.2
No	54.0	10.7	8.0	46.7	29.8
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

El 70% de todas las mujeres asalariadas recibió su sueldo completo durante su descanso. Entre éstas se cuentan casi la totalidad de las maestras del sector fiscal; sin embargo, ellas deben pagar de su salario a la persona que les reemplaza durante su descanso. El monto que recibe la reemplazante, por lo general, es el 50% del salario de la maestra, y en otros casos, la reemplazante recibe un monto por día trabajado. Recientemente, el pago por día trabajado es de 10 Bs. En algunos casos, la reemplazante exige además el pago de sus pasajes. Esta es la principal razón por la cual la mayoría de las maestras reduce al mínimo

la duración de su descanso pre y post-natal, ya que durante toda la duración del descanso dispone solamente de la mitad de su salario o menos.

En el caso de las obreras, más de la mitad no recibió su sueldo completo durante su descanso. La mayoría de ellas son las eventuales, que no recibieron ningún sueldo durante los días no trabajados. Estas últimas, normalmente reciben su sueldo según diferentes modalidades, como ya se indicó:

•Algunas reciben un sueldo mensual.

- Otras reciben un sueldo básico que aumenta según la producción.

- Otras sólo reciben un pago por producción.

- Otras son pagadas semanal- o quincenalmente, y simplemente no son recontratadas cuando no hay trabajo, o en el caso de estar embarazadas.

Todas ellas no son pagadas durante su ausencia por embarazo o post-parto. También muchas de las obreras que están en situación regular, es decir, empleadas sin contrato de plazo fijo, con seguro y sueldo mensual, no reciben su salario normal durante su descanso pre y post-natal, ya que muchas de ellas también reciben sólo el sueldo básico, que generalmente se acerca al mínimo nacional. Cuando trabajan normalmente, este básico se incrementa según la producción alcanzada.

En el caso de las trabajadoras del hogar, las que descansan pocos días y permanecen en el mismo trabajo, por lo general, reciben el 100% de su sueldo. Sin embargo, muchas de ellas viajan durante algunas semanas para dar a luz a su hijo en su pueblo, con su familia. Durante su ausencia, la familia contrata otra persona reemplazante, y por esta razón la trabajadora no recibe ningún pago durante su ausencia. Otro grupo importante simplemente es despedido (27%), y por consiguiente, tampoco recibe sueldo durante su “descanso”.

Entre las mujeres asalariadas existe una alarmante falta de conocimiento de su derecho al descanso pre- y post-natal. Sólo algo más de la mitad sabe que tiene derecho a descansar 45 días antes y 45 días DESPUES del parto, existiendo el mayor desconocimiento en las trabajadoras del hogar, y también entre las obreras. Los grupos medios son los que mejor conocen sus derechos.

Cuadro Nº V.7
MUJERES CON EMPLEO QUE CONOCEN EL DERECHO AL DESCANSO PRE- Y POSTNATAL DURANTE 45 DÍAS, SEGUN RUBROS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Saben cuántos días pueden descansar	Obreras	Grupos Medios	Maestras	Trab.del Hogar	Total
Sí	51.3	93.3	74.7	2.0	55.3
No	48.7	6.7	25.3	98.0	44.7
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

V.2.2 Los subsidios

De las trabajadoras aseguradas, el 86% está asegurada en la Caja Nacional de Salud (antes Caja Nacional de Seguridad

Social), el 5% en la Caja Petrolera y el resto en otras Cajas o seguros privados.

Como se trata del ente asegurador más importante, nos referiremos aquí especialmente a la Caja Nacional de Salud.

El hecho de estar asegurada no siempre garantiza a la mujer con empleo recibir todos los subsidios estipulados por Ley: subsidio

pre-natal, bono de natalidad y subsidio de lactancia.

Cuadro Nº V.8
MUJERES CON EMPLEO Y CON SEGURO, QUE RECIBIERON O NO SUBSIDIOS DE MATERNIDAD, SEGUN RUBROS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Se recibieron subsidios	Obreras	Grupos Medios	Maestras	Trab.del Hogar	Comerciantes	Total
Sí	89.8	97.1	99.3	83.3	76.9	95.1
No	10.2	2.9	.7	16.7	23.1	4.9
% con seguro	72.0	92.0	98.0	4.0	8.6	100.0

Las mujeres aseguradas que no recibieron ningún subsidio, dan para ello las siguientes razones:

- No hizo el trámite (principalmente en los grupos medios y maestras).
- Se retiró del trabajo (obreras).
- La empresa dice que no tiene dinero, la empresa es pequeña (obreras).
- La empresa no quiere, tiene miedo pedirles, era condición para ser contratada (obreras).

Las mujeres aseguradas que recibieron subsidios no siempre recibieron lo que les corresponde, según la reglamentación vigente. En los grupos medios, el 74% de las trabajadoras aseguradas recibió los tres subsidios otorgados por ley, entre las obreras aseguradas 66% recibió los tres subsidios, y entre las maestras el 62%. Entre las maestras, y las obreras aseguradas, alrededor del 25% no recibió el bono de natalidad, muchas veces por desconocimiento de este derecho.

En algunas empresas, los subsidios otorgados no alcanzan la cantidad establecida por ley: en una fábrica de Santa Cruz las obreras contaban que reciben sólo 3 latas de leche en lugar de 4. En algunas instituciones privadas, las trabajadoras reciben los subsidios en efectivo, hecho preferido por ellas, aunque no lo permite la ley.

En el caso de las maestras, el subsidio pre-natal les es entregado después del nacimiento de su hijo. Esto significa que no puede cumplir el objetivo de alimentar a la madre durante su embarazo. Además, la entrega de esta gran cantidad de leche en una sola partida, unos 40 a 50 kilos, prácticamente obliga a las familias a venderla.

Valga reiterar que las cifras mencionadas se refieren a las mujeres aseguradas, que son la mayoría en los grupos medios, maestras y obreras. Por su condición de independientes, las comerciantes no reciben subsidios, salvo en los casos en que tienen un marido asegurado.

Las trabajadoras del hogar, en algunos casos, reciben algún tipo de apoyo de su

empleadora: éste generalmente consiste en ropas y pañales para el bebé, y a veces una lata de leche en polvo por mes. En algunos casos, les aumentan el sueldo mensual después del nacimiento del niño, como apoyo a la empleada, pero en otros les disminuyen el sueldo por considerar que el niño en la casa significa una carga adicional.

V.2.3 La hora de lactancia

En todas las empresas, la madre con un hijo menor de un año, debería tener derecho a tomar pequeños descansos, con un total máximo de 1 hora diaria, para dar de lactar a su hijo. Este derecho es llamado comunmente “hora de lactancia”. De los beneficios destinados a las mujeres trabajadoras madres de lactantes, esta hora de lactancia es la que en la práctica se otorga menos. De las mujeres asalariadas, sólo el 21% goza de este derecho. Si descontamos a las trabajadoras del hogar, que generalmente no tienen este derecho, este porcentaje sube a 28% de las mujeres asalariadas.

Analizando por grupos, este derecho es aprovechado por el 75% de los grupos medios, el 12% de las obreras, y sólo el 5% de las maestras, por lo que se puede concluir que en los únicos grupos donde tiene incidencia importante son en los grupos medios.

Sin embargo, hay aún diferencias importantes entre los grupos medios que trabajan en el sector público, y los del sector privado: en el sector público, un 85% de las

trabajadoras se beneficia con la hora de lactancia, mientras en el sector privado sólo el 65.5% de las empleadas tienen este derecho. Las razones que dan las mujeres de los grupos medios para no aprovechar la hora de lactancia son que el trabajo no lo permite (32%) y que sus jefes no les otorgan este derecho (30%). Otras razones mencionadas son, principalmente, un reducido horario de trabajo (1/2 día) o acuerdos internos por motivos de organización del trabajo. Sólo un 3% de todas las mujeres de los grupos medios no conocía el derecho de la hora de la lactancia.

Dentro los grupos medios, la hora de lactancia es aprovechada de diferentes modos. Muy rara vez se realiza la lactancia en el lugar de trabajo, por estar prohibido o por carecer de comodidades. Se ha hecho costumbre, en los grupos medios, que las madres con niños lactantes entran en la mañana una hora más tarde al trabajo, o una media hora más tarde al ingresar en la mañana y en la tarde. Algunas también salen una hora más temprano y otras toman la hora libre en diferentes momentos según su conveniencia⁴⁴. Esta costumbre de considerar el derecho a la hora de lactancia como una hora libre del trabajo, en algunas instituciones grandes ha tergiversado el sentido de la ley⁴⁵ que ha sido otorgar a la madre con empleo la posibilidad de lactar a su hijo pequeño. En algunas empresas o instituciones que cuentan con salas cunas, las trabajadoras entran una hora más tarde a su trabajo, y además se ausentan para dar de lactar a su hijo en la sala cuna o lactario.

También se tergiversa el sentido de esta ley en el grupo grande de enfermeras,

⁴⁴ Existen también acuerdos internos entre empleada y empleador, como es el caso de una azafata que recibió 15 días más de descanso post-parto, con el compromiso de no exigir posteriormente la hora de lactancia.

⁴⁵ Ley del 6-12-1949

quienes muchas veces, por su carga de trabajo, no pueden tomar cada día la hora de lactancia, pero en cambio reciben un día libre cada dos semanas. Este arreglo no les permite seguir lactando a su bebé.

En el caso de las obreras, la situación es muy diferente. 43% de las que no gozaron de la hora de lactancia después del nacimiento de su último bebé no conocía este derecho. En este grupo, un 22% aclara que el trabajo no lo permite y otro porcentaje igual afirma que la empresa no otorga este derecho. Las pocas obreras que aprovechan la hora de lactancia, entran una hora más tarde o salen una hora antes al terminar su turno, ya que la mayoría tiene un horario continuo, que no les permite volver a sus hogares durante el breve descanso para la alimentación.

Las maestras gozan de la hora de lactancia en muy pequeña proporción; ellas afirman que en el magisterio no se conoce este derecho. Como la mayoría trabaja una jornada de 4 horas, esta falta no afecta seriamente las posibilidades de poder lactar a su hijo. De todas maneras, las maestras que gozan de la hora de lactancia se encuentran, principalmente, trabajando en el sector privado. Casi la mitad de las maestras afirman no conocer este derecho (48%), y del resto, la mayoría declara que su trabajo no permite tomar ese tiempo libre porque no pueden dejar a sus alumnos.

V.2.4 Facilidades para el cuidado de los hijos

Aparte de la hora de lactancia, que por la mayor parte de las mujeres con empleo no

es utilizada dentro de la empresa, en algunos casos las empresas podrían y deberían dar otras facilidades para apoyar a sus trabajadoras en la lactancia y el cuidado de sus hijos pequeños.

Según la Ley General del Trabajo, las empresas que ocupan a más de 50 trabajadoras, deben mantener salas cunas, anexas al local de trabajo y donde las madres puedan amamantar a sus hijos⁴⁶. Nuestra investigación demuestra que muy pocas empresas cumplen con esta obligación y ninguna empresa particular tiene guardería, a pesar de emplear más de 50 mujeres trabajadoras. La mayoría de las empresas públicas grandes, como ser Ministerios, Caja Nacional de Salud, LAB, y Universidades Públicas, mantienen guarderías; sin embargo muchas trabajadoras no hacen uso de esta facilidad, por desconfiar del personal, por un lado, y por encontrarse lejos por otro. Este último caso se da tanto en la Caja como en las Universidades donde las trabajadoras trabajan muy dispersas en las diferentes unidades. Las pocas guarderías que hemos encontrado sólo son aprovechadas por trabajadoras de los grupos medios. Generalmente, la guardería es implementada por el empleador, y la empleada aporta con un pequeño monto mensual. Como ejemplo, se puede citar el caso de la Policía Nacional en La Paz, que tiene una guardería equipada donde los niños son atendidos 12 horas diarias y reciben alimentación completa desde el desayuno hasta la cena. Para este servicio la madre aporta un monto mensual de 32 Bolivianos (alrededor de 7 US\$).

Hay algunas empresas o instituciones que - sin contar con guardería ni servicios de atención a los niños - permiten a sus empleadas llevar a sus hijos a su lugar de trabajo y tenerlos a su lado. Generalmente se

⁴⁶ Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo.

trata de empresas o instituciones pequeñas con personal altamente calificado, que además están convencidas de la importancia de la lactancia materna, como UNICEF y COTALMA. El caso del Hospital del Niño de La Paz, que es excepcional - ya ha sido tratado en la Parte I de este Informe. En algunos casos, se trata de fábricas que funcionan de forma irregular, contratando solamente personal eventual, que por no prestar ningún tipo de seguridad social ni otro tipo de apoyo a su personal, permiten a sus trabajadoras llevar a sus hijos al trabajo, exponiéndoles a un ambiente insalubre y completa falta de comodidades⁴⁷.

En algunas empresas grandes, existe la modalidad que el empleador reconoce a sus empleadas los gastos de una guardería fuera de la entidad⁴⁸.

Muchas mujeres se enfrentan algunos días con la imposibilidad de dejar a sus hijos pequeños con una persona de confianza, en esos casos, deben llevar a su hijo a su puesto de trabajo. A veces logran tener a su bebé con

ellas, tratando de que no se den cuenta los jefes, que casi nunca lo permiten. Una empleada de una institución privada contó cómo llevaba a su bebé al trabajo, improvisándole una cunita en los sillones de su oficina y lactándole en el baño. En este caso, contó con el apoyo del Jefe de Personal, pero el Director de la institución nunca se enteró. Una obrera contó cómo llevaba a su bebé a la fábrica los sábados, cuando no se encuentran los jefes. También varias maestras cuentan cómo llevaban a sus hijos pequeños a sus escuelas, dejándoles con la portera y dándoles el pecho en los recreos. Sin embargo, estas soluciones improvisadas siempre dependen de la permisividad de los jefes o directores y nunca duran mucho tiempo.

A falta de comodidades para la atención de los hijos en el trabajo, la mayoría de las mujeres deben encontrar otra solución para el cuidado de sus hijos pequeños.

El Cuadro N° V.9 muestra las soluciones encontradas por los diferentes grupos de mujeres con empleo.

Cuadro N° V.9
SOLUCIONES PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS DE MADRES CON EMPLEO, SEGUN RUBROS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Dónde está el niño cuando la madre trabaja	Obreras	Grupos Medios	Maestras	Trab.del Hogar	Comerciantes	Total
Con la madre en su trabajo	2.7	3.3	2.7	68.7	84.0	32.3
Guardería	4.7	8.0	3.3	2.0	1.3	3.9
En su casa, solo	.7			.7	1.3	.5
En su casa, con alguien	79.3	77.3	83.3	24.0	13.3	55.5
En casa de un pariente	12.0	10.0	10.0	4.7		7.3
Otro	.7	1.3	.7			.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

⁴⁷ Situación registrada en algunas fabricas beneficiadoras de almendra.

⁴⁸ Caso registrado en la Cooperativa de Teléfonos, de La Paz.

Como se puede observar en ese cuadro, la mayoría de las madres comerciantes y trabajadoras del hogar, 84% y 69%, respectivamente, tiene a sus hijos en su puesto de trabajo mientras trabaja. Sin embargo, tampoco en estos grupos hay siempre esta posibilidad. Entre las madres comerciantes hay diferencias según sus condiciones de trabajo. Al contrario de lo que se podría suponer, las comerciantes ambulantes son las que más se llevan a sus

hijos al trabajo (91%), en cambio, de las que tienen su caseta o kiosco, sólo el 80% lleva a su hijo a su puesto de trabajo. En muchos casos, este hecho depende de la situación familiar de la madre comerciante. En todas las categorías de comerciantes, las que no llevan a sus hijos al trabajo, los dejan en su casa al cuidado de alguien. Sólo 1% de las comerciantes deja a sus hijos en una guardería.

Cuadro N° V.10
SOLUCIONES PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS DE MADRES COMERCIANTES, SEGUN CONDICIONES DE TRABAJO, PORCENTAJES

Dónde está el niño cuando la madre trabaja	Caseta Kiosco	Puesto fijo	Ambulante	Total
Con la madre en su trabajo	78.9	80.7	90.9	84.0
Guardería	2.6	1.8	1.8	1.3
En su casa, solo		1.8		1.3
En su casa, con alguien	18.4	15.8	7.3	13.3
Total	100.0	100.0	100.00	100.0

Entre las trabajadoras del hogar o empleadas domésticas, hay mucha diferencia, según vivan en su lugar de trabajo (cama adentro) o no (cama afuera). El 87% de las empleadas cama adentro tiene a sus hijos pequeños con ellas en su trabajo, en cambio, de las empleadas cama afuera, sólo el 43% puede llevar a sus hijos a su trabajo. De las empleadas cama afuera, casi la mitad (46%) deja a su hijo en casa con alguien. Sólo el 3% de ellas deja a su hijo en una guardería y el 7% deja a su hijo en casa de alguna pariente.

