

Trabajo y maternidad: Los pasos pendientes

Helia Henríquez, Socióloga
Verónica Riquelme, Sicóloga

El Marco del Debate

“La maternidad está penalizada en este país” ha dicho una diputada cuando poco tiempo atrás se conoció la disminución que la tasa de natalidad ha experimentado en Chile. La expresión no es una exageración; con ella ha querido aludir a las graves dificultades que implica trabajar fuera del hogar y tener hijos. El fuerte crecimiento del empleo femenino, que es uno de los rasgos que ha modernizado al país, no ha suscitado una política pública ni ha asentado bases culturales que considerando que esta realidad laboral fortalezca más decididamente el desarrollo de la familia.

El tema del trabajo femenino fue abordado inicialmente desde una perspectiva que insistía en remarcar el desmedro y la discriminación que soportan las mujeres en los centros laborales, en relación con los trabajadores hombres. A partir de ello buscaba estrategias para quebrar la resistencia formal o encubierta que opone la empresa a un trato más igualitario. A pesar de que este diagnóstico varía muy lentamente, el enfoque más reciente ha cambiado el énfasis y viene remarcando la importancia del aporte a la economía y al desarrollo del trabajo femenino y potencialidad que existe en el contingente de mujeres aún inactivas, las que sin embargo, están siendo atraídas crecientemente por el mercado laboral.

En la actualidad, es cada vez más frecuente la inclusión del trabajo femenino como un aspecto ineludible en el análisis de las relaciones laborales y del empleo. El hecho básico para esta consideración es obviamente, la significación que las mujeres han llegado a tener en la fuerza de trabajo. Pero más allá de la evidente importancia numérica y de la dinámica que imprime al mercado de trabajo, la expansión del empleo femenino tiene un efecto muchísimo más amplio y complejo por tratarse de un proceso que ha puesto en tensión otros múltiples aspectos de los centros de trabajo, afectando además a la familia y a parámetros claves de la sociedad.

A la valoración más usual que se hace en razón de las particulares destrezas femeninas para la faena o labor requerida por determinados puestos de trabajo, se agrega ahora la comprensión, cada vez más generalizada, de que en las mujeres, cuya tasa de participación laboral aún es baja, está la garantía de contar con recursos humanos para el crecimiento en marcha.

De esta evaluación arrancan las políticas dirigidas a elevar la calificación de la mano de obra femenina como estrategia para asegurar la calidad de la producción. Y es a partir de este mismo juicio que la preocupación por las mujeres “inactivas” se ha hecho presente. La mayoría de las mujeres chilenas aún permanecen ajenas al mercado laboral, pero algunos estudios han dejado en evidencia que una franja de ellas tiene disposición a integrarse en la fuerza de trabajo y que el principal obstáculo para hacerlo es la responsabilidad doméstica y familiar. Así, por ejemplo, en un módulo dirigido a los inactivos que el INE agregó a la encuesta nacional de empleo en 1991, se detectó que habían 377.200 inactivos con deseos de trabajar. El 80% de ellos eran mujeres y casi la mitad de éstas declaró que el principal problema para buscar trabajo lo constituían las obligaciones personales o familiares que atender. En otra encuesta realizada a mujeres que no trabajan, llama la atención que un 72% de ellas desearía hacerlo, aduciendo como principal razón el cuidado de los hijos para explicar por qué no trabajan.

Más allá de estas consideraciones propias de la economía, uno de los aspectos interesantes que este proceso viene revelando es la presencia y la valoración en la empresa de la particular visión femenina acerca de la sociedad. En efecto, en empresas de países desarrollados hoy día son considerados positivos algunos rasgos de comportamiento y actitudes que son propios de las trabajadoras y que antes eran catalogados como debilidades en el comportamiento laboral. Así, por ejemplo, se sostiene que las mujeres tienen mejor manejo de las relaciones humanas, lo que es central cuando la armonía en las relaciones laborales ha llegado a considerarse un factor de productividad en primer orden. En igual sentido, después de largos años en los que la responsabilidad familiar que soportan las trabajadoras ha sido mirada como un elemento perturbador de la disciplina laboral, hoy se está valorando esta preocupación como un rasgo positivo en quienes cumplen funciones