En los demás grupos de mujeres asalariadas, la mayoría deja sus hijos en su casa con alguien, y otro grupo importante

deja sus hijos en casa de algún pariente. La persona que más cuida a los hijos pequeños de las mujeres con empleo es la madre de la trabajadora, y por lo tanto, abuela del niño. La suegra cumple esta función mucho menos que la madre de la trabajadora. En los grupos medios existen varias personas que dejan a sus hijos con una empleada doméstica. Cuando ya hay otros hijos grandes es bastante común que ellos cuiden a su hermanito pequeño. Sólo en casos excepcionales, el marido de la trabajadora y padre del niño, se ocupa del cuidado del bebé.

Cuadro N° V.11
SOLUCIONES PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS DE MADRES TRABAJADORAS
DEL HOGAR, SEGUN CONDICIONES DE TRABAJO, PORCENTAJES

Dónde está el niño cuando la madre trabaja	Cama adentro	Cama afuera	Total
Con la madre en su trabajo	87.1	42.9	67.1
Guardería	1.2	2.9	1.9
En su casa, solo	1.2	1.4	1.3
En su casa, con alguien	7.1	45.7	24.5
En casa de un paeriente	3.5	7.1	5.2
Total	100.0	100.0	100.0

V.2.5 Inamovilidad en el puesto

La Ley 975 de 1988 dispone que las mujeres en período de gestación y hasta un año del nacimiento de su hijo, no pueden ser despedidas de su fuente de trabajo. Tampoco puede ser afectado su nivel salarial, ni su ubicación en el trabajo.

En todos los grupos de mujeres asalariadas, el 11% afirma conocer en su lugar de trabajo casos de mujeres que han

sido despedidas por estar embarazadas. La incidencia más grande se encuentra entre las obreras, donde el 17% conoce casos de despidos por este motivo. Entre las maestras, existe la menor incidencia; sin embargo, un 5% afirma conocer casos de despidos por embarazo.

El 17% de todas las mujeres asalariadas alguna vez ha dejado de trabajar por estar embarazada. La incidencia es mayor entre las empleadas domésticas, de las cuales el 36% ha dejado de trabajar por este motivo, y menor entre las maestras (5%).

Cuadro N° V.12
RETIRO POR EMBARAZO, SEGUN RUBROS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Retiro por embarazo	Obreras	Grupos Medios	Maestras	Trab.del Hogar	Comer-ciantes	Total
Sí	18.0	8.0	4.7	36.0	76.9	16.7
No	82.0	92.0	95.3	64.0	23.1	83.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	8.6	100.0

De las mujeres asalariadas que dejaron de trabajar por estar embarazadas, el 73% afirma que ha sido un retiro voluntario, y el

27% ha sido obligada a retirarse. Aunque son pocas las empleadas de grupos medios y maestras las que se retiraron por embarazo,

es notable que entre ellas el retiro obligado tiene más incidencia: 42% entre los grupos medios y 57% entre las maestras.

Las mujeres encuestadas contaron varios casos de mujeres embarazadas que fueron despedidas, pero que reclamaron y fueron recontratadas. En algunos casos, el empleador alegó no saber que la empleada despedida estaba embarazada. Hay también un caso de una persona cuyo contrato se

cumplió, fue despedida pero demandó judicialmente a su oficina y ganó un beneficio de Bs 20.000. Hay varios casos de mujeres que fueron despedidas de oficinas públicas después de un cambio de gobierno. Sin embargo, con certificados de la Caja y el apoyo del Ministerio de Trabajo, las restituyeron en su puesto. Todas estas mujeres que protestaron con éxito contra su despido, pertenecen a los grupos medios.

Cuadro N° V.13
RETIRO POR EMBARAZO, OBLIGADO O VOLUNTARIO, SEGUN RUBROS DE ACTIVIDAD,
PORCENTAJES⁴⁹

Retiro por embarazo	Obreras	Grupos Medios	Maestras	Trab.del Hogar	Total
Obligado	23.1	41.7	57.1	22.2	27.3
Voluntario	76.9	58.3	42.9	77.8	72.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

El carácter "voluntario" del retiro por embarazo es relativo, como indica la expresión de varias trabajadoras del hogar que dicen haberse retirado voluntariamente, porque sabían que sus empleadores no aceptaban una empleada con hijo. En este grupo, las empleadas cama afuera se han retirado más por embarazo (44%) que las que trabajan cama adentro (32%). Sin embargo, las empleadas cama adentro han sido despedidas con más frecuencia (30%) que las de cama afuera (19%).

En este aspecto, la trabajadora del hogar es la más desprotegida. Ella, en muchos casos, trabaja hasta pocos días antes del parto, e inclusive hasta el último día, para en este momento ser despedida sin ningún

beneficio social. El 27% de las empleadas domésticas tuvo que buscar otro empleo luego de dar a luz a su último hijo.

⁴⁹ Estos porcentajes se refieren sólo a las mujeres que se retiraron de su trabajo por estar embarazadas, según indica el Cuadro anterior.

CAPITULO VI

FACTORES QUE FAVORECEN O LIMITAN LA LACTANCIA NATURAL DE LAS MUJERES CON EMPLEO



La lactancia materna o natural es la mejor alimentación para el bebé. Sin embargo, las madres con empleo que quieren dar esa alimentación a sus hijos tienen que vencer muchos obstáculos para lograrlo y en la mayoría de los casos no logran su objetivo. En este capítulo analizaremos los factores que influyen para que las madres con empleo puedan o no alimentar a sus hijos con su pecho.

tipos de creencias y actitudes, tanto positivos como negativos, relacionados con:

- La calidad de la leche y los factores que influyen en ella.
- Los efectos de la lactancia materna en los niños.
- Los efectos de la lactancia materna en las madres.

VI.1 Creencias y actitudes de las mujeres con empleo acerca de la lactancia natural

En todas las regiones de Bolivia, y en todos los grupos de mujeres con empleo, existen creencias acerca de la lactancia materna que influyen el comportamiento de las madres en este aspecto. Hay diferentes

VI.1.1 La calidad de la leche y los factores que influyen en ella

La presente investigación toma en cuenta solamente las opiniones de las mujeres encuestadas, que son todas mujeres con empleo y por lo menos con un hijo menor de 5 años, aunque también pueden ser compartidas con la mayoría de las mujeres

de su región o clase social, tengan o no empleo.

En todos los grupos investigados existe la creencia de que hay diferentes calidades de leche materna: “buenas” y “malas”, siendo la buena blanca y espesa y la mala transparente y líquida. Por lo general, se sabe que la primera leche o calostro hay que darle porque es buena para el bebé.

Pocas mujeres conocen las diferentes variedades de leche como han sido mencionadas en la Parte I, aunque se encontró una trabajadora que nunca dió leche a su hijo, por considerar que su leche era “gatuna”, y podría matar al niño (ver Cap. III).

Sin embargo, casi todas las mujeres coinciden en que la calidad de su leche puede ser influida por los siguientes factores:

a) Alimentación de la madre

Es una creencia generalizada que lo que la madre come influye en el bebé al pasar a éste el sabor de los alimentos. Por lo tanto, se piensa que hay que evitar la comida condimentada o de sabor fuerte. También se cree que hay alimentos y bebidas que influyen en la cantidad y calidad de la leche, tanto para mejorarla como para disminuirla.

Los productos que se cree que no debe comer o tomar la madre mientras amamanta a su hijo, son:

- Limón - corta la leche
- Café - es muy cálido y les da diarrea

- El ajo - corta la leche
- El perejil - corta la leche
- El pan - hace estreñir a la wawa.
- El plátano - hace estreñir a la wawa
- Comida pesada (Sta. Cruz) especialmente carne de chancho (le hace salir granos) y maní
- Chicha de maní (Sta. Cruz, es lo peor)
- Comida picante

Los productos que mejoran la calidad y cantidad de la leche materna, son:

- Té con leche
- Quinoa, puede ser en sopa o molida
- Sopa de nariz de vaca que debe cocer hasta que el caldo quede blanco; es mucho mejor si se combina con hueso blanco y quinoa.
- Sopa de quinoa con pollo (Sta. Cruz)
- Sopa de hueso blanco
- Caldo de patas
- Sopas en general
- Chicha de maíz (Sta. Cruz)
- Maíz willkaparu

- Yerba mate (Sta. Cruz)
- Somó (Sta. Cruz)
- Hinojo
- Cerveza negra

b) El estado de ánimo y/o físico de la madre

Es una creencia generalizada en todas las regiones y grupos de mujeres que la madre no debe dar su leche a su hijo cuando se ha enojado o alterado de algún modo. Por lo general, se denomina a la leche de la madre en este estado como “leche colerina”. Cuando no se puede evitar dar la leche, se recomienda exprimir un poco y desecharla, para después ofrecer el pecho al bebé. Algunas creen que “el veneno” se concentra en la punta del seno, por lo que al exprimir y desechar la primera leche ya no hay peligro. La leche colerina altera el estómago del niño y algunas creen que el bebé puede morir si toma esa leche.

Este procedimiento - exprimir y desechar la primera leche - también se recomienda cuando la madre haya estado bastante tiempo al sol, situación que se presenta, sobre todo, en la región de Santa Cruz. Se piensa que el calor calienta la leche y le hará dar diarrea al bebé.

En todas las regiones se cree que la madre debe evitar también el frío, por ello debe abrigarse el pecho (“los pulmones”) porque el frío pasa a la leche y hace resfriar al bebé. Otras piensan que al bebé le dará diarrea. Por esta razón, la madre que da de

lactar debe evitar lavar la ropa, y muchas veces se le recomienda también que no se bañe. Otra creencia es que el enfriamiento por el agua seca la leche de la madre.

Algunas creencias son contrarias a una leche materna prolongada. Tal vez la más difundida es que la madre debe cortar inmediatamente la lactancia al embarazarse de nuevo. Se cree que la calidad de la leche empeora de tal manera que ya no es alimento para el bebé. Por esa razón, el bebé se enfermará y hasta puede morir.

Una creencia afín indica que, después de cierto período de lactancia, la leche de la madre deja de ser alimento. Además, de seguir lactando después de este tiempo, el niño “chupa la sangre de los pulmones de la madre”, por lo que la madre se debilita y se enferma. Hay diferentes opiniones sobre cuánto tiempo la madre puede dar de lactar antes de que el bebé empiece a chuparle la sangre: en Santa Cruz se cree que esto puede ocurrir desde los 6 meses, en las otras zonas después del año o dos años de lactancia.

En los grupos medios se han encontrado más conocimientos correctos sobre la lactancia, aunque siguen vigentes muchas falsedades. Las enfermeras están mejor informadas al respecto.

VI.1.2 Los efectos de la lactancia materna en los niños

En el acápite anterior ya tratamos algunas de las creencias de las madres trabajadoras que tienen que ver principalmente con los efectos que pueden

tener en el bebé la alimentación y el estado de ánimo y físico de la madre del lactante.

En la investigación se averiguó acerca de las opiniones que tienen las madres con empleo sobre las ventajas y desventajas de la lactancia materna, tanto para el niño como para la madre.

Casi todas las madres ven más ventajas

que desventajas para el niño en la lactancia materna.

Como ventajas para el niño, la mayoría de las madres con empleo mencionó que es la mejor alimentación, que además le protege contra enfermedades. Un 24% mencionó además el aspecto psicológico de mayor intimidad y seguridad por el contacto íntimo con la madre. Muy pocas mujeres dejaron de mencionar alguna ventaja para el niño (1%).

Cuadro N° VI.1
VENTAJAS DE LA LECHE MATERNA PARA EL NIÑO

Ventajas de la leche materna para el niño	% de las trabajadoras que mencionó la ventaja
1 Es la mejor alimentación	84
2 Le protege contra enfermedades	71
3 Es el alimento más higiénico	33
4 Relación de intimidad con la madre	24
5 Otro	4

Un pequeño grupo de madres con empleo, principalmente de los grupos medios, creen que la lactancia materna hace que los niños crezcan más inteligentes y sanos, y que la leche materna fortifica su desarrollo físico y mental.

El 81% de las encuestadas opina que no hay ninguna desventaja para el niño en la lactancia materna. El resto ve como principal desventaja que la leche a veces puede **hacerle daño** al niño, mencionando, por lo general, las mismas creencias ya tratadas en el acápite anterior. Otra desventaja mencionada por algunas madres es que el niño se acostumbra tanto al pecho, que es **difícil despecharlo**. Otras madres encuentran

que es una desventaja que con la leche se transmite “todo lo bueno y lo malo” al niño, como por ejemplo, las penas o tristezas de la madre, antibióticos en caso de enfermedad y sustancias tóxicas.

VI.1.3 Los efectos de la lactancia materna en las madres

También para la madre, en opinión de las madres con empleo, las ventajas de la lactancia son más grandes que las desventajas.

Como principales ventajas para las madres se menciona que la leche materna no tiene costo, y también que la madre no necesita llevar muchas cosas, como termos con agua caliente, leche en polvo, mamaderas etc., además de que está siempre lista para darle, no necesita preparar ni calentar nada. Un 28% de las madres menciona como una ventaja la relación de intimidad con su hijo y un 7% piensa que la lactancia natural les

protege contra un nuevo embarazo.

Otra ventaja importante para algunas madres es la **satisfacción** de saber que se da la mejor alimentación al hijo, que por ello crecerá sano y bien nutrido. Otras ventajas mencionadas son la mayor facilidad de recuperar el estado físico normal y la protección contra el cáncer de pecho.

Cuadro N° VI.2
VENTAJAS DE LA LECHE MATERNA PARA LA MADRE

Ventajas de la leche materna para la madre		% de las trabajadoras que mencionó la ventaja
1	Es económico	60
2	No necesita llevar muchas cosas	51
3	Se puede dar en cualquier momento	49
4	Relación de intimidad con el niño	28
5	Protege contra nuevo embarazo	7
6	Otro	8

El 38% de las madres con empleo encuentra que la lactancia materna no tiene ninguna desventaja para la madre. Sin embargo, el resto menciona múltiples desventajas, algunas de ellas determinadas por su condición de madre con empleo.

La principal desventaja, mencionada por 24% de las encuestadas, es que no se puede dejar al niño con otra persona que le pueda alimentar. Es la principal razón por la que estas madres dejan de amamantar a su

hijo. Otra desventaja, relacionada con las creencias ya mencionadas, es que la madre debe cuidar mucho su alimentación, para no hacerle daño al niño y, por la misma razón, no debe enojarse.

Otra desventaja para el 15% de las madres es el dolor en los pechos, incluyéndose en esta categoría tanto las grietas y heridas como las mordeduras de los niños más grandes.

Cuadro N° VI.3
DESVENTAJAS DE LA LECHE MATERNA PARA LA MADRE

Desventajas de la leche materna para la madre	% de las trabajadoras que mencionó la desventaja
1 No se puede dejar al niño con otra persona	24
2 Debe cuidarse con la alimentación	23
3 No debe enojarse	15
4 Dolores y heridas en los pechos	13
5 Pierde su figura	12
6 No debe embarazarse	7
7 Otro	13

Para el 12% de las madres, la lactancia materna significa que pierde su figura, estas mujeres indican que se deforman los pechos, por lo que pierden su aspecto juvenil, lo que puede incidir en el cariño y la admiración de su pareja. El 7% opina que es un problema el embarazarse, porque si la mujer se embaraza sin darse cuenta y sigue lactando a su hijo, le puede causar mucho daño.

Para un grupo importante de mujeres, otra desventaja de la lactancia natural para la madre es el hecho de que ella adelgaza demasiado y se debilita. Otras dicen que pierden sus dientes y/o sus cabellos, que se cansan mucho o que les duele la espalda, lo que indica también un debilitamiento de la madre. Algunas relacionan este hecho con el estado nutricional de la madre, mencionando como una desventaja que tienen que comer más o que tienen más hambre.

Una desventaja mencionada por otro grupo importante de mujeres, principalmente en la región de Santa Cruz, es que se pueden ensuciar (en el trabajo) porque les chorrea la leche cuando no pueden dar de mamar a su hijo.

La dificultad de despechar es mencionada como una desventaja para la madre.

Varias trabajadoras del hogar indican

que el niño lactante no les deja trabajar. Para ellas, es incómodo cuando el niño quiere lactar en los momentos de mayor trabajo, por ejemplo cuando tienen que preparar o servir el almuerzo. Por esta razón, algunas empleadas exprimen su leche para poderle dar al momento que el bebé pide y ella no tiene tiempo para atenderle.

Otras desventajas para la madre, mencionadas por algunas mujeres, son:

- Debe cuidarse del sol y del frío.
- No puede controlar si le da la alimentación adecuada a su hijo.
- Pierde mucho tiempo al amamantar;
- Para amamantar se necesita tiempo y tranquilidad que a veces no hay.
- Los hijos se alejan de la madre.
- Cuando se enferma, no puede dar de mamar.
- No se puede dar el pecho en cualquier lugar.

VI.2 Conocimientos y prácticas de las mujeres con empleo acerca de la lactancia natural

La gran mayoría de las madres con empleo ha dado lactancia natural a su hijo. Sólo el 2% de ellas nunca amamantó a su

hijo. Como se puede observar en el Cuadro N° VI.4, la incidencia de madres que nunca amamantaron a sus hijos es más grande entre los grupos de obreras (5%) y grupos medios (3%) que entre las demás mujeres trabajadoras.

El promedio de lactancia natural es de 12 a 13 meses, con las siguientes diferencias por grupos de actividad:

Cuadro N° VI.4
DURACION DE LA LACTANCIA NATURAL EN MESES, POR GRUPOS DE ACTIVIDAD

	Promedio	Mediana	Moda
EMPLEADAS DOMESTICAS	15.8	15	24
COMERCIANTES	15.1	15.5	12
MAESTRAS	12.2	12	12
OBRERAS	11.6	12	12
GRUPOS MEDIOS	9.8	10	12

El siguiente cuadro muestra la duración promedio de la lactancia materna en los diferentes grupos de madres con empleo y en las diferentes ciudades.

Cuadro N° VI.5
MESES DE LACTANCIA NATURAL DE MADRES CON EMPLEO, POR GRUPOS DE ACTIVIDAD, Y POR CIUDADES, PORCENTAJES

Rubro de Actividad	LA PAZ	CBBA	SCZ	TOTAL
Obreras	10.94	10.94	9.19	11.63
Grupos medios	10.71	12.03	6.72	9.83
Maestras	11.76	16.25	8.68	12.20
Trab. del Hogar	15.98	19.00	12.32	15.76
Comerciantes	16.70	15.40	13.18	15.09
Total	13.23	15.53	10.04	12.92

Al llegar a los 6 meses, el 39% de las madres trabajadoras de los grupos medios y el 32% de las obreras ha dejado de amamantar a sus hijos. Este porcentaje es menor entre las maestras, 23%. Por último, entre las trabajadoras del hogar y las comerciantes, sólo alrededor del 10% deja de amamantar a sus hijos antes de los 6 meses de edad.

Aunque en todos los grupos existen

(pocas) mujeres que amamantaron a sus hijos entre 2 y 3 años, la mayoría de las trabajadoras de grupos medios (76%), maestras (60%) y obreras (61%), deja de amamantarlos antes de que cumplan 1 año de edad. En los grupos de trabajadoras del hogar y comerciantes, el 43% y 45%, respectivamente, amamanta a sus hijos máximo hasta el año de edad. En estas categorías, la mayoría de las madres amamanta a sus hijos más de 1 año.

Cuadro Nº VI.6

MESES DE LACTANCIA NATURAL DE MADRES CON EMPLEO, POR GRUPOS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Meses de lactancia	Obreras	Grupos medios	Maestras	Trab.del hogar	Comer-ciantes	Total
Nunca	4.7	3.3	1.3	.7	2.0	2.4
1 a 3	15.3	21.3	10.0	5.3	6.0	11.6
4 a 6	12.0	14.0	12.0	5.3	2.0	9.1
7 a 9	11.3	9.3	12.7	6.0	6.7	9.2
10 a 12	18.0	28.0	27.3	23.3	28.0	24.9
13 a 15	7.3	4.0	8.7	9.3	5.3	6.9
16 a 18	12.7	6.0	9.3	18.7	28.0	14.9
19 a 21	2.7	2.0	1.3	5.3	.7	2.4
22 a 24	10.7	9.3	13.3	20.7	20.7	14.9
> 2 años	3.3	.7	2.0	4.7	.7	2.3
Hasta que seque	2.0	2.0	2.0	.7	1.3	
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

No sólo existen diferencias en la duración del amamantamiento entre las madres de los diferentes grupos de actividad; las diferencias son más marcadas entre las diferentes ciudades investigadas: La Paz,

Cochabamba y Santa Cruz. En estas ciudades, la duración promedio de la lactancia materna, entre las madres con empleo, es de 10, 13 y 15 meses, respectivamente.

Cuadro N° VI.7
MESES DE LACTANCIA NATURAL DE MADRES CON EMPLEO, SEGUN CIUDADES, PORCENTAJES

CIUDADES				
Meses	La Paz	Cochabamba	Sta. Cruz	Total
0	1.6	2.0	3.6	2.4
1-3	10.4	6.0	18.4	11.6
4-6	7.6	4.0	15.6	9.1
7-9	8.8	7.6	11.2	9.2
10-12	28.8	20.8	25.2	24.9
13-15	5.6	7.6	7.6	6.9
16-18	16.4	20.4	8.0	14.9
19-21	1.6	4.4	1.2	2.4
22-24	16.0	21.2	7.6	14.9
> 24	2.0	4.0	0.8	2.3
s.d.	1.2	2.0	0.8	1.3
	100.0	100.0	100.0	100.0

Las diferencias se presentan en todas las categorías, empezando por las madres que nunca dieron el pecho a sus hijos: aunque en las tres ciudades son pocas, su incidencia en Santa Cruz es mayor, casi 4%, que en las otras dos ciudades, alrededor de 2%.

En Santa Cruz hay también un grupo importante de madres que amamantan a sus hijos de 1 a 6 meses, 34%, marcadamente mayor a los grupos de La Paz y Cochabamba, 18 y 10% respectivamente. Otra diferencia marcada existe en la categoría que amamanta entre 1 a 2 años: más de la mitad (54%) de las madres de Cochabamba amamanta ese lapso contra 40% de las madres de La Paz y el 24% de las madres de Santa Cruz.

Se advierten también importantes

diferencias en la duración de la lactancia materna entre mujeres de la misma actividad económica, en las diferentes ciudades del país; y entre mujeres de diferente actividad económica, en la misma ciudad. Sin embargo, dentro de las diferencias ya mencionadas, en todas las ciudades se mantiene la tendencia de que las madres trabajadoras que menos tiempo amamantan a sus hijos son las de grupos medios y las obreras, y las que amamantan más tiempo son las trabajadoras del hogar y las comerciantes, mientras que las maestras ocupan un lugar intermedio.

Por ejemplo, analizaremos los datos de la ciudad de Santa Cruz, por grupos de actividad. Los datos detallados de las otras dos ciudades se encuentran en el Anexo N° 2.

Cuadro N° VI.8
MESES DE LACTANCIA NATURAL, SEGUN RUBROS DE ACTIVIDAD, CIUDAD DE SANTA CRUZ,
PORCENTAJES

RUBROS DE ACTIVIDAD

Meses	Obreras	Grupos medios	Maestras	Trab.del hogar	Comer-ciantes	TOTAL
	%	%	%	%	%	%
0	6	6	2	2	2	3.6
1-3	24	36	16	8	8	18.4
4-6	16	20	24	14	4	15.6
7-12	28	26	44	38	46	36.4
13-24	26	10	12	34	40	24.4
24-36	0	0	0	4	0	0.8
s.d.	0	2	2	0	0	0.8
	100	100	100	100	100	100.0

En esta ciudad, el 6% de las madres de grupos medios y de obreras nunca dió el pecho a su hijo. Estos porcentajes son menores en las otras categorías.

El 36% (más de la tercera parte) de las madres de grupos medios amamantó a su hijo entre 1 y 3 meses. Entre las obreras, casi la cuarta parte (25%) amamantó entre 1 y 3 meses; en cambio, entre las trabajadoras del hogar y las comerciantes sólo 8% de las madres amamantó ese lapso, y un 16% de las maestras.

En el otro extremo, vemos que sólo 10% de las madres de grupos medios de Santa Cruz amamantó más de 1 año a su hijo, contra 26% de las obreras y 38 a 40% de las trabajadoras del hogar y las comerciantes.

En esta categoría, hay también poca incidencia de las maestras (12%), que tienen más incidencia en el grupo que amamanta de 7 a 12 meses (44%).

Comparando grupos de trabajadoras con la misma actividad en diferentes ciudades, se pueden observar mayores diferencias entre la ciudad de Santa Cruz, por un lado, y La Paz y Cochabamba, por otro. Entre estas últimas dos ciudades existe más similitud, aunque por lo general, las madres trabajadoras de Cochabamba amamantan algo más que en La Paz.

Analicemos los datos de las maestras, que constituye un grupo intermedio en cuanto a duración de la lactancia materna.

Cuadro N° VI.9
MESES DE LACTANCIA NATURAL DE LAS MAESTRAS, SEGUN CIUDADES, PORCENTAJES

CIUDADES			
Meses	Maestras La Paz	Maestras Cochabamba	Maestras Sta. Cruz
0	2	0	2
1-3	8	6	16
4-6	8	4	24
7-12	52	24	44
13-24	30	56	12
24-36	0	6	0
s.d.	0	4	2
	100	100	100

En este grupo, existe una diferencia importante entre las madres de Santa Cruz y las de las otras dos ciudades, que se manifiesta al observar que un 40% de las maestras de Santa Cruz amamantó a su último hijo entre 1 y 6 meses, mientras en las otras ciudades, sólo entre 10 y 16% amamantó este lapso bastante corto. Sin embargo, en las categorías de 7 a 12 meses existen importantes diferencias entre las 3 ciudades, observándose que el 52% de las maestras de La Paz

amamanta ese lapso, y sólo 24% de las maestras de Cochabamba. En Santa Cruz el 44% de las madres amamanta entre 7 y 12 meses. Pasado el año de edad de su hijo, sólo el 12% de las maestras en Santa Cruz sigue amamantando, contra 30% de las maestras en La Paz. Es muy notoria la cantidad de maestras que siguen amamantando a su hijo en Cochabamba después de que ha cumplido el año, 62%, y un 6% sigue amamantándolo inclusive después del segundo año de edad.

Cuadro N° VI.10
RAZONES PARA DESTETE, POR RUBROS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Razones	Obreras	Grupos medios	Maestras	Trab.del hogar	Comer- ciantes	Total
Poca leche	25.3	25.3	20.0	20.7	20.7	22.4
Volver al trabajo	21.3	26.0	28.0	17.3	11.3	20.8
Así me aconsejaron	10.7	3.3	7.3	21.3	12.0	10.9
Madurez del niño	9.3	11.3	11.3	9.3	10.0	10.3
Después es malo	6.0	5.3	2.0	10.0	26.7	10.0
Niño ya come solo	6.7	5.3	3.3	2.7	3.9	
Dolor en los pechos	2.7	2.7	6.0	2.7	3.3	3.5
Bebé no quiso más	3.3	4.7	4.7	.7	1.3	2.9
Madre enferma	2.0	2.0	2.7	2.0	2.0	2.1
Por nuevo embarazo	2.0		1.3	2.7	1.3	1.5
Madre debilitada	.7	1.3	1.3	1.3	1.3	1.2
Otra	13.3	8.7	5.3	6.0	2.0	7.1
Sigue mamando (sin datos)	2.0	2.7	4.7	2.7	5.3	3.5
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Como se puede observar en el Cuadro N° VI.10, las razones dadas por los diferentes grupos de madres para el destete a cierta edad son muy parecidas. Sin embargo, es notable que una parte importante de las comerciantes, y también de las trabajadoras del hogar, creen que después de cierta edad la leche es mala. Las explicaciones de por qué sería mala la leche, son principalmente las siguientes:

- Ya no es alimento.
- Ya no sirve.
- Les hace daño.

Entre las “otras” razones para quitar el pecho a cierta edad, se pueden mencionar:

- Les arruina los dientes.
- Quedan zonzos.
- Cuando maman mucho, es difícil despecharles.

- El bebé no estaba con la madre.

La edad en que debe destetarse difiere en opinión de las madres: en Santa Cruz, algunas madres piensan que después de 6 meses la leche ya no sirve, en cambio, en las otras ciudades, piensan que eso ocurre después del año o de los 2 años.

En el análisis de la duración de la lactancia, se trató de encontrar factores explicativos para los diferentes comportamientos de las madres trabajadoras. Hay correlaciones positivas entre la duración de la lactancia y el nivel de instrucción de la madre, su lugar de nacimiento, la permanencia en la ciudad, y el horario y la modalidad de trabajo (horario continuo o no).

Otra relación positiva se da entre la duración de la lactancia y el hecho de que el niño está con la madre, en el lugar de trabajo.

Cuadro N° VI.11

DURACION DE LA LACTANCIA SEGUN PERMANENCIA DEL NIÑO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Meses Lactancia	Bebé con la madre	En otro lugar	Total
0-4	5.8	21.0	16.1
5-8	7.1	17.8	14.3
9-12	27.8	27.5	27.6
13-16	8.7	8.8	8.8
17-20	25.7	10.8	15.7
20	24.9	14.0	17.6
Total	32.6	67.4r	100.0

Para averiguar hasta qué edad las madres realizaron la lactancia natural “exclusiva”, es decir, sin darle otro alimento a su bebé, se les preguntó a qué edad empezaron a darle mamadera. El 18% de las mujeres con empleo nunca ha dado ni piensa darle mamadera a su hijo. Este hecho está estrechamente relacionado con la duración de la lactancia materna: las mujeres que amamantan más tiempo, son también las que tienden a no alimentar a sus hijos con sucedáneos de la leche materna. Por lo tanto, en Cochabamba, donde las madres amamantan más tiempo a sus hijos, también

se encuentra el grupo más grande de mujeres que nunca les dió mamadera. En esta ciudad, las comerciantes son el grupo que en mayor proporción se abstuvieron de dar mamadera: 42%, seguido por las trabajadoras del hogar con 26%. En los grupos medios, maestras y obreras los porcentajes de madres que nunca le dieron mamadera a su hijo son de 8, 12 y 14 % respectivamente. En La Paz se encuentran los dos extremos: las comerciantes de esa ciudad en un 54% nunca ha dado mamadera y de las obreras, sólo un 2% nunca dio mamadera.

Cuadro Nº VI.12
MADRES QUE NUNCA DIERON MAMADERA A SU HIJO, POR GRUPOS DE ACTIVIDAD,
SEGUN CIUDADES, PORCENTAJES

Ciudades	Obreras	Grupos medios	Maestras	Trab. del hogar	Comerciantes	Total
La Paz	2.0	8.0	4.0	26.0	54.0	18.8
Cbba.	14.0	8.0	12.0	26.0	42.0	20.4
Sta. Cruz	4.0	6.0	2.0	34.0	24.0	14.0

En Santa Cruz, hay menos mujeres que nunca dieron mamadera a su hijo que en las demás ciudades. A diferencia de los otros lugares, aquí las trabajadoras del hogar comprenden el grupo más grande que nunca dio mamadera, seguido por las comerciantes, con 24%. Entre las obreras, grupos medios y maestras son pocas las mujeres que se

abstuvieron de dar sucedáneos a su hijo.

La gran mayoría de madres con empleo en algún momento empieza a dar mamadera. El momento en que empiezan a dar mamadera nuevamente se relaciona con el período de lactancia natural, por lo que encontramos los resultados expuestos en el siguiente Cuadro.

Cuadro Nº VI.13
MADRES QUE EMPEZARON A DAR MAMADERA A SU HIJO A LA EDAD DE UN MES O MENOS, POR GRUPOS DE ACTIVIDAD, SEGUN CIUDADES, PORCENTAJES.

Ciudades	Obreras	Grupos medios	Maestras	Trab. del hogar	Comerciantes	Total
La Paz	52.0	30.0	44.0	18.0	6.0	30.0
Cbba.	50.0	42.0	14.0	26.0	16.0	29.6
Sta. Cruz	58.0	52.0	72.0	22.0	38.0	48.4

En las tres ciudades, la principal razón que dan las madres para empezar a dar mamadera a sus hijos, es que deben volver a su trabajo. La segunda razón mencionada es que no tenían suficiente leche o que se les acababa.

Cuadro Nº VI.14

RAZONES PARA EMPEZAR A DAR MAMADERA AL HIJO, POR GRUPOS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Razones	Obreras	Grupos medios	Maestras	Trab. del hogar	Comerciantes	Total
Por volver al trabajo	66.4	64.0	69.5	48.6	22.2	57.1
No tener suficiente Leche	22.1	25.9	17.0	28.0	52.2	27.2
Para despecharle	2.9	2.2	4.3	2.8	7.8	3.7
Así me aconsejaron	.7		4.3	12.1	2.2	3.6
El hijo no crecía bien	2.1	.7	2.1	1.9	5.6	2.3
La madre estaba enferma	1.4	2.2	1.4	1.9	3.3	1.9
El bebé no quería/no podía chupar	1.4	1.4	.7	3.7	1.1	1.6
Otros	2.9	3.6	.7	.9	5.6	2.6
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Las madres con empleo sólo pueden practicar la lactancia (exclusiva), si:

- a) tienen suficiente conocimiento de la importancia de la lactancia natural;
- b) su horario lo permite;
- c) tienen facilidades para amamantar en su puesto de trabajo; y/o
- d) pueden exprimir su leche

y dejarla con otra persona dispuesta a alimentar al bebé con esa leche.

Para todas estas opciones, requieren de apoyo de terceras personas, principalmente su empleador(a).

Al parecer, el **conocimiento** de las madres sobre la importancia de la lactancia natural ha aumentado en los últimos años. Un indicador de ello es el primer alimento que dieron a su bebé después de nacer.