Directivas en las empresas. Estas evaluaciones del aporte laboral de las mujeres son muy recientes y apuntan a un cambio de fondo. De algún modo, remueven la drástica separación entre trabajo y familia (o entre mundo público y mundo privado), que fue cristalizado junto con la consolidación de la empresa capitalista moderna como un concepto central y que por largos años nubló la visión más integral de las sociedades. Desde esta perspectiva, la incorporación de las mujeres al trabajo fuera del hogar, al mismo tiempo que contribuye a resultados eficientes en la producción, enriquece la vida de hombres y mujeres en el centro de trabajo y de la familia.

La Maternidad: ¿Una Perturbación al Orden Laboral?

Como en muchos otros, en nuestro país predomina todavía la evaluación tradicional del trabajo femenino que ve en la maternidad y en la responsabilidad familiar de las mujeres un obstáculo serio al orden laboral. La separación entre el trabajo y la

casa, ha sido por largo tiempo considerada de manera positiva para los objetivos de producción. El mandato de “no traer los problemas de la casa al trabajo”, que ha integrado la normativa informal de los lugares de trabajo, ha sido para las trabajadoras uno de los aspectos más duros de la disciplina exigida en los centros de trabajo de todo tipo y uno de los que más angustias les ha ocasionado.

La separación entre el trabajo y el hogar, aunque reforzada a través de la ideología, de la normativa laboral y de la cultura de la empresa, nunca ha podido ser tan drástica como lo plantea el discurso. Desde que la empresa moderna incorporó a mujeres a su fuerza de trabajo –mucho antes del reciente crecimiento explosivo del empleo femenino -, la maternidad ha sido el acontecimiento que permanentemente y con mucha fuerza ha estado expresando al mundo privado en el ámbito laboral. En efecto, en la medida en que la producción ha tenido necesidad del trabajo femenino, las empresas han debido contar con el hecho de que las trabajadoras tienen hijos y por ello, aceptar crecientemente las perturbaciones que esto podría producir en el orden empresarial. Las bajas eventuales en la productividad de la trabajadora, las alteraciones en la organización y la planificación del centro de trabajo y la generación, en definitiva, de efectos que no encajan en la lógica de productividad de las empresas, han debido ser asumidas como un costo necesario y una responsabilidad social establecida por el derecho.

Desarrollo de la Protección Legal

Desde principios del siglo, las legislaciones laborales occidentales han protegido a las trabajadoras y a sus hijos en los períodos de reproducción. Es así como haciéndose cargo de la especial vulnerabilidad en que se encuentran las trabajadoras durante la preñez y el puerperio, período en el que la fuerza de trabajo merma para concurrir al mercado laboral, las legislaciones contemplan medidas orientadas principalmente a dos objetivos. Por una parte, a evitar que la disminución de la capacidad laboral expulse a las trabajadoras del mercado laboral, dejándolas sin medios de subsistencia en un período en que tanto lo necesitan. Por otra parte, a impedir que las exigencias de trabajo –que pueden no ser más que las habituales- pongan en peligro la salud de la madre y del hijo en momentos en que el riesgo físico y síquico aumenta.

La legitimidad de las normas que protegen la maternidad en el caso de las mujeres que trabajan, ha llegado a ser alta y bastante generalizada entre los países. La OIT, ha contribuido fuertemente a ello a través de los instrumentos propios de su accionar, esto es, el debate en el foro internacional y la firma de convenios que obliguen a los Estados miembros a asegurar cierto nivel de protección a las trabajadoras que tienen hijos. De todo ello ha emergido un marco uniforme a las legislaciones internas de los países.