Cuadro Nº VI.15

PRIMER ALIMENTO DEL BEBE DESPUÉS DE NACER, SEGUN EDAD DEL ULTIMO HIJO, PORCENTAJES

Primer alimento bebé	Menor de 1 año	12 a 23 meses	24 a 35 meses	36 meses y más	Total
Pecho madre	70.2	67.9	69.5	55.4	68.1
Leche en polvo	4.9	3.3	5.7	4.6	4.5
Agua de anís	18.8	22.3	19.1	36.9	21.5
Suero	3.6	2.8	3.5	3.1	3.3
Mates	1.8	0.9	0.7		1.2
Otros	0.6	2.8	1.4		1.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Hay una diferencia significativa entre los alimentos dados a los recién nacidos hace más de 3 años y a los nacidos los últimos 3 años. Hace más de 3 años, sólo el 55% de las madres con empleo dio inmediatamente su pecho al recién nacido, y un 37% les dio mate o agua de anís. En los últimos 3 años, alrededor del 70% de las madres dio leche materna como primer alimento, y alrededor de 20% les dio mate de anís. Sin embargo, en los últimos 3 años, no hubieron avances significativos en este aspecto. La incidencia de suero y otros mates no varió significativamente. El suero, por lo general, es administrado en caso de enfermedad o nacimiento prematuro del bebé. El mate de anís es suministrado, principalmente, porque las madres piensan que el estómago del bebé

está “sucio” y debe ser limpiado; otro grupo de madres piensa que el bebé llora por dolor de estómago, y que el mate de anís le calma los dolores.

En la categoría “otros”, se encuentran algunos productos tan extraños como el orín y el vino. Para la administración de estos “alimentos” dan los siguientes argumentos: es varón y en la vida tendrá que afrontar muchos problemas y así tendrá carácter fuerte.

El conocimiento de las madres trabajadoras sobre la importancia de la leche materna para los bebés recién nacidos y para los bebés en general, depende mucho de la orientación que recibieron antes o después de dar a luz.

*Cuadro N° VI.16,
RAZONES PARA DAR LECHE MATERNA O MATE DE ANÍS COMO PRIMER ALIMENTO AL BEBE,
PORCENTAJES*

Razón para el primer alimento	Pecho de la madre	Agua de anís	Otros
la primera leche es la mejor	29.4	0.6	22.5
Los médicos me aconsejaron	18.6	2.5	14.7
Por el calostro	16.6		12.6
Es normal/común necesario	12.7		9.7
Limpia el estómago	0.2	22.4	5.5
Porque le duele el estómago		19.9	4.8
No sabe/No responde	1.8	9.9	3.7
La enfermera me recomendó	4.5	0.6	3.6
Le dieron antes de traérmelo		11.2	2.7
Porque no había otra cosa	3.5		2.7
El bebé lloraba mucho	1.4	3.1	1.8
Madre estaba mal		6.8	1.6
Para que sea más sano y fuerte	1.8		1.3
Por costumbre	0.2	3.7	1.0
No tenía leche		4.3	1.0
Estaba prohibido dar otra cosa	1.4		1.0
Otras razones	7.9	15.0	9.8
Columna	100.0	100.0	100.0
Total	76.0	24.0	100.0

Cuadro N° VI.17
MADRES TRABAJADORAS QUE RECIBIERON ORIENTACION SOBRE LACTANCIA MATERNA,
SEGUN LUGAR DEL PARTO, PORCENTAJES

Recibieron orientación	Maternidad	Caja/ Seguro	Hospital/ Clínica	Casa	Otro	Total
Sí	69.4	72.1	71.4	33.3	71.4	66.9
No	30.6	27.9	28.6	66.7	28.6	33..1
∞ del total	27.5	28.7	29.3	10.8	3.7	100.0

La mayoría de las madres que tuvieron a sus hijos en maternidades y hospitales de la Caja o privados, recibió orientación sobre la importancia de la leche materna. Sin embargo, hay un grupo importante de aproximadamente el 30% que no recibió esa

orientación. Además, a pesar de haber recibido información al respecto, no siempre el primer alimento del bebé era el adecuado, como demuestra el Cuadro N° VI.18.

Cuadro N° VI.18
PRIMER ALIMENTO DESPUÉS DE NACER, SEGUN LUGAR DEL PARTO, PORCENTAJES

	Maternidad	Caja/ Seguro	Hospital/ Clínica	Casa	Otro	Total
Pecho madre	74.3	70.7	58.2	69.1	78.6	68.1
Leche polvo	3.9	5.1	5.9	2.5		4.5
Agua de anís	19.4	17.7	26.8	22.2	21.4	21.5
Suero	0.5	3.7	6.8	1.2		3.3
Otros mates	1.5	0.5	1.4	2.5		1.2
Otro	0.5	2.3	0.9	2.5		1.3
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Especialmente en los hospitales y clínicas privadas, sólo el 58% de las madres dió leche materna a su hijo como primer alimento después de nacer; esto, a pesar de la orientación que dicen haber recibido.

Otras fuentes de conocimiento sobre la importancia de la lactancia materna, son

las actividades de promoción de los programas de salud, en general, y de promoción de la lactancia materna en especial. Más de la mitad de las madres trabajadoras (57%) conoce algún programa de promoción de la lactancia materna, principalmente de la televisión.

Cuadro Nº VI.19

**CONOCIMIENTOS DE PROGRAMAS DE PROMOCION DE LA LACTANCIA NATURAL,
SEGUN CIUDADES, PORCENTAJES⁵⁰**

	LPZ	CBBA	SCZ	TOTAL
Ninguno	39.6	46.4	43.2	43.1
TV	37.6	43.6	50.0	43.7
Radio	26.0	12.0	7.6	15.2
Otro	13.6	11.6	5.6	10.3

El 44% de las madres trabajadoras conoce algún programa de promoción/información en la televisión; otro 15% conoce un programa en la radio que da información sobre este tema. Como se puede observar, en La Paz hay más mujeres que conocen algún programa informativo. En esa ciudad, la televisión es menos mencionada y la radio mucho más que en las otras ciudades. En Santa Cruz, el 50% de las madres conoce un programa televisivo que da información sobre este tema; sin embargo, sólo el 8% menciona la radio.

Otras fuentes de información son los cursillos, afiches y folletos que reciben en sus visitas a los Centros de Salud, Maternidad y el control pre-natal. También se mencionan revistas en general y algún suplemento de periódico.

Es interesante que algunas madres mencionan, como fuente de información, las "boletas" que reciben del Seguro para recabar su subsidio de lactancia, y que tienen impreso en el dorso el mensaje de que la lactancia materna es el mejor alimento para el bebé.

La información que han recibido de estos programas de promoción, según las mujeres, ha sido principalmente sobre las ventajas de la leche materna (45%), cómo se debe dar la leche materna (34%) y sobre el cuidado del bebé, en general (5%).

El **horario** de trabajo también influye en el comportamiento de las madres trabajadoras, en el sentido de que las que disponen más libremente de su tiempo, probablemente darán el pecho a su hijo. Como ya vimos, las madres que dan más el pecho a sus hijos son las comerciantes y las trabajadoras del hogar, personas que no tienen un horario de trabajo muy estricto y, generalmente, pueden organizar su tiempo según sus necesidades. Las maestras - que tienen una posición intermedia - en su mayoría trabajan sólo 4 horas por día, y por lo tanto pueden seguir la lactancia con mayor facilidad después de volver al trabajo. En cambio, las obreras y grupos medios tienen un horario más estricto, y la mayoría de ellas dejan de amamantar, por lo menos durante el día. Al volver al trabajo, muchas de ellas siguen amamantando a su hijo durante la noche, pero por falta de estímulo, se seca su leche en un período relativamente corto.

Las **facilidades** que dan las empresas a sus trabajadoras para dar de lactar a los hijos son escasas. Como ya vimos, hay pocas guarderías, la hora de lactancia no es otorgada o es mal interpretada y en pocos lugares se permite la entrada de los hijos al establecimiento.

⁵⁰ Los totales de este cuadro no suman 100%, porque varias personas conocen programas en más de un medio.

Cuadro N° VI.20
MUJERES CON EMPLEO QUE AMAMANTARON ALGUNA VEZ A SU HIJO EN SU PUESTO DE TRABAJO,
SEGUN RUBROS DE ACTIVIDAD, PORCENTAJES

Amamantaron en su lugar de trabajo?	Obreras	Grupos medios	Maestras	Trab. del hogar	Comerciantes	Total
Sí	12.0	19.3	29.3	84.0	95.3	48.0
No	88.0	80.7	70.7	16.0	4.7	52.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Con excepción de las trabajadoras del hogar, sólo una minoría de las mujeres asalariadas ha dado alguna vez el pecho a su hijo en su lugar de trabajo. Son pocas las que reciben apoyo de sus empleadores para

lograr este propósito. Como las comerciantes no tienen empleador, están libres para dedicar su tiempo a su hijo, si sus otras actividades lo permiten.

Cuadro N° VI.21
ALGUNA VEZ SE EXPRIMIERON LECHE PARA DARLE A SU BEBE, POR RUBROS DE ACTIVIDAD,
PORCENTAJES

Amamantaron en su lugar de trabajo?	Obreras	Grupos medios	Maestras	Trab. hogar	Comerciantes	Total
Sí	18.0	35.3	35.3	6.7	3.3	19.7
No	82.0	64.7	64.7	93.3	96.7	80.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Una práctica recomendada por los programas de promoción de la leche a las madres con empleo y otras que deben ausentarse de sus hijos pequeños, es exprimir la leche materna y guardarla hasta el momento en que el bebé necesite alimentarse. Aunque no es una práctica muy común, varias mujeres han recurrido a este método alguna vez. En los grupos medios y maestras, el 35% de las madres ha exprimido, alguna vez, su leche para uso posterior.

En los grupos de trabajadoras del hogar y comerciantes, hay pocas mujeres que realizaron esta práctica, por un lado, por falta

de necesidad, y por otro, por falta de conocimiento. Sin embargo, en Cochabamba, el 14% de empleadas domésticas alguna vez exprimió leche, aludiendo que así pueden darle al bebé su leche aún cuando estén muy ocupadas.

En La Paz, es más frecuente esta práctica de exprimirse la leche que en Cochabamba, y en esa ciudad más que en Santa Cruz, como demuestra el siguiente cuadro, que toma en cuenta a todas las asalariadas menos las trabajadoras domésticas.

Cuadro Nº VI.22

MADRES ASALARIADAS, QUE ALGUNA VEZ EXPRIMIERON SU LECHE, POR CIUDADES, PORCENTAJES

Amamantaron en su lugar de trabajo	LPZ	CBBA	SCZ
Sí	42.7	28.0	18.0
No	57.3	72.0	82.0
Total	100.0	100.0	100.0

En Santa Cruz, muchas mujeres piensan que es peligroso darle leche exprimida al bebé, porque opinan que por el calor del medio ambiente, la leche se malogra y le hace daño.

Los principales motivos mencionados por las mujeres que exprimen leche o que alguna vez lo hicieron son:

- Por trabajo 32%
- Porque es el mejor alimento 19%
- Porque tenía mucha leche 15%
- Por recomendación del médico 8%
- Porque el niño estaba internado 4%
- Porque la madre no quería darle otra leche 3%
- Porque el niño no quería tomar otra leche 3%.

Los principales argumentos de las madres que **no** han exprimido su leche son:

- No era necesario 32%
- No sabía que se podía sacar 21%

- No tenía mucha leche 12%
- No sabe/no responde 8%
- Toma mamadera 7%
- La leche se corta y le hace daño 5%
- No tenía tiempo 4%
- No le gusta, le da miedo 3%
- No es bueno, no sirve 3%

De todas maneras, para poder darle al niño la leche exprimida, la trabajadora necesita el apoyo de otra persona, que esté dispuesta a colaborarla, en este caso, calentar la leche en baño María y darle al bebé.

Para mostrar que es posible para una mujer decidida a dar lactancia exclusiva, a pesar de condiciones de trabajo difíciles, damos el siguiente ejemplo:

Una azafata del LAB tuvo 75 días de descanso post-parto, añadiendo sus días de vacación a su descanso y negociando con su empleador 15 días en compensación por la hora de lactancia. Durante los primeros 6 meses, su bebé recibió sólo leche materna, en mamadera cuando la mamá estaba de

viaje, y el pecho cuando ésta estaba de descanso. Se sacaba la leche en el avión - o donde estuviere - cada 3 horas en unos tubos que ponía en conservador con hielo. Al viajar ella dejaba la conservadora con leche, y cuando se terminaba la leche del bebé, ella enviaba la leche de donde estaba. Le quitó el pecho a los 6 meses porque era muy difícil este procedimiento. Reconoce que la ayuda de su empleada fue muy valiosa. Esta azafata recibió orientación de voluntarias de la Liga de la Leche.

La mayoría de las mujeres (67%) dice que en su casa recibió apoyo para proseguir con la lactancia materna. En la mayoría de los casos, este apoyo se limita a los buenos consejos (72%) o a la preparación de alimentos especiales (61%), los primeros días después del parto, generalmente, por la madre de la trabajadora. El apoyo del esposo, en este sentido, es escaso.

El 12% de las mujeres que reciben apoyo en su casa indican que este apoyo consiste en dar la leche exprimida al bebé, y el 8% indica que alguna vez llevaron al bebé al trabajo, para lactar.

CAPITULO VII

LOS EMPLEADORES Y LA MADRE CON EMPLEO

Después de averiguar entre las mujeres con empleo sobre su situación laboral y las facilidades en sus lugares de trabajo para cumplir con su rol de madre y dar lactancia natural, entrevistamos a sus empleadores⁵¹ para recabar su versión.

Según la información de los empleadores, a primera vista, la situación de las mujeres en las empresas es buena, se cumplen la mayoría de las disposiciones legales y hay preocupación entre los empleadores por el bienestar de sus empleadas.

Sin embargo, comparando esta información con la de las empleadas, se establece una gran diferencia, lo que indica que la información proporcionada por los empleadores no siempre es la correcta. Aquí suponemos que la información proporcionada por las empleadas es más correcta, porque ellas no tienen interés en ocultar ciertos hechos, si no fuera por miedo de perder su empleo. Además, las encuestas a las trabajadoras son varias en cada empresa,

que en conjunto dan una idea más correcta de la situación real de las trabajadoras, que la imagen pintada por los empresarios.

La situación más correcta y favorable a las mujeres trabajadoras se encuentra en el sector público, donde, según la información de ambas fuentes, la situación, especialmente de las mujeres de grupos medios, es bastante satisfactoria.

Las diferencias más grandes entre la información de las trabajadoras y de los empleadores se encuentran en el sector fabril que, al parecer, es el sector que tiene más interés en ocultar ciertos hechos. La renuencia a participar en las encuestas también se presentó, principalmente, en el sector fabril.

En grandes líneas, la opinión de los industriales se sintetiza en esta expresión de un ex-gerente de una fábrica grande de Cochabamba: “ *La mujer tiene que escoger entre tener hijos o trabajar fuera de su casa; no se puede combinar ambas cosas. Si de todas maneras quiere hacerlo, es su asunto; no es responsabilidad de la empresa*” .

⁵¹ Se entrevistó a 42 empleadores en empresas e instituciones (lista completa en Metodología), además de 12 mujeres amas de casa que tienen una empleada doméstica con hijo.

VII.1 Algunas características de los empleadores y sus empresas

En total fueron entrevistados 54 empleadores, 42 de los sectores industria e instituciones públicas y privadas, y 12 amas de casa con empleadas domésticas⁵².

Todos los empleadores reconocen y están convencidos de que la leche materna es el mejor alimento para el recién nacido, para

tener niños más sanos y así disminuir la mortalidad infantil. Sin embargo, esta opinión vale más en el ambiente privado y no se refleja en las condiciones de trabajo para madres en sus empresas.

El empleador privado en la industria, si contrata mujeres las prefiere solteras. En el 53% de las empresas industriales las mujeres, en su mayoría, son solteras y en el 47%, la mayoría de las mujeres son casadas, mientras que en los otros rubros, la mayoría de las mujeres son casadas o amancebadas.

Cuadro N° VII.1
PREVALENCIA DE ESTADO CIVIL DE LAS TRABAJADORAS, SEGUN EL EMPLEADOR

RUBRO	Mayoría Mujeres		Total
	Solteras	Casada	
Industria	53%	47%	100%
Instituciones públicas	27%	73%	100%
Organizaciones privadas	23%	77%	100%
Otros		100%	100%

Según información de los empleadores, no habría discriminación entre hombres o

mujeres en la concesión de contratos permanentes.

Cuadro N° VII.2
PORCENTAJE DEL PERSONAL QUE TIENE CONTRATOS PERMANENTES, SEGUN RUBRO Y SEXO, SEGUN EL EMPLEADOR

RUBRO	% Personal Permanente	
	Hombres	Mujeres
Industria	81.93	79.33
Instituciones públicas	76.45	81.82
Organizaciones privadas	96.69	97.08
Otros	99.00	99.00

⁵² Mayores detalles sobre los empleadores entrevistados se encuentran en el Anexo de Metodología.

Hay clara diferencia en la duración de los contratos en cada rubro. Los trabajadores permanentes tienen contratos indefinidos.

Los contratos eventuales en la industria tienen duración de 3 a 4 meses y un plazo mayor en los otros rubros.

Cuadro N° VII.3
DURACION DE LOS CONTRATOS EVENTUALES, SEGUN EL EMPLEADOR

RUBRO	Duración promedio de contratos eventuales
Industria	3-4 meses
Instituciones públicas	6 meses
Organizaciones privadas	12 meses
Otros	12 meses

Según los empleadores, sus dependientes están sindicalizados en un 50%, solamente.

Las principales respuestas a por qué no están afiliados todos, son:

- En una institución estatal no existe sindicalización

- En una institución privada no se necesita sindicato

- A los eventuales no les interesa el sindicato; no quieren asistir a reuniones ni aportar cuotas.

Cuadro N° VII.4
PORCENTAJE DE AFILIACION SINDICAL DEL PERSONAL, SEGUN EL EMPLEADOR

RUBRO	% afiliado a sindicatos
industria	60
instituciones públicas	64
organizaciones privadas	31
otros	67
TOTAL	50

Cuadro N° VII.5
PORCENTAJE DE ASEGURADOS SEGUN RUBRO Y TIPO DE EMPLEADO, SEGUN EL EMPLEADOR

	Empleados permanentes asegurados	Empleados eventuales asegurados
Industria	100%	40%
Instituciones públicas	100%	54%
Organizaciones privadas	92%	31%
Otros	100%	

A la pregunta si la empresa da trato especial a las madres embarazadas, las respuestas de los empleadores fueron como muestra el siguiente cuadro:

Cuadro N° VII.6

TRATO QUE RECIBEN LAS MADRES EMBARAZADAS EN EL TRABAJO, SEGUN EL EMPLEADOR

RUBRO	Sin trato especial	Transfer. dpto. especial	Recibe menos trabajo	Otro	Total
Industria	60%		27%	13%	100%
Instituciones públicas	46%	9%	9%	36%	100%
Organizaciones					
Privadas	77%	-	8%	15%	100%
Otros	100%	-	-	-	100%
Total	64%	2%	14%	19%	100%

Muchas veces las madres embarazadas deben ser reemplazadas durante un tiempo en sus labores, dependiendo del sector donde trabajan.

Cuadro N° VII.7

NECESITAN REEMPLAZANTES DURANTE DESCANSOS MATERNALES, SEGUN EL EMPLEADOR

RUBRO	Necesitan reemplazante
Industria	33%
Instituciones públicas	54%
Organizaciones privadas	92%
Otros	67%
TOTAL	62%

El 62% de los empleadores de la muestra tiene el problema de contratar una reemplazante para las embarazadas dadas de baja en el trabajo. En el resto de las empresas, el trabajo se realiza sin ampliar el personal, y las tareas de la madre con descanso son transferidas temporalmente a otras personas que trabajan en la misma empresa. En casos de trabajo muy especializado, por lo general, no existe reemplazo y el trabajo se paraliza durante la ausencia de la madre con baja.

Encontrar reemplazante parece no ser un problema para los empleadores, en ningún rubro.

En el caso de contratar reemplazantes, sólo en el rubro de organizaciones privadas, la carga económica recae en el 8% en la empleada y en 82% en la empresa. En la industria y las entidades públicas, la reemplazante es pagada por la empresa³.

Sobre las condiciones que ponen los empleadores para contratar mujeres, el 48%

de ellos declaran no tener ninguna condición, un 18% condiciona a que sean solteras, otro 13% declara que no contrata mujeres

embarzadas y el 20% tiene otras condiciones más específicas a su condición y situación empresariales.

Cuadro N° VII.8
CONDICIONES DE LOS EMPLEADORES PARA CONTRATAR MUJERES, SEGUN EL EMPLEADOR

RUBRO	Ninguna	Ser soltera	Sin embarazo	Otro	Total
Industria	39%	39%	15%	8%	100%
Instituciones públicas	46%	9%	18%	27%	100%
Organizaciones privadas	62%	14%	8%	15%	100%
Otros	33%	-	-	67%	100%
Total	48%	18%	13%	20%	100%

Los dos siguientes cuadros dan idea del conocimiento que los empleadores tienen de las regulaciones laborales vigentes. De ellos se puede concluir que no existen diferencias entre las empresas de las 3 ciudades principales del país ni entre los rubros de actividad económica en relación con conocimiento que los empleadores tienen

de las regulaciones laborales.

La hora de lactancia en La Paz, y en la industria, es la reglamentación menos conocida, el 88% de los empleadores la conoce. Las demás regulaciones, más de un 90% de los empleadores las conocen.

Cuadro N° VII.9
CONOCIMIENTO DE LA LEGISLACION LABORAL POR LOS EMPLEADORES, POR CIUDADES

	La Paz	Cochabamba	Sta. Cruz	Total
Conoce 40 hrs.laborales	88	100	93	93
Conoce 45 días a/d parto	100	100	100	100
Conoce 90% sueldo d/descanso	79	100	100	93
Conoce salario mínimo	71	100	100	90
Conoce inamov. d/embarazo	93	100	100	98
Conoce inamov. después	86	100	100	95
Conoce S.S. obligatorio	100	100	100	100
Conoce subsidio prenatal	93	100	100	98
Conoce subsidio lactancia	93	100	100	98
Conoce bono natalidad	93	85	93	90
Conoce hora lactancia	88	100	79	88
Conoce tiempo control	88	100	100	95
TOTAL	34	32	34	100

Cuadro N° VII.10
CONOCIMIENTO DE LA LEGISLACION LABORAL POR LOS EMPLEADORES, POR RUBROS

	Industrias	Entidades públicas	Organizac. privadas	Otra	Total
Conoce 40 hrs.laborales	100	100	92	33	93
Conoce 45 días a/d parto	100	100	100	100	100
Conoce 90% sueldo d/descanso	100	91	100	33	93
Conoce salario mínimo	100	82	100	33	90
Conoce inamov. d/embarazo	100	100	100	67	98
Conoce inamov. después	100	100	100	33	95
Conoce S.S. obligatorio	100	100	100	100	100
Conoce subsidio prenatal	100	100	100	67	98
Conoce subsidio lactancia	100	100	100	67	98
Conoce bono natalidad	100	100	77	67	90
Conoce hora lactancia	79	100	100	33	88
Conoce tiempo control	100	100	100	33	95
TOTAL	34	27	32	7	100

Cuadro N° VII.11
APLICACION DE LA LEGISLACION LABORAL POR LOS EMPLEADORES, POR RUBROS

	Industrias	Entidades públicas	Organizac. privadas	Otra	Total
Aplica 40 hrs.laborales	85	90	92	33	84
Aplica 45 días a/d parto	92	70	100	100	90
Aplica 90% sueldo d/descanso	69	80	92	33	76
Aplica salario mínimo	77	60	75	0	66
Aplica inamov. d/embarazo	100	90	92	67	92
Aplica inamov. después	92	90	100	33	90
Aplica S.S. obligatorio	92	90	100	100	95
Aplica subsidio prenatal	100	90	100	67	95
Aplica subsidio lactancia	100	90	100	100	97
Aplica bono natalidad	100	90	92	67	92
Aplica hora lactancia	46	80	83	33	66
Aplica tiempo control	77	80	92	33	79
TOTAL	34	26	32	8	100

Cuadro N° VII.12
APLICACION DE LA LEGISLACION LABORAL POR LOS EMPLEADORES, POR CIUDADES

	La Paz	Cochabamba	Sta. Cruz	Total
Aplica 40 hrs.laborales	88	85	82	84
Aplica 45 días a/d parto	100	100	64	90
Aplica 90% sueldo d/descanso	57	92	82	76
Aplica salario mínimo	50	92	55	66
Aplica inamov. d/embarazo	93	92	91	92
Aplica inamov. después	88	92	91	90
Aplica S.S. obligatorio	93	100	91	95
Aplica subsidio prenatal	93	100	91	95
Aplica subsidio lactancia	100	100	91	97
Aplica bono natalidad	93	92	91	92
Aplica hora lactancia	71	77	46	66
Aplica tiempo control	79	85	73	79
TOTAL	37	34	29	100

En la aplicación y cumplimiento de estas reglas hay diferencias, por ejemplo, la hora de lactancia se otorga entre 71 a 77% de las empresas de La Paz y Cochabamba pero en sólo 45% de las empresas de Santa Cruz.

La hora de lactancia se cumple menos en la industria y en otros, mientras que entidades públicas y organizaciones privadas la conceden en alrededor del 80% de las empresas.

Cuadro N° VII.13
CONOCIMIENTO LEGISLACION SOBRE GUARDERIAS Y APOYO A LA LACTANCIA EN LAS EMPRESAS, POR RUBROS

		Industrias	Entidades públicas	Organizac. privadas	Otra	Total
¿Conoce legislación sobre guarderías?	SI	47	46	31	33	41
¿Existe apoyo?	SI	40	18	54	67	41
¿Tolera trabajadoras con hijos en el trabajo?	SI	13	18	15	33	17

La reglamentación sobre guarderías en establecimientos con un mínimo de 50 trabajadores es menos conocida por empleadores. El 40% de los empleadores declara que en su empresa se da apoyo a las mujeres con niños que lactan, pero sólo el 17% tolera que sus hijos estén en el lugar de

trabajo para recibir lactancia.

En todos los rubros, existe preferencia en los empleadores por seguir administrando las Asignaciones Familiares. Sólo en las entidades públicas, se apoya la idea de devolver la administración de este Régimen a las Cajas (27%).

Cuadro N° VII.14
PREFERENCIA POR SISTEMAS DE ADMINISTRACION DE LAS ASIGNACIONES FAMILIARES, POR RUBROS

RUBRO	Indus- trias	Entidades Públicas	Org. Privadas	Otros	Total
Adm. por empresa	73%	64%	77%	33%	69%
Adm. por Caja/seguro	7%	27%	15%	33%	14%
Adm. Independiente	20%	9%	8%	-	14%
otro	-	-	-	33%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

VII.2 Opiniones de los empleadores sobre las disposiciones legales

Horario 8 horas:

Varios empleadores declaran no estar de acuerdo con las diferencias en jornadas de trabajo entre mujeres y varones. En la industria, esta disposición aumenta claramente las desventajas de la mujer en el mercado de trabajo: los empresarios prefieren trabajar con hombres que trabajan más horas por el mismo sueldo. En muchas fábricas se obliga a la mujer a trabajar turnos de 9, 10 y hasta 12 horas, generalmente, pagando adicionalmente las horas extras. En todas las empresas productivas, los trabajadores, incluyendo las mujeres, son obligados a quedarse cuando hay mayor producción o más trabajo para cumplir con las órdenes. En algunas instituciones y fábricas tienen un horario de 44 horas para ambos sexos: trabajan 9 horas diarias durante 5 días. En una industria grande de Cochabamba, el jefe de personal explicaba, que es imposible que las mujeres trabajen menos horas que los hombres: es producción en serie, y si algunas trabajaran menos horas, romperían la secuencia y se producirían embotellamientos.

Por esa razón, tanto mujeres como hombres trabajan 9 horas por día, llegando a un total de 45 horas por semana.

Sin embargo, en varias otras instituciones, universidades, hospitales y empresas estatales, mujeres y hombres trabajan el mismo horario, que generalmente es de 40 horas para ambos, y en algunos casos menos. En ciertas instituciones de servicio, existe una diferencia en el horario de trabajo entre trabajadores manuales (40 horas) y profesionales (30 horas). En algunas instituciones privadas prevalece la opinión de los empleadores, que no importa tanto el horario, sino el cumplimiento y la dedicación de la trabajadora o el trabajador. Si hay más trabajo, se queda, y si no hay, puede irse más temprano.

En la educación, las maestras trabajan normalmente 20 horas y en algunos colegios privados llegan a cumplir 25 horas por semana. Algunos directores opinan que las maestras y maestros podrían trabajar más horas.

Inamovilidad durante embarazo

La mayoría de los empleadores está de acuerdo y cumple con esta disposición para

sus empleadas permanentes. La gerente de una empresa de turismo opina en un castigo. En algunas empresas dicen que realizan transferencias internas en casos difíciles. El dueño de una fábrica opinó que es un derecho, pero “si las mujeres lo desean, pueden dejar de trabajar”.

Sin embargo, la misma gerente mencionada traduce los sentimientos de varios otros empleadores, cuando observa que esta disposición a veces es injusta, porque algunas mujeres se emplean estando ya embarazadas y no avisan. Otro director indica que a veces hay personas conflictivas, que no conviene tenerlas obligadamente. Una jefe de personal afirma que las empleadas “incapaces” utilizan su embarazo para no ser despedidas del trabajo, y que debería existir la posibilidad de demostrar la incapacidad de la empleada.

Inamovilidad hasta el año de su hijo

Este derecho es menos aceptado por los empleadores que el anterior. Muchos indican que cuando una trabajadora no realiza bien su trabajo, la tienen que seguir contratando, obligados por la ley. Una mujer, gerente, indica que muchas mujeres no pueden “organizarse” después de tener a su hijo, cuando son empleadas valiosas para la empresa - por su experiencia y habilidad - la empresa les ayuda dándoles facilidades para trabajar en su casa hasta que puedan volver a la fábrica.

En cambio, otra mujer, jefe de personal de un banco, opina que la gente se “aviva” cuando les ampara la ley. En casos de robo u otros delitos e irregularidades no

debería aplicarse esta ley. Otra gerente, ella misma madre de varios hijos, opina que la inamovilidad se gana por el trabajo y no por el embarazo.

En una de las prefecturas departamentales, nos indicaron que este derecho no es válido cuando se presenta un cambio de gobierno⁵⁴.

Seguro Social Obligatorio

Para la mayoría de los empleadores, el seguro social obligatorio es una conquista, y dice que otorgan este derecho a sus empleados permanentes, y a veces también a los eventuales. Algunos opinan que los y las trabajadoras eventuales no tienen este derecho. Sin embargo, muchos empleadores opinan que los servicios de las Cajas, especialmente la Caja Nacional de Salud, son malos e ineficientes.

Muchos colegios privados no aseguran a sus maestras y maestros que también trabajan en el sector fiscal. Sin embargo, algunos sí los afilian por su cuenta, cuando no cuentan con ese seguro.

Subsidios prenatal, de natalidad y de lactancia

Estos subsidios constituyen un dolor de cabeza para muchos empresarios, aunque la mayoría dice otorgarles a sus empleados permanentes. Sus opiniones son reflejadas en estas observaciones del dueño de una fábrica en Cochabamba:

⁵⁴ En realidad es válido, sólo no se cumple.

“Todas estas regulaciones a favor de la mujer ya cuestan bastante, son unos 18 meses a 200 Bs. adicionales y no sólo para las trabajadoras, sino también para las mujeres de los obreros ... el actual sistema es injusto para el empleador, porque uno que es insensible, simplemente no toma mujeres en el trabajo o las despide cuando están embarazadas, y otros empresarios que sí las toleran, pierden dinero.”

Muchos opinan que los subsidios otorgados en especie son vendidos por los beneficiarios. El mismo empresario: *“El mismo sistema les obliga y enseña la corrupción en pequeño y grande. La sal que reciben es demasiada, eso debe ser un negociado entre alguien en el Estado y el productor de la sal. Como es demasiado y los obreros necesitan dinero, aprenden a vender lo que reciben como subsidio. De la sal a la leche hay un pequeño paso, el mismo comprador de la sal quizás compre también la leche a precios irreales. El mercado de la leche PIL, por ello se desregula. En grande, las compras se hacen a la PIL, que es un monopolio de la leche, todo monopolio es insano en la economía”*. Reproducimos estas citas in extenso, porque en las mismas palabras u otras parecidas se expresaron varios empleadores, especialmente, propietarios de empresas.

Sin embargo, entre los jefes de personal, hubo varias personas que expresaron que los subsidios deberían incrementarse tanto en su volumen como en su período de extensión. Estos creen que es bueno otorgar los subsidios en especie, porque - a pesar del mal uso de algunos - en la mayoría de los casos aporta a la alimentación de la madre y la familia en general. Si los beneficiarios recibieran dinero, creen que no lo destinarían a comprar leche. Varios empleadores creen

que el subsidio de lactancia está destinado al bebé.

Otro grupo importante de empleadores opina que es paternalista otorgar los subsidios en especie, y preferiría otorgarles en dinero. Un solo gerente observa que este tipo de subsidios no sería necesario, si los empleados recibieran mejores sueldos. Otro indica que no es incumbencia del empleador la salud y la alimentación de sus empleados, eso también es paternalismo.

Hora de lactancia

La hora de lactancia es otro problema para los empleadores del sector productivo: ellos opinan que la naturaleza del trabajo productivo requiere continuidad, y no permite interrupciones. Según varios empleadores de este sector, las obreras tampoco quieren tomar esa hora libre, porque en ese lapso no producen nada; como ganan según lo que producen, les perjudica interrumpir su trabajo.

También, en otros sectores, los empleadores opinan que la hora de lactancia perjudica el trabajo. Ellos prefieren que la empleada tome dos veces media hora, al iniciar o al terminar sus labores, para interferir menos en las actividades. Según el director de una ONG, cuando hay mucho trabajo, los descansos de las madres con lactantes, causan malestar en el resto del personal.

En el sector de la educación no se otorga la hora de lactancia porque, en opinión de los directores, el tipo de trabajo no lo permite. Sin embargo, algunos admiten que las maestras amamanten a sus bebés en el recreo y, en algunos casos, permiten traer a los lactantes mientras sean pequeños (menores de 6 meses).