El primero de estos convenios se firmó en el año 1919, sobre la protección a la maternidad (nº 3), casi en el momento de surgimiento de la OIT y desde entonces, quedó asentada la idea de que la sociedad y la empresa deben asegurar compatibilidad entre el trabajo para el mercado, que realizan las mujeres y la maternidad. En el año 1952, se revisó el Convenio anterior, esta revisión consistió en la reafirmación con más detalles de algunas de las normas y se flexibilizaron otras del Convenio Nº 3. Esta revisión dio lugar entonces, al Convenio Nº 103 (revisado) sobre cuya base se elaboró la Recomendación sobre la protección de la maternidad (Nº 95).

Finalmente, en 1981 se adoptó el convenio nº 156 y la recomendación nº 165, relativos a los trabajadores con responsabilidades familiares, que buscan armonizar las obligaciones profesionales con las familiares, sin distinción de sexo. Chile hasta ahora, ha ratificado el convenio nº 3 y nº 111.

La normativa de protección a la maternidad en Chile, se remonta al año 1917. Una de las primeras leyes sociales fue la ley sobre salas cunas (Nº 3.185). Luego, en el año 1924, se prohibió el trabajo de las embarazadas 40 días antes del parto y 20 días después del mismo. Debiéndole el empleador reservar su puesto de trabajo. En 1925, se legisló sobre protección a la maternidad obrera y salas cunas, se incluía además el pago de un subsidio durante el descanso prenatal y la reserva del puesto de trabajo. En el Código del Trabajo de 1931 (Título III del libro II) se legisló sobre “la protección de las madres obreras”, normativa que con modificaciones, complementos y mejoras ha permanecido hasta ahora.

En la actualidad, nuestra normativa de protección a la maternidad comprende las siguientes instituciones: permiso para ausentarse del trabajo durante un período antes y un período después del alumbramiento como también otros permisos especiales originados por el embarazo y el alumbramiento; fuero o garantía de conservar el empleo que desempeña; subsidio o garantía de contar con un ingreso durante el período de ausencia legalmente permitido; prohibición de desempeñar trabajos perjudiciales para la salud durante el tiempo de embarazo y provisión de mecanismos para el cuidado del hijo pequeño. Entre estos últimos están la sala cuna, el permiso para alimentación del menor y para su cuidado por uno de los padres en caso de enfermedad grave. Con diferencias menores, estos derechos están contemplados en gran parte de las legislaciones. Están establecidos de manera fija en la ley, sin que las partes puedan negociarlos excepto para mejorarlos. No pueden pues, renunciarse.

NORMAS ANTIGUAS Y TIEMPOS NUEVOS.

En los últimos tiempos, en el contexto de un mundo laboral que ha cambiado mucho y en un clima ideológico donde las visiones de corte más liberal sobre el trabajo, la empresa y la producción han logrado mayor espacio, estas normas, como muchas otras del derecho laboral tradicional, han sido impugnadas.

¿Cuáles son las nuevas situaciones que nos plantean interrogantes sobre la insuficiencia de estas normas, sobre su ineficacia o su efecto pernicioso para la competitividad económica?

La primera situación que debe señalarse es el crecimiento acelerado de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Esta opción femenina por el trabajo, así como la menor disponibilidad de trabajadores hombres, dificulta a los empresarios la

elección de mano de obra masculina. Es decir, la contratación de mujeres y el costo de la maternidad se generaliza. En segundo lugar, opera en este mismo sentido la disminución de la tasa de natalidad que actúa manteniendo en el mercado laboral a una mayor cantidad de mujeres con hijos, aunque el número de éstos sea bajo. Así, el tema de la maternidad y del cuidado de los hijos pequeños viene afectando a un sector más amplio de la fuerza laboral. Cuando los hijos son numerosos, en cambio, las mujeres salen del mercado laboral.