La jefa de personal de un Banco opina que la hora de lactancia no es necesaria, que es una “flojera”. Además agrega que es incongruente con el subsidio de lactancia, cayendo en el error de opinar que esa leche está destinada al bebé.

Muchos empleadores simplemente no conocen ni otorgan la hora de lactancia, porque - según ellos - “nunca nadie la ha pedido”.

Permiso para control prenatal

Aunque la mayoría de los empleadores otorga estos permisos, hay algunas observaciones interesantes.

Por un lado, se opina que se abusa de este derecho, especialmente las empleadas administrativas, que abandonan el trabajo muy frecuentemente con este pretexto.

Por otro lado, se opina que debería haber posibilidades de consulta en horarios que no interrumpen el trabajo. La Caja, que tiene la mayor parte de aseguradas, no permite esa opción.

En algunas fábricas, las obreras reciben licencia sin pago para este control. Sin embargo, muchas prefieren no hacer el control, porque durante su ausencia, que puede prolongarse toda una mañana, no ganan nada.

Descanso de 45 - 45 días

Estos descansos son otorgados por la mayoría de los empleadores, pero sólo opinan que el período de estos descansos debe ser definido, de mutuo acuerdo entre el empleador y la empleada - casi todos opinan que el descanso post-parto es más importante

que el pre-natal, y que debe ser otorgado según el interés de la madre. En varias empresas aceptan arreglos. Un jefe de personal reconoce que el descanso pre-natal a veces es más corto que el debido, porque los médicos no otorgan más baja.

En el sector de la educación, los directores indican que las empleadas administrativas siempre toman el descanso completo de 90 días, pero las maestras rara vez, por no pagar a la suplente.

Pago 90% del sueldo durante el descanso

La mayoría de los empleadores dice pagar todo su sueldo a las empleadas con descanso pre- y post-natal. Algunos casos indican pagar sólo el 75%, porque ese es el porcentaje reconocido por la Caja. Parece ser que estas empresas confunden el subsidio de incapacidad temporal por embarazo con el de incapacidad temporal por enfermedad, que efectivamente es reembolsado por las Cajas en un 75% del sueldo.

En algunos colegios privados, la maestra recibe sólo el 50% de su sueldo, y el otro 50% es pagado directamente a la reemplazante.

Salario mínimo

Casi todos los empleadores declaran pagar mucho más que el salario mínimo nacional a sus empleadas, aunque, en muchos casos, el sueldo incluye horas extras. Sólo un empleador reconoce que actualmente su empresa “tiene dificultades”, y por eso ahora los sueldos no alcanzan al mínimo.

VII.3 Opiniones de los empleadores sobre otros temas relacionados con la maternidad y la lactancia

Las principales observaciones y sugerencias de los empleadores se refieren a los siguientes temas:

- Las ventajas relativas de trabajar con hombres
- Las ventajas relativas de trabajar con mujeres
- La presencia de hijos en el trabajo de la madre
- Las ventajas y desventajas de la guardería
- Su responsabilidad en la administración de los subsidios familiares

1. Las ventajas relativas de trabajar con hombres

Las principales ventajas mencionadas por los empleadores en la contratación de los hombres se refieren a la supuesta mayor fuerza física, y la mayor preparación técnica. Varios opinan que prácticamente no existen trabajos que el hombre no pueda realizar: el hombre puede reemplazar a la mujer, pero no la mujer al hombre.

Otra ventaja grande para los empleadores es la mayor disponibilidad de tiempo de los hombres, que no tienen

responsabilidades domésticas y por eso, con mayor facilidad, pueden cumplir sobre-horas o desplazarse a otros lugares. Además, en algunas fábricas, se considera una ventaja que el hombre pueda realizar trabajos nocturnos, actualmente prohibidos por ley para las mujeres, aunque en la muestra entraron varias empresas donde las mujeres participan en horarios nocturnos.

En general, también se afirma que los hombres tienen menos bajas y ausencias del trabajo, aunque en dos instituciones de Santa Cruz observan más bien un problema de indisciplina de los hombres y ausencias por alcoholismo.

Sólo en un caso, un empleador menciona como ventaja del trabajo con hombres, que éstos no se embarazan.

Muchos empleadores no ven ninguna ventaja relativa en el trabajo con hombres y dicen que depende de la capacidad de cada persona si trabaja bien o no.

Muy pocos ven alguna desventaja relativa en el trabajo con hombres, a no ser los ya mencionados. Sin embargo, el director de un colegio en Cochabamba opina que los hombres tienen la desventaja de la mayor responsabilidad económica en su familia. Por esta razón, casi siempre trabajan en más de un colegio, lo que no favorece su dedicación y entrega. El director de una institución de salud en Santa Cruz indica que a los hombres no les gusta la parte promocional de la salud.

2. Las ventajas relativas de trabajar con mujeres

Como era de esperar, la mayoría de las

desventajas del trabajo con mujeres, mencionadas por los empleadores, se refieren a las obligaciones reproductivas de éstas. Lo que es una ventaja en los hombres, tiene como contraparte una desventaja en las mujeres: sus responsabilidades domésticas, especialmente los embarazos y el cuidado de los hijos. Relacionadas con estas responsabilidades están las frecuentes faltas por enfermedad de los hijos u otras personas. Sin embargo, el principal problema son los descansos pre- y post-natal y los permisos para la lactancia. Los subsidios familiares no significan una desventaja relativa para la mujer, ya que también los hombres asalariados tienen derecho a ellos.

Otras desventajas mencionadas por algunos de los empleadores se refieren a la falta de educación de las mujeres, que son vistas como irresponsables de sus actos o como menores de edad. Algunos afirman que necesitan más control. Otros dicen que siempre hay problemas entre mujeres, que riñan por todo. En un caso se menciona que la presencia de mujeres en el lugar de trabajo causa conflictos amorosos a los hombres casados.

El hecho de que las mujeres trabajan sólo 40 horas y no hacen turnos nocturnos es mencionado por algunos empleadores.

Sin embargo, en la mayoría de las entrevistas a empleadores, las ventajas mencionadas para las mujeres parecen ser mayores que las desventajas:

- En el sector fabril se mencionan principalmente la mayor destreza manual de la mujer, que la hace muy apta para trabajos de ese tipo. Un dueño de fábrica menciona que las mujeres son más estables en su fábrica, porque necesitan el trabajo para mantener a sus hijos, y a veces a sus parejas también. En cambio, los hombres se retiran con más

facilidad. En general, se opina que las mujeres son más disciplinadas y que tienen más energía, no se cansan tan rápidamente como los hombres.

- En los grupos medios se aprecian otras cualidades consideradas generalmente femeninas, especialmente en el sector servicios. Se considera que las mujeres tienen más responsabilidad y dedicación a su trabajo. Las secretarías son más efectivas y amables. Las mujeres saben atender mejor al público. Entre las enfermeras, las ventajas de ser mujer son “notables”.

El director de una ONG opina que las mujeres tienen mayor dedicación al trabajo, “a pesar de los permisos”.

- Todos los directores de colegios ven también ventajas notables en las mujeres con las que trabajan: las profesoras tienen mayor calidad profesional y humana y mayor interés en su relación personal con los alumnos. En el nivel básico, tienen más paciencia. En general, tienen más corazón para el trabajo y mayor comprensión para los alumnos.

El director de un Colegio en Santa Cruz tiene una apreciación que puede valer también para los otros sectores: la mujer trabaja más porque quiere ocupar un espacio, quiere ser aceptada en el mundo laboral.

Estas expresiones son una confirmación de que el principal obstáculo para la mujer con empleo, para tener una posición de igualdad en el mercado de trabajo, es la maternidad y, especialmente, los descansos relacionados con ella.

3. La presencia de hijos en el trabajo de la madre

La presencia de niños pequeños en el

lugar de trabajo de la madre es vista por la mayoría de los empleadores como imposible, prohibida o por lo menos indeseable.

Algunos presentan argumentos válidos, especialmente en el sector industrial: en muchas fábricas existen condiciones desfavorables para la salud y seguridad de los bebés: ruido de maquinarias, polvo u otras suciedades, falta de higiene, conducciones eléctricas o productos químicos, etc.

Todas las empresas en el rubro alimenticio prohíben la entrada de niños pequeños por razones de higiene⁵⁵. Otros mencionan el mismo argumento que dan para no conceder la hora de lactancia: no puede haber interrupciones en el proceso de trabajo.

La mayoría de los empleadores, también de otros sectores, opina que es imposible que la madre trabajadora pueda trabajar bien, cuando el niño está en el mismo ambiente que ella, o inclusive en otro ambiente dentro del mismo edificio. En esos casos, opinan que la madre ya no puede concentrarse en su trabajo, por lo que no atenderá bien ni a su trabajo, ni al bebé. Una jefa de personal opina, que cuando los niños están cerca, siempre hay más ansiedad en la madre. La mayoría coincide en que la presencia de niños altera el ritmo normal de trabajo.

Otros empleadores tienen como único argumento que no hay un espacio adecuado en el lugar de trabajo para dejar y atender a los niños.

Sin embargo, hay también varios

empleadores, especialmente en las instituciones de servicios y empresas pequeñas, que podrían considerar la posibilidad de que las mujeres lleven consigo a sus bebés. Piensan que los primeros meses no molestan mucho, porque duermen la mayor parte del tiempo. Otros opinan que podrían traerlos, porque son pocas las mujeres en esa situación en su empresa, pero no lo permitirían si tuvieran más casos. En una de las fábricas pequeñas, la dueña también lleva su bebé al trabajo!

Vale recordar el ejemplo del Hospital del Niño en La Paz, donde las madres trabajadoras pueden llevar a sus hijos a su trabajo y atenderles personalmente cuando lo requieran. Aunque existen algunas opiniones divergentes acerca de esta experiencia, no parece haber argumentos fuertes en contra de la presencia de los bebés en el trabajo de la madre. Sin embargo, en otros centros de atención de la salud, los empleadores utilizan como argumento en contra de la presencia de los niños, la posibilidad de contagio de enfermedades.

Dos empleadores opinan que es malo para el niño trasladarlo tanto, lo que puede ser motivo de problemas de salud. Este argumento no es específico para la presencia de los niños en el lugar de trabajo y vale también en el caso de existir guarderías.

En todos los colegios es prohibido llevar niños pequeños, pero algunos directores - como las mismas maestras - admiten que a veces se da tolerancia. En esos casos, las maestras dejan a sus hijos con el portero o portera y, en algunos casos, las colegas del Kindergarten los atienden.

⁵⁵ En el caso de los entrevistados. En otras fábricas de este rubro, con situación irregular, en algunos casos abundan los niños pequeños, que inclusive ayudan en el trabajo desde tierna edad.

Los empleadores con opiniones favorables a la lactancia materna por parte de sus trabajadoras, por lo general, opinan que sería preferible la creación de guarderías, en lugar de aceptar la presencia de niños en el lugar de trabajo de la madre.

4. Ventajas y desventajas de las guarderías

Cuatro de los establecimientos donde se realizaron entrevistas a empleadores disponen de guarderías. Los empleadores tienen una opinión favorable de éstas, aunque reconocen algunas limitaciones en su funcionamiento. En uno de los casos, en una universidad estatal existe una situación mixta: el estado paga los sueldos del personal y la universidad y los padres aportan para los otros gastos.

Tres instituciones grandes (una municipalidad, una empresa industrial y un hospital) tienen un proyecto para una guardería y las tres esperan que se haga realidad en un corto plazo. Otra empresa grande paga a sus empleadas el costo de una guardería privada para sus bebés.

La principal desventaja de la creación de guarderías, mencionada por una mayoría de los empleadores, es el elevado costo para la empresa. Establecer una guardería elevaría los costos de producción, lo que afecta la posición de la empresa en el mercado, sobre todo suponiendo que otras empresas del rubro no tengan estos costos. Por eso, uno de los gerentes opina que los empleadores nunca pondrían guarderías, a no ser que les obliguen a todos.

Algunas instituciones grandes indican que - a pesar de emplear a más de 50 mujeres - no tienen guardería, porque no existe

demanda de las empleadas. En un caso, la edad promedio de las empleadas es bastante elevada, por lo que existen pocas mujeres con niños pequeños.

En tres casos, los empleadores opinan que la creación de una guardería debería ser responsabilidad, por lo menos compartida, de la organización de los trabajadores. En uno de estos casos, la empresa estaría dispuesta a cooperar con la infraestructura.

Sólo pocos empleadores considerarían la posibilidad de cooperar en la creación de una guardería zonal, accesible para empleadas y empleados de varios establecimientos. Para todos ellos, su participación dependería del costo que significaría para su institución.

5. Su responsabilidad en la administración de los subsidios familiares

Como ya se ha visto, la gran mayoría de las empresas privadas están de acuerdo con la administración de las asignaciones familiares por embarazo, natalidad y lactancia, por la misma empresa. Su principal argumento es que, de esta manera, tienen control sobre la misma y que además es en beneficio del trabajador o trabajadora, que recibe los subsidios en el mismo lugar de trabajo.

VII.4 El caso de las trabajadoras del hogar

La relación de la empleada doméstica o trabajadora de hogar con su empleadora es

muy diferente de la relación de las otras mujeres asalariadas con su empleador. Esta relación es mucho más personal, a veces de convivencia y no sólo de dependencia económica. Por estas características especiales, las entrevistas con las amas de casa tuvieron preguntas diferentes sobre la situación de este grupo.

Se entrevistó a 12 mujeres, 4 en cada ciudad, que tienen una empleada doméstica con uno o más hijos. Por el escaso número de empleadoras entrevistadas, sus respuestas son más cualitativas e ilustrativas que cuantitativas y representativas.

De las mujeres entrevistadas, la mitad tiene formación universitaria y la otra mitad tiene una educación desde el nivel básico hasta superior. La mayoría de ellas tiene trabajo fuera de su hogar. La mitad de estas mujeres tiene una empleada cama adentro y la otra mitad, una empleada cama afuera.

Según la información de estas amas de casa, sus empleadas tienen una carga horaria de 7 a 15 horas para las de cama adentro, y de 4 a 11 horas las de cama afuera. La mayoría tendría un descanso a mediodía, sólo en tres casos trabajan en horario continuo.

La edad de sus empleadas varía de 17 a 32 años, y son en su mayoría solteras o separadas, sólo en 3 casos se trata de personas casadas o convivientes. La mayoría de las empleadas ya trabajan más de un año en la misma casa, con un máximo de 8 años. En tres casos trabajan menos de un año. La gran mayoría de estas empleadas alguna vez dejó de trabajar en ese lapso, generalmente, para dar a luz a su hijo. El período de descanso para este parto fue de 2 semanas mínimo a 2 meses máximo. Los días de descanso antes del parto varían de 0 a 30 días, los días de

descanso después del parto varían de 7 a 30 días. Las empleadas que descansaron poco tiempo han seguido recibiendo su sueldo, las otras no.

Los hijos de las empleadas en proporciones iguales, viven tanto en la casa de la patrona, como en la casa de la empleada o con alguna otra persona. La edad del último hijo varía de 4 meses a 4 años, la mayoría de estos últimos hijos nació en la casa donde la madre actualmente trabaja.

Prácticamente todas las patronas (con excepción de una) declaran no haber despedido a una empleada por motivo de embarazo. Sólo una empleada tiene seguro. En caso de enfermedad de la empleada o su hijo, en algunos casos la patrona paga todo, en otras, la empleada y en el resto de los casos, pagan una parte cada una.

Las principales preguntas en estas entrevistas fueron destinadas a indagar las opiniones de las patronas sobre las disposiciones legales vigentes para otros sectores de asalariadas y su disposición a otorgar los mismos derechos a las trabajadoras del hogar.

Como estas entrevistas no son representativas, a continuación presentamos solamente las principales tendencias en las respuestas:

Disposiciones con una acogida mayormente favorable

1. Horario de trabajo de 8 horas diarias
2. Inamovilidad en el puesto durante la gestación

3. Inamovilidad en el puesto hasta un año después del parto.

4. Seguro social obligatorio

5. Hora de lactancia

6. Permisos para control prenatal

7. Pago del 90% del sueldo durante descansos pre- y post-natal

8. Salario mínimo

Disposiciones con una acogida mayormente negativa

1. Subsidio pre-natal

2. Subsidio de natalidad

3. Subsidio de lactancia

4. Descanso de 45 días antes y 45 días después del parto.

Las amas de casa dieron los siguientes comentarios sobre las disposiciones legales:

Horario 8 horas:

Las que **no** están de acuerdo, indican que deberían trabajar el sábado más, es decir 6 días por semana. Las que tienen hijos pequeños indican que necesitan ayuda más horas por día.

Las que **sí** están de acuerdo consideran que la trabajadora del hogar es una empleada como cualquiera otra asalariada y, por lo tanto, debe merecer el mismo trato. Ellas

piensan que la empleada puede aprender a planificar mejor su trabajo y de esa forma no necesitaría trabajar más horas.

Inamovilidad durante embarazo

Todas están de acuerdo porque están conscientes de que muchas empleadas son despedidas durante su embarazo y no tienen a donde ir. La única condición es que el embarazo se debe presentar mientras la empleada trabaja en la misma casa.

Inamovilidad hasta el año de su hijo

La mayoría está de acuerdo porque opina que la empleada tiene derecho a conservar su trabajo como cualquier asalariada. Algunas están conscientes de que este derecho puede traerles problemas.

Seguro social obligatorio

La mayoría estaría de acuerdo con un seguro social para las empleadas, pero sugieren que el estado debe proporcionar facilidades reales para afiliar a estas trabajadoras.

Una persona sugiere que el seguro se obtenga a nombre de la empleadora, así no le afectaría el cambio de empleada. Otras piensan que es una responsabilidad del estado, o que debería haber un subsidio del estado.

Las que **no** están de acuerdo, arguyen que las empleadas no son permanentes y, por lo tanto, no pueden tener seguro. Además "la situación económica no da para pagar seguros".

Subsidios pre-natal, de natalidad y de lactancia

La mayoría de las amas de casa no estaría dispuesta a pagar estos subsidios, con el principal argumento de que sería mucho gasto, y que además la empleada y su hijo comen todo lo que quieren en su casa. Los costos de alimentación de ambos corren por cuenta de la empleadora.

En caso de existir un seguro para las empleadas domésticas, éste debería otorgar los subsidios como a las demás aseguradas.

Hora de lactancia

Sobre la hora de lactancia, tanto las que están a favor como las que están en contra, indican, que en realidad no se necesita, porque la empleada, por lo general, tiene a su hijo con ella y puede amamantarlo cuando quiera.

Algunas amas de casa opinan que esta hora de lactancia traería más disciplina, así el niño lactaría cada 3 horas y no cada rato.

Permiso para control pre-natal

Todas las patronas opinan que es necesario el control pre-natal y que las empleadas deben acudir a él aun contra su voluntad.

Descanso de 45 - 45 días

Igual que en los otros sectores y rubros de actividad, la posibilidad de este descanso no es muy bien acogido por las patronas de las trabajadoras del hogar. Casi todas opinan

que 3 meses de descanso es mucho tiempo, que necesitarían contratar a otra persona para hacer el trabajo, o ellas mismas pedir el mismo período de descanso de su trabajo.

Pago 90% de sueldo durante el descanso

La mayoría está de acuerdo en pagar este sueldo, siempre que se trate de “pocos días”. Casi todas ellas opinan que la empleada debería tener este derecho, pero sugieren que también, para cubrir este subsidio, se requiere de un seguro.

Pocas dicen que no pueden pagarlo, porque no ganan suficiente.

Salario mínimo

La opinión generalizada sobre este tema es que la empleada tiene derecho al salario mínimo o inclusive más. En Santa Cruz opinan que, hoy en día, “nadie gana el salario mínimo” (todas ganan más).

Sin embargo, algunas observan que, en realidad, la empleada gana más del salario mínimo, si se toma en cuenta vivienda, alimentación, servicios básicos y otras cosas que consume en la casa como jabón, etc. Otros opinan que el salario debe depender y tener relación con el sueldo que gana el empleador.

Las empleadas de todas las amas de casa entrevistadas daban o siguen dando el pecho a su hijo. Todas las amas de casa reconocen las ventajas de la lactancia natural; sin embargo, reconocen que existen

algunas desventajas específicas para las trabajadoras del hogar, principalmente, el hecho de que no puede combinar la lactancia con su trabajo, especialmente durante ciertas horas del día.



CAPITULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

VIII.1 Generalidades

Las recomendaciones se basan en las conclusiones de la presente investigación, que a su vez se constituyen en los argumentos para ellas.

La principal conclusión que se puede formular es que existe, efectivamente, una desventaja para la mujer en el mercado formal de trabajo, por su participación en el proceso de reproducción. Es decir, por el hecho de ser - potencialmente - madre, con todas las responsabilidades que la sociedad culturalmente atribuye a esta condición: su responsabilidad reproductiva.

Aunque esta desventaja tiene matices diferentes en los distintos sectores de la economía nacional, muestra algunas características comunes.

- La opinión generalizada es que resulta difícil o imposible combinar el empleo con la

maternidad, y que las mujeres que trabajan fuera de su casa, deben resolver individualmente su problema.

- Desconocimiento en la mayoría de las mujeres con empleo sobre sus derechos como asalariadas y - potenciales - madres. Sus empleadores, por lo general, conocen estos derechos mejor que ellas, pero no los difunden y hasta pueden ocultarlos. Las mujeres que conocen sus derechos, a veces no los exigen por miedo a perder su empleo, hecho muy grave en una economía con escasas fuentes de trabajo formal.

- Tendencia de los empleadores a incumplir las disposiciones legales que protegen a la maternidad, que puede traducirse en:

1. La contratación irregular de personal femenino, con contrato a plazo fijo o como personal "eventual", con el fin de despedirlo cuando se presente el embarazo. En la mayoría de los casos, este personal eventual no cuenta con seguro social.

2. El intento de no otorgar - u otorgar sólo parcialmente - los beneficios del seguro de salud que corresponden a la madre embarazada y con hijo pequeño.

3. El intento de no otorgar - u otorgar sólo parcialmente - la licencia pre- y post-parto que le corresponde a la mujer asalariada.

4. El incumplimiento de la "hora de lactancia" que beneficia a la madre asalariada hasta que su hijo cumpla un año de edad.

5. La resistencia a dar facilidades para la atención de niños lactantes en la empresa y a la creación de guarderías.

- Control y fiscalización muy deficiente del cumplimiento de las disposiciones legales, por parte de las entidades encargadas.

- Preferencia de los empleadores de trabajar con varones y de reemplazar a las mujeres por varones, donde esto sea posible.

- Convicción entre las mujeres con empleo, que trabajan fuera de la casa significa no poder alimentar con leche materna a su hijo, o sólo parcialmente. Desconocimiento de estrategias para seguir con la lactancia después de volver al trabajo.

- Muy deficientes servicios de apoyo para el cuidado de los hijos en horario de trabajo, tanto dentro como fuera de las empresas. Por esta razón, la mayoría de las madres recurre a la abuela materna para cuidar a los hijos, mientras trabajan.

Las principales conclusiones y recomendaciones de nuestro trabajo se relacionan con cinco áreas que son las siguientes:

1. La legislación laboral y la seguridad social

2. Situación de la lactancia materna entre las madres con empleo

3. La relación de los empleadores con sus empleadas madres

4. El papel del estado

5. Ideas sobre la maternidad y la división "natural" del trabajo

Todas estas áreas, obviamente, están interrelacionadas; sin embargo, para mayor claridad en el análisis, las tratamos por separado.

VIII.2 La legislación laboral y la seguridad social

La legislación analizada en el presente trabajo, tanto la nacional como la comparada, propugna la igualdad de sexo, y la legislación laboral de varios países contiene disposiciones que pretenden proteger a las mujeres en general, y la maternidad en especial.

Las medidas legales orientadas a proteger a la mujer como una especie débil y de menor capacidad física e intelectual que el hombre, se reflejan en la Ley General del Trabajo vigente en Bolivia, que considera a las mujeres al mismo nivel de los menores de edad. Es urgente la reformulación de esta Ley, en el sentido que pretende la Subsecretaría de Asuntos de Género: con igualdad de derechos y obligaciones para hombres y mujeres mayores de edad, protegiendo solamente la maternidad, como una función social.

Las mujeres con empleo desconocen sus derechos. En las empresas hay resistencia al cumplimiento y tendencia a evadir las obligaciones establecidas por Ley.

Existen algunas condiciones especiales de cada grupo de mujeres trabajadoras, que requieren solución:

a) Las **obreras** son las que menos conocen sus derechos y aceptan más fácilmente su contratación irregular. Las obreras sin especialización son rápidamente reemplazables en su trabajo. Sólo las que tienen una buena preparación y representan una utilidad grande para las empresas tienen más probabilidad de recibir el trato que corresponde según ley. Por lo general, tienen un horario continuo y no se benefician con la hora de lactancia. Su nivel salarial es bajo. No cuentan con guarderías en sus lugares de trabajo.

b) Las **maestras** constituyen un grupo que conoce sus derechos, casi la totalidad de ellas se encuentran organizadas y reciben los beneficios que corresponden a la madre trabajadora. La mayoría de ellas sólo trabaja 4 horas por día. Su principal problema es que

deben pagar una reemplazante durante su descanso por maternidad. Como esto les significa alrededor del 50% de su sueldo, prefieren descansar el menor tiempo posible. Su nivel salarial es bajo.

c) Entre las mujeres asalariadas del sector formal, las de los **grupos medios** son las que gozan de mejor situación laboral, mayor conocimiento de los derechos de la madre con empleo y mayor conocimiento de la importancia de la lactancia materna. Son las que más se benefician con las disposiciones legales. Por lo general trabajan 8 horas diarias con un descanso de 2 horas al medio día. Aunque en este grupo hay mujeres muy mal pagadas, también se encuentran allí las mejor pagadas de todas las asalariadas. Estos grupos también se benefician más de guarderías en sus lugares de trabajo, especialmente en el sector público.

d) Las **trabajadoras del hogar**, entre las mujeres asalariadas, constituyen el grupo de menor protección legal y peores condiciones de trabajo. Por lo general, se les considera como una categoría no sujeta a las disposiciones laborales del país. No cuentan con seguro social. Su horario de trabajo es el más largo y reciben los menores sueldos de todos los grupos asalariados. La mayoría de ellas tienen a su hijo en el lugar donde trabajan, aunque esto a veces constituye un problema para las que trabajan "cama afuera".

e) Las **comerciantes**, por su condición de independientes, no tienen protección legal, ni seguro social. Muchas de ellas tratan de combinar su trabajo con el cuidado de los hijos, pero no tienen condiciones de higiene y seguridad en sus lugares de trabajo para atenderlos adecuadamente. Existen muy pocas guarderías en los mercados de las tres ciudades investigadas.

Recomendaciones

1. Reformular la Ley General del Trabajo , estableciendo la igualdad de derechos y obligaciones para mujeres y hombres, pero con protección de la función de la maternidad y de la lactancia. Incluir en esta Ley General, las disposiciones específicas para las labores de las trabajadoras del hogar.

2. Crear un sistema de información ágil y de fácil acceso, sobre los derechos de la mujer (y el varón) trabajadora y especialmente de la madre con empleo.

3. Organizar campañas de difusión de estos derechos, utilizando creativamente los medios de comunicación masiva, especialmente los audiovisuales.

4. Reorganizar los organismos de control y fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y de seguridad social.

5. Estudiar la posibilidad de incluir a las mujeres comerciantes dentro de las medidas de protección a la maternidad. El Estado, como responsable de la asistencia social y la previsión social, debe implementar estas medidas.

6. Creación de guarderías zonales, preferentemente en zonas de mayor concentración de empresas (parques industriales, zonas de servicios). Estudiar la manera concertada de coparticipación de diferentes entidades: infraestructura y personal podría, ser ofertados por el Estado, y los costos de funcionamiento por empresas y usuarias(os). Estudiar la posibilidad de incorporar a las abuelas de los niños en el personal encargado de las guarderías.

VIII.3 Situación de la lactancia materna entre las madres con empleo

Prevalecen entre las madres trabajadoras urbanas algunas creencias incorrectas sobre la lactancia materna. Las más persistentes se relacionan con factores que pueden influir en la cantidad, pero sobre todo en la calidad de la leche materna. Estas son, principalmente, el tipo de alimentación de la madre, y su estado de ánimo. Creencias contrarias a una lactancia materna prolongada son:

1. La madre debe cortar la lactancia inmediatamente al embarazarse de nuevo.

2. Lactar demasiado tiempo al niño dificulta el destete, le vuelve muy dependiente y menos inteligente.

3. Después de cierto tiempo, la leche deja de ser alimento para el niño y prolongar la lactancia perjudica la salud de la madre.

A pesar de estas creencias, la duración de la lactancia materna de las madres con empleo es bastante prolongada, la edad promedio de destete es de 12 a 13 meses, y es mayor entre las trabajadoras del hogar y las comerciantes; menor en las obreras y grupos medios. En ella parece influir principalmente el nivel de instrucción y la posibilidad de poder atender al niño durante la jornada de trabajo. La edad de destete es bastante menor en la ciudad de Santa Cruz, en todos los rubros de actividad.

Sobre la base de los datos recolectados se puede plantear dos hipótesis sobre los

factores que influyen en la duración de la lactancia materna:

- La duración de lactancia está influida, en primer lugar, por el nivel de instrucción de la madre y la ciudad en que vive: por ejemplo, mayor instrucción y vivir en Santa Cruz significará un destete más temprano.

- El rubro en que trabaja la madre también es importante, por el tipo de trabajo y sus horarios.

Por ello, la frecuencia, el modo y la duración de la lactancia hasta el destete están influidos por estos tres factores: instrucción, ciudad y rubro de trabajo.

Las razones dadas para el destete son, principalmente, la insuficiencia de leche y el trabajo. El conocimiento sobre la importancia de la leche materna parece haberse incrementado en los últimos años. La mayoría de las madres recibió orientación sobre la lactancia materna en el lugar del parto, y más de la mitad conoce algún programa de orientación.

En los lugares de trabajo se otorgan muy pocas facilidades y apoyo para la lactancia natural. En la mayoría de las empresas es prohibido el ingreso de niños menores. Entre las madres asalariadas del sector formal, una minoría ha amamantado alguna vez a su hijo en su lugar de trabajo. En cambio, entre las trabajadoras del hogar y comerciantes, la mayoría ha amamantado a sus hijos en su lugar de trabajo. Es poco conocida la práctica de exprimir la leche materna, sobre todo en los últimos dos grupos

mencionados. Entre las madres de grupos medios y maestras, un 35% alguna vez se ha exprimido la leche, esta práctica es más conocida y aceptada en la ciudad de La Paz, menos en Cochabamba y mucho menos en Santa Cruz.

La situación de la lactancia también tiene características propias en los diferentes grupos de madres con empleo:

Las **obreras** tienden a dejar la lactancia materna más tempranamente, porque trabajan en horario continuo, que no les permite atender a su bebé .

Las **maestras** ocupan una situación intermedia en cuanto a duración de la lactancia, ellas tienen la ventaja de trabajar, en su mayoría, sólo 4 horas, por lo que pueden seguir lactando con bastante frecuencia, si así lo desean.

Los **grupos medios** - a pesar de contar con condiciones más favorables como mayores descansos por maternidad, hora de lactancia, a veces guarderías - son las que más rápidamente abandonan la lactancia materna, por considerarla incompatible con el trabajo.

Las **trabajadoras del hogar** y las **comerciantes** son dos grupos que lactan más tiempo a sus bebés y aquí se encuentra el porcentaje más alto de madres que nunca han dado mamadera a su hijo. En ello influye que - cuando tienen su bebé en el lugar de trabajo - pueden darle su pecho al momento que lo requiere. También influye su bajo nivel de instrucción.

Existe protección legal tanto de la maternidad como de la lactancia en la legislación boliviana. Esta ha sido

incorporada en diferentes cuerpos legales de diferentes especialidades, así tenemos: la Constitución Política del Estado, la Ley General de Trabajo y su Reglamento, el Código de Seguridad Social y su Reglamento, y disposiciones conexas, el Código de Salud, el Código de Familia, el Código del Menor y su Reglamento, todos ellos destinados a proteger ambas funciones exclusivas y naturales de la mujer.

La Seguridad Social incluye dentro del Régimen del Seguro Social Obligatorio, un seguro exclusivo para la maternidad y referente a la lactancia, le otorga prestaciones dentro el Régimen de las Asignaciones Familiares. Sin embargo, tanto el período pre-, como el post -natal, y la hora de lactancia, los lactarios y guarderías que son derechos adquiridos de las mujeres trabajadoras con relación de dependencia, no se cumplen como deberían cumplirse.

Recomendaciones

1. Las campañas de promoción de la lactancia materna deben dirigirse a las mujeres con empleo, que constituyen casi la mitad de las mujeres en edad fértil, tomando en cuenta sus condiciones y problemática específica en cada rubro de actividad y en cada región.

2. Permitir que el descanso total por maternidad, de 90 días, pueda ser aprovechado por la madre en mayor proporción después del parto, para así posibilitar la lactancia natural exclusiva durante más tiempo.

3. Difundir métodos y estrategias para prolongar la lactancia materna después de volver al trabajo.

4. Concientizar a la población en general, y a las madres en especial, que el subsidio de lactancia en su forma actual - en especie - debe destinarse a la alimentación de la madre, y no a la del lactante.

5. Estudiar la posibilidad de convertir los subsidios de maternidad en prestaciones en dinero, en lugar de entregarles en especie.

6. Estudiar la posibilidad de cómo este subsidio se podría convertir en un subsidio familiar generalizado para todas las familias del país con hijos lactantes, estén o no en situación de dependientes. Para lograr este objetivo, será necesario enfatizar la maternidad como una función social y no sólo privada y particular, y reconocer en la legislación nacional, la importancia y responsabilidad para la maternidad y la lactancia en la magnitud que éstos representan.