Las dinámicas señaladas hacen presente el tema de la familia en el ámbito del trabajo, pero ello no significa que la protección legal a la maternidad se haya ampliado en la proporción necesaria y que está al alcance de todas las mujeres que ingresan al mercado laboral. Por el contrario, las características que han ido adquiriendo el mercado laboral han operado limitando el acceso a estos beneficios. En efecto, cuando la forma de inserción en la fuerza laboral no es la "típica" suelen hacerse inoperantes algunas protecciones al trabajo otorgadas tradicionalmente por la ley; tal es lo que ha ocurrido con la protección a la maternidad, que en los hechos se ha visto debilitada. Así, ocurre que a las mujeres contratadas a plazo fijo o por obra, el fuero maternal sólo les ampara limitadamente, en cuanto prevalece el término del contrato de trabajo previa autorización judicial; y una vez, extinguido el vínculo laboral, se pierden los demás derechos de protección a la maternidad. En otra de las modalidades de inserción atípica, la de trabajadora a domicilio, ésta debe probar judicialmente que la relación es de carácter laboral y si no lo hace la vinculación con el empleador se rige por el derecho civil. Ahora bien, lo característico del actual contexto laboral es que estas formas de contratación no típicas, que han existido siempre pero en magnitud menos significativa, se están expandiendo fuertemente y afectan a mujeres en mucha mayor medida que a trabajadores hombres. En este panorama, el costo que la maternidad ha ocasionado a algunos sectores económicos, como el frutícola o el pesquero, sin duda ha sido bajo, a pesar de que su fuerte crecimiento se ha apoyado en mano de obra femenina. La contratación temporal, que ha sido y sigue siendo predominante, los ha resguardado de este gasto.

Es necesario tener presente otras limitaciones, como la que afecta a las trabajadoras de casa particular, cuya situación, aún siendo de asalariada permanente, es también desmedrada en este punto. A estas trabajadoras, en 1981, la ley les quitó el derecho a fuero maternal y, por consiguiente, los permisos y subsidios a que tienen derecho casi no operan para ellas, ya que normalmente son despedidas al conocerse su estado de embarazo.

Mirado desde la perspectiva de los trabajadores, y frente a la diversidad de formas de empleo y contratación, las normas referidas a la maternidad son insuficientes. Efectivamente, son muchas las trabajadoras que van quedando excluidas de esta protección y este número aumentará a medida que el empleo se flexibilice. En cambio, desde la mirada de los empleadores - al menos de sus voceros públicos- aún la protección vigente es excesiva ya que las rigideces al uso de mano de obra constituyen un serio obstáculo a la competitividad que se exige hoy a las empresas, además de desalentar la contratación de mujeres.

PROTECCIÓN EN UN CONTEXTO DE FLEXIBILIDAD LABORAL

La discusión recién esbozada es expresión de un debate más amplio referido a la totalidad de las relaciones laborales y al papel del Estado. Como señala Espinosa, "así como para los trabajadores el tema dominante es la desprotección, para los empresarios la gran amenaza resulta ser el exceso de regulación que según sus argumentos pone en juego la viabilidad de las empresas".

Los derechos de maternidad son fijos e irrenunciables, pero lo cierto es que no se han desarrollado iniciativas que alteren sustancialmente el criterio de protección legal del empleo, el ingreso y la salud de las trabajadoras y de su hijo frente al hecho de la maternidad. No se conocen proyectos de ley dirigidos a suprimir algunas de los derechos establecidos en la ley y entregarlos a la negociación de las partes. Por el contrario, las proposiciones contemplan perfeccionar la protección que la misma ley otorga.

La protección a la maternidad en el trabajo es plenamente aceptada en nuestra sociedad, aunque los referentes políticos del empresariado no expresen siempre tan claramente esta valoración. En la investigación ya citada - "Las Normas que protegen la Maternidad en Chile: el comportamiento de las empresas"- la regulación por vía legal de estos derechos muestra un alto grado de legitimidad. Los empresarios entrevistados no señalan como opción importante el entregar los derechos de la maternidad a la negociación entre las partes. Así, en relación con el fuero maternal, la opinión mayoritaria - del 51 % de los empleadores- fue mantenerlo tal como está establecido en la normativa actual. Similar sentido tuvo la opinión respecto de las licencias por enfermedad grave del hijo menor de 1 año: un tercio de los empleadores, el 33 por ciento, opinó que debía ampliarse este derecho hasta los menores de 2 años y el 49 por ciento opinó que debía mantenerse como está establecido.