7. Vigilar la correcta aplicación del Código sobre Comercialización de los Sucedáneos de la Leche Materna y convertir este Código en Ley.

VIII.4 La relación de los empleadores con sus empleadas madres

Los empleadores reconocen muchas cualidades positivas en la mujer trabajadora,

sobre todo su habilidad manual, capacidad de concentración, disciplina y dedicación al trabajo. La principal desventaja es la maternidad, por las ausencias y costos que implica. Los empleadores cumplen con las disposiciones legales en favor de la maternidad y la lactancia, en forma muy deficiente, y más en el sector privado, en general, e industrial en especial.

La transferencia al sector privado de la administración directa del Régimen de Asignaciones Familiares ha dado lugar a una masiva evasión de la obligación de los empleadores de otorgar los subsidios por la maternidad. También existe una deficiente otorgación de los otros derechos a la madre trabajadora.

La Ley 975, que desde 1979 dispone la inamovilidad de su puesto de trabajo para la mujer embarazada y con hijo lactante, ha disminuido la contratación de mujeres en el sector formal, y ha aumentado la contratación, en forma irregular, de personal "eventual" que deja de ser contratado cuando el embarazo se hace visible.

A pesar que el Código General de Trabajo dispone la creación de guarderías para empresas que cuenten con 50 mujeres empleadas o más, sólo algunas reparticiones estatales cumplen con esta obligación. Los empleadores privados no están dispuestos a crear guarderías, principalmente por su costo, y porque ninguna otra empresa lo hace.

Todos estos incumplimientos pueden perdurar porque no existe presión de las organizaciones laborales, y tampoco un control eficiente de las entidades encargadas de la vigilancia de las disposiciones laborales y de la seguridad social.

Recomendaciones

1. Obligar a los empleadores a cumplir con sus obligaciones, aplicando las disposiciones legales referentes a las condiciones laborales en general, y de protección de la maternidad, en especial:

- Derecho al seguro social obligatorio de todo personal desde los 16 días de contratación.
- Cumplir con los aportes a las Cajas de Salud.
- Otorgar todos los subsidios de maternidad a todas las trabajadoras (y esposas de trabajadores).
- Otorgar el descanso reglamentario de 90 días por maternidad a todas las trabajadoras.
- Pagar el 100% de su salario a las trabajadoras durante el descanso por maternidad.
- Otorgar la hora de lactancia a todas las madres que así lo desean durante el año que sigue al nacimiento de su hijo.
- Garantizar la estabilidad en el trabajo de la mujer embarazada y madre con lactante, exigiendo el cumplimiento de la Ley.

2. Obligar a los empleadores con 50 o

más mujeres dependientes, la creación e implementación de guarderías en la empresa. Estudiar la posibilidad de la coparticipación del Estado y de las usuarias(os) en el funcionamiento.

3. Fomentar la asociación de empresas con menos de 50 mujeres empleadas y que están en la misma zona, para la instalación de guarderías zonales.

4. Delegar la administración del Régimen de Asignaciones Familiares a una entidad independiente, controlada por INASES, para evitar la evasión de estas prestaciones.

5. Concientizar a las organizaciones sindicales sobre los derechos de la madre trabajadora y la importancia de exigir y vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales.

VIII.5 El papel del Estado

Las entidades encargadas de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales laborales y de seguridad social no cumplen debidamente con esa función. Se trata de INASES, dependiente de la Secretaría de Salud, que - consciente de su funcionamiento ineficiente - ya diseñó planes de reestructuración. En el Ministerio de Trabajo, las inspectorías, a nivel regional, deben reestructurarse estableciendo medidas drásticas para mejorar su función específica.

Recomendaciones

1. Disponer la reestructuración del

Instituto Nacional de Seguros de Salud - INASES - con oficinas regionales que permitan un mayor control. Esta reestructuración debe ir acompañada de una campaña de difusión sobre los objetivos de esta institución y su funcionamiento.

2. Profesionalización de los empleados de las Inspectorías del Ministerio de Trabajo, otorgando mayores presupuestos e implementación a estas dependencias del Estado. Consecuencia de estas medidas podrán ser un control y seguimiento efectivo del cumplimiento de las disposiciones laborales en las empresas.

3. Mejorar los servicios de salud en la Caja Nacional de Salud.

4. Disponer en los principales servicios prestados por el Estado - educación y salud - de un presupuesto con ítems para personal "volante" para reemplazar a las madres con incapacidad temporal por maternidad u otro motivo.

5. Aportar con la infraestructura e ítems de personal para el funcionamiento de guarderías, con orientación a la estimulación temprana del niño, que beneficien a las madres con empleo.

6. El Estado, dentro el capítulo de la Asistencia Pública o la Previsión Social, por medio de las Municipalidades en cumplimiento de la Ley de Participación Popular, debe hacerse cargo de proteger la maternidad de aquellas mujeres que no se encuentran incorporadas al sistema de seguridad social. Esto se puede lograr ofreciendo servicios gratuitos de atención pre-natal, parto y puerperio a todas las mujeres del país.

VIII.6 Ideas sobre la maternidad y la división natural del trabajo

Gran parte de la problemática de la madre con empleo se relaciona con las ideas reinantes en la sociedad sobre la maternidad y las tareas reproductivas relacionadas con ella como responsabilidad de las mujeres. La mujer nunca obtendrá una condición de igualdad real en el mercado de trabajo si no cambian las opiniones y actitudes de la población sobre la división "natural" del trabajo entre mujeres y hombres.

Cambiar estas opiniones y actitudes es una tarea de largo alcance. Sin embargo, se recomienda a la Subsecretaría de Asuntos de Género, incluir los temas de la copaternidad y la división más justa de tareas productivas y reproductivas, en la realización de sus campañas de concientización,

Otro tema relacionado con esta problemática es la necesidad de crear condiciones para que la madre trabajadora pueda ejercer la maternidad consciente y responsablemente, y pueda elegir libremente si quiere tener más hijos o no. Para ello, se requiere de programas de educación sexual.

VIII.7 Sugerencias concretas en materia legal

1. Constitución Política del Estado

Aprovechando las últimas corrientes modificatorias de la Carta Magna, se sugiere

incorporar un artículo expreso en la Ley Suprema, sobre la maternidad. Para ello se podría tomar el ejemplo de la Constitución Política de la República de Colombia de 1991, implementándola a la siguiente redacción:

Art. LA MUJER Y EL HOMBRE TIENEN IGUALES DERECHOS Y OPORTUNIDADES. LA MUJER NO PODRA SER SOMETIDA A NINGUNA CLASE DE DISCRIMINACIONES. SIENDO LA MATERNIDAD UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DEL ESTADO. LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO, EL PARTO Y LA LACTANCIA GOZARA DE ESPECIAL ASISTENCIA Y PROTECCION DEL ESTADO. SE RECONOCE A LA MUJER TRABAJADORA DENTRO DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA, INAMOVILIDAD EN SU FUENTE DE TRABAJO. EL ESTADO APOYARA DE MANERA ESPECIAL A LA MUJER CABEZA DE LA FAMILIA.

Consagrando este precepto en la Constitución Política del Estado, se respaldará legislativa e inobjetablemente los temas tratados en el presente trabajo.

2. Completar la revisión del Anteproyecto de Reformas a la Ley General del Trabajo en aspectos relativos a la mujer.

Para esta revisión, se debe tomar en cuenta la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificado por Bolivia en 1989. También debe tomar en cuenta las disposiciones legales contenidas en el Anteproyecto de Ley Trabajadora del Hogar.

Mientras no se termine y apruebe la revisión de la Ley General del Trabajo, se puede promulgar un Decreto Supremo con los siguientes artículos:

Art.- LA MUJER TRABAJADORA GOZARA DE TODOS LOS DERECHOS Y TENDRA LAS MISMAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACION LABORAL PARA LOS TRABAJADORES EN GENERAL, DEBIENDO CUMPLIR OTRA FUNCION MAS DENTRO LA RELACION LABORAL. SE BENEFICIARA OBLIGATORIAMENTE DE LOS DERECHOS DETERMINADOS PARA PROTEGER LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA Y PRIMORDIALMENTE DE LA INAMOVILIDAD O FUERO MATERNAL.

Art.- SIENDO LOS DERECHOS SOCIALES IRRENUNCIABLES, SERAN NULAS Y SIN EFECTO LAS QUE CONTRADIGAN LO ESTIPULADO, ASI COMO LAS CLAUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES, COMO LAS DECISIONES UNILATERALES DE LOS EMPLEADORES EN GENERAL QUE CONTENGAN DISCRIMINACIONES BASADAS EN EL SEXO, MATERNIDAD, LACTANCIA, ORIGEN, RAZA, ESTADO CIVIL, CARGAS FAMILIARES Y CONDICION SOCIAL.

El Decreto propuesto, simplemente ratificará lo establecido en nuestra Constitución Política del Estado y los convenios internacionales que suscribió Bolivia, y no implica ninguna obligación extraordinaria para el empleador ni para el Estado.

3. Aprobación del Anteproyecto de Ley Trabajadora del Hogar, con las siguientes observaciones:

Se debe tomar en cuenta que la promulgación de esta Ley creará un mercado “negro” de trabajo de las trabajadoras del hogar en los estratos socioeconómicos más bajos.

Se debe tener consciencia de que la inamovilidad de la madre con niño lactante en este sector, obligará a los empleadores de

empleadas “cama adentro”, a aceptar al niño en su casa o encontrar otra solución para su cuidado.

El Art. 14 b) toma en cuenta la situación actual de la empleada doméstica de la ciudad de La Paz, que utiliza uniforme, y no así de otras ciudades como Cochabamba y Santa Cruz donde las empleadas rechazan el uniforme. Exigir que la empleada consuma “la misma alimentación que consumen los empleadores” puede ser absurdo en casos de dietas etc. La empleada “cama afuera” no requiere de habitación. Se debe precisar mejor y obviar detalles.

4. Seguridad Social

Nos referimos a esta rama especializada del derecho en general, debido a que, encontrándose vigente la disposición legal traducida en el **D.S. 16523 de 6 de junio de 1979**, que incorpora al sistema a los trabajadores domésticos, ésta no se ha cumplido. Como la disposición existe, sólo se recomienda implementar su aplicación, determinando la responsabilidad de los jefes de familia que contratan y la suya propia (doméstica) ante los entes gestores para fines de aportación. De esta manera, se estaría protegiendo a la mujer trabajadora de este grupo considerable que se dedica a dicha actividad laboral, de igual manera la maternidad y la lactancia.

Debe considerarse el hecho de que, una vez incorporadas al sistema de seguridad social, tendrá que ser indefectiblemente administrado el régimen de las Asignaciones Familiares por los entes gestores de salud u otra independiente; ya que el jefe del hogar que contrate los servicios domésticos no

podrá cubrir estas prestaciones en especie o en dinero, debido a que en muchos casos éste invierte su fuerza de trabajo por un equivalente al salario mínimo nacional (igual a cada uno de los subsidios) y la contratación de la doméstica no implica lucro, consiguientemente se recomienda que éste régimen sea administrado por el propio sistema de seguridad social.

5. Código de Salud

Por medio de este cuerpo legal, se puede alcanzar la protección total de la maternidad, para cubrir a la trabajadora del sector informal, ama de casa urbana, rural y campesina. Para ello se propone la incorporación de una disposición legal que podría aprobarse como Decreto Supremo y que diga:

Art.- LAS ATENCIONES PRE - NATAL, PARTO Y PUERPERIO, SERAN GRATUITAS EN TODOS LOS CENTROS Y HOSPITALES MUNICIPALES DEPENDIENTES DEL ESTADO.

Se recomienda que mientras se pueda dictar la disposición anterior se de amplia difusión al artículo 4to. del Reglamento del Código del Menor, principalmente en lo referente a la atención gratuita de la menor embarazada, en todos los centros hospitalarios estatales.

Por medio de esta disposición legal, también debe legislarse la lactancia natural o materna como un derecho del menor y de la madre, al margen de complementar esta disposición con la educación, concientización y difusión de sus ventajas como ser la psicológica, social, económica. Este artículo podría decir:

Art.- LA LACTANCIA MATERNA ES UN DERECHO DEL MENOR Y DE TODAS LAS MADRES Y ES DEBER DEL ESTADO VIGILAR Y FACILITAR ESTE DERECHO.

Finalmente, consideramos importante que se convierta en norma nacional el Código sobre la comercialización de los sucedáneos de la leche materna, que fue aprobado por el Ministerio de Salud en 1984, por considerarlo un medio eficaz de protección a la lactancia natural o materna.

6. Los artículos 62 y 56 de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, respectivamente, condicionan la obligación del empleador para que anexo al lugar del trabajo, mantengan salas cunas, conocidas como lactarios o guarderías, siempre y cuando las empresas cuenten mínimamente con 50 trabajadoras. Se considera que este condicionamiento es limitativo de los derechos, por lo que se propone modificar la misma con otra redacción traducida en un Decreto Supremo que diga:

Art.- LAS EMPRESAS QUE CUENTEN CON MENOS DE 50 TRABAJADORAS, SE ASOCIARAN OBLIGATORIAMENTE ENTRE LAS QUE SE ENCUENTREN EN LA MISMA ZONA, PARA EFECTOS DE CONSTITUIR SALAS CUNAS O LACTARIOS.

7. Normas Municipales

Para proteger a la mujer trabajadora del sector informal, primordialmente, así como a las vendedoras fijas en los diferentes mercados, debe implementarse, en las normas municipales de todo el país, la obligatoriedad de que todos los mercados existentes como los por construirse, habiliten una sala cuna,

lactario o guardería, cuya mantención correrá a cargo de todas ellas por medio del sentaje o tasa mínima que debe estudiarse para el pago a las municipalidades. Con este fin, deberán dictarse Ordenanzas Municipales en todos los Departamentos de la República, disponiendo obligatoriamente, en unos casos, la habilitación y, en otros, la incorporación en los planos de construcción, sin cuya previsión no podrá ser viable la construcción de los mismos, así como el importe mínimo a cobrar para la mantención de éstos.

INDICE

PRESENTACION	3
INTRODUCCION	5
CAPITULO I	7
MUJER Y EMPLEO EN BOLIVIA	7
I.1 Mujer, trabajo y empleo	7
I.2 El empleo de las mujeres y el análisis de género	8
I.3 El empleador y la mano de obra femenina: el problema de la maternidad	10
I.4 Mujeres y empleo en Bolivia	11
CAPITULO II	15
LEGISLACION LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL, EMPLEO, MATERNIDAD Y LACTANCIA	15
II.1 Igualdad de oportunidad y trato	15
II.2 Legislación sobre la mujer trabajadora	16
II.3 Legislación sobre la maternidad	18
II.4 Legislación sobre la lactancia	21
II.5 Control y fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales	23
II.6 Legislación comparada sobre los derechos de la madre trabajadora	25
CAPITULO III	29
SITUACION DE LA LACTANCIA MATERNA	29
III.1 Creencias sobre la lactancia materna	31
III.2 Políticas de lactancia materna	32
III.3 Obstáculos para la madre con empleo	37
III.4 Estudios realizados sobre mujeres trabajadoras y lactancia materna	37
III.5 Las feministas y la lactancia	41
CAPITULO IV	45
CARACTERISTICAS DE LAS MUJERES CON EMPLEO	45

CAPITULO V	49
EL EMPLEO Y LA MATERNIDAD	49
V.1 Condiciones laborales	49
V.2 La maternidad en el empleo	53
V.2.1 Los descansos antes y después del parto	53
V.2.2 Los subsidios	57
V.2.3 La hora de lactancia	59
V.2.4 Facilidades para el cuidado de los hijos	60
V.2.5 Inamovilidad en el puesto	63
CAPITULO VI.....	65
FACTORES QUE FAVORECEN O LIMITAN LA LACTANCIA NATURAL DE LAS MUJERES CON EMPLEO	65
VI.1 Creencias y actitudes de las mujeres con empleo acerca de la lactancia natural	65
VI.1.1. La calidad de la leche y los factores que influyen en ella	65
VI.1.2 Los efectos de la lactancia materna en los niños	67
VI.1.3 Los efectos de la lactancia materna en las madres	68
VI.2 Conocimientos y prácticas de las mujeres con empleo acerca de la lactancia natural	71
CAPITULO VII	85
LOS EMPLEADORES Y LA MADRE CON EMPLEO	85
VII.1 Algunas características de los empleadores y sus empresas	86
VII.2 Opiniones de los empleadores sobre las disposiciones legales	92
VII.3 Opiniones de los empleadores sobre otros temas relacionados con la maternidad y la lactancia	96
VII.4 El caso de las trabajadoras del hogar	99
CAPITULO VIII.....	105
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	105
VIII.1 Generalidades	105
VIII.2 La legislación laboral y la seguridad socia	106
Recomendaciones	108
VIII.3 Situación de la lactancia materna entre las madres con empleo108 Recomendaciones	110
VIII. 4 La relación de los empleadores con sus empleadas madres	110
Recomendaciones	111
VIII.5 El papel del estado	112
Recomendaciones	112
VIII.6 Ideas sobre la maternidad y la división natural del trabajo	113
VIII.7 Sugerencias concretas en materia legal	113