Puede decirse, entonces, que los empresarios que contratan fuerza de trabajo femenina no cuestionan la regulación legal de la maternidad y tampoco las instituciones específicas que para el efecto establece la ley. No conocimos, en esta investigación, la opinión de los empresarios que no contratan trabajadoras; pero es sabido que algunas opiniones de voceros empresariales suelen señalar que esta normativa los lleva a desestimar la mano de obra femenina.

COSTOS DE LA MATERNIDAD: NUEVAS MODALIDADES DE FINANCIAMIENTO

Se afirma frecuentemente que la mano de obra femenina es más cara debido del costo que implica que una trabajadora tenga un hijo. En un estudio de casos, Todaro (1995) concluye que en opinión de los empleadores, la mayoría de los factores que integran el costo de contratar mujeres se refieren a la maternidad. En sentido similar, Abramo (1995) también plantea que los derechos de protección de la maternidad suelen ser asociados directamente a mayores costos de la mano de obra femenina. Montero y Ponce (1994), en entrevistas a ejecutivos, señalan que una restricción de primera importancia para contratar mujeres es la normativa sobre licencias pre y post natal que aunque no son de cargo del empleador, se traducen en mayores costos por

la necesidad de contratar un reemplazante.

Sin embargo, a pesar de estas afirmaciones, se siguen contratando mujeres. Cabe preguntarse si efectivamente, las mujeres representan un costo mayor para la empresa de acuerdo con la legislación vigente ?Cuáles de los costos asociados a la maternidad son asumidos por la empresa y cuál es su magnitud?

La mayor parte de estos derechos son costeados por el Estado, específicamente por el sistema de seguridad social, que solventa el subsidio que obtiene la trabajadora durante los permisos que por varias causas otorga la situación de maternidad. Secundariamente, concurre a costear estos derechos el empleador que emplea mano de obra femenina. Efectivamente, la limitación al libre uso de la mano de obra que proviene del fuero maternal, las perturbaciones ocasionadas en la organización del trabajo a causa de las ausencias, cambios de puesto de trabajo o mermas en la productividad - reemplazos, entrenamientos, vacíos u otros- así como la provisión de sala cuna, son costeados por los empleadores específicos de las trabajadoras.

Se ha ido abriendo paso la idea de distribuir de una manera diferente los costos de distinto tipo que ocasiona la maternidad. En primer lugar y en lo que sea posible, se piensa que algunos de estos costos deben hacerse pesar sobre el precio de la mano de obra masculina. Es cierto que el costo de desorganización del proceso productivo y de reemplazo de las trabajadoras durante el período de permiso maternal no puede traspasarse al trabajador padre ni dejar de recaer sobre el empleador particular de la trabajadora afectada. Pero no ocurre lo mismo con el gasto en el cuidado de los hijos pequeños, cuyo costo no tiene por qué encarecer sólo la mano de obra femenina - y por ende, el costo de la empresa que contrata mujeres- cosa que ocurre con la aplicación de la actual normativa. Este gasto puede ser redistribuido entre todos los que contratan trabajo (por ejemplo, a través de una cotización que efectuaran todos los empleadores), entre sectores más amplios de la sociedad (afectando a todos los que pagan impuestos, por ejemplo) o asegurando la concurrencia del Estado (lo que puede ser por vía de subsidio).

Una reforma legal de 1993 introdujo el criterio de trasladar algunos gastos ocasionados por la maternidad al costo de la mano de obra masculina. Así, se concedió también al padre el derecho a permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año. La norma atiende además a otros fines como es el de favorecer la relación afectiva entre el padre y su hijo pequeño y la participación del padre en las responsabilidades del hogar. Sin embargo, los datos de la investigación a que venimos aludiendo muestran que sólo un 0,1% de los padres de la muestra, había hecho uso de este derecho. La razón principal de ello no parece ser el desconocimiento de la norma, ya que sólo en el 15% de las situaciones se detectó que ésta se ignoraba.

Las respuestas que empleadores y trabajadoras dieron a la pregunta sobre la forma de financiar el cuidado de niños refleja, en buena medida, esta idea de compartir su costo. Llama la atención que las opiniones de los empleadores están divididas. Casi la mitad, el 47,7% de ellos, opinó que debía mantenerse este derecho tal como está actualmente dispuesto en la ley, es decir, costado exclusivamente por ellos, cuando la empresa tenga 20 mujeres o más. Mientras que la otra mitad de los empleadores entrevistados se inclinó por modificar las actuales disposiciones. La modificación que este último grupo propone es que el financiamiento sea compartido, participando el sector público y las trabajadoras. Hay un grupo menor que plantea el cambio del derecho a sala cuna por un subsidio en dinero a la trabajadora, aunque no se especifica la fuente de financiamiento.

Las normas relativas a la maternidad han sido vistas siempre por el empresariado como una carga costosa. Los empleadores han desplegado estrategias para aminorar dichos costos, a través del pago de un salario más bajo a las trabajadoras o limitando el empleo de mano de obra femenina; también ajustando, en los hechos, algunos aspectos de esta normativa. Sin embargo, y reconociendo un margen de incumplimiento, estas normas lograron legitimidad y han operado en el país durante muchos años, especialmente en la gran empresa que se fue consolidando y que fue requiriendo trabajo femenino.

Los costos que ocasiona la maternidad tienen un peso diferente según el tamaño de las empresas y más específicamente según el peso del empleo femenino; en ello juega el factor de economías de escala. Por eso es que la mayor infracción está en las empresas más pequeñas y más vulnerables que además, visualizan con mayor dificultad los intereses generales de la producción que a veces no expresan de manera nítida y directa los suyos inmediatos. De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación ya mencionada sobre protección a la maternidad, el incumplimiento de las normas sobre salas cunas, que alcanza al 17% de las empresas que tienen esta obligación, se encuentra claramente concentrado en empresas de menor tamaño. La mayor parte - el 80% de estas empresas que incumplen- tienen entre 20 y 50 trabajadoras, siendo especialmente significativo en las de menos de 30 trabajadoras.

UN TEMA A REFORZAR DENTRO DE LA EMPRESA

La protección que establece la ley no es entendida, en el ámbito laboral, como un mínimo, como "piso" que puede elevarse, de manera que son muy poco frecuentes los acuerdos para mejorar los beneficios a que la ley obliga. En este sentido, los datos de la investigación ya citada muestran que sólo un 4,4% de las empresas que no tienen la obligación legal realizan algún aporte para el cuidado de los hijos de sus trabajadoras. En relación con el derecho de alimentación al hijo menor de 2 años, hay un 37% de las trabajadoras que pertenecen a empresas con menos de veinte mujeres que hacen uso de este derecho sin tenerlo legalmente.

En realidad, los derechos en torno de la maternidad no son un tema relevante en la negociación o en la demanda colectiva propia del ámbito de la empresa. Tampoco hay mucha preocupación sindical por las formas de cumplimiento de estas normas o por la difusión de las mismas. Las trabajadoras entrevistadas casi no incluyeron al sindicato entre las fuentes que las informaron sobre los derechos de maternidad; sólo el 2% de ellas lo hizo. Asimismo, algunas demandas que es necesario plantear como el cambio de puesto de trabajo cuando éste es perjudicial para la salud de la embarazada, no suele pasar por el sindicato, sino que son peticiones individuales de cada trabajadora afectada, sólo un 0,4% de las trabajadoras manifestó que su sindicato solicitó cambio de puesto de trabajo. Tampoco parece haber una actividad sindical diligente frente al incumplimiento de las obligaciones en relación con la maternidad; al menos, eso muestran los datos en relación con la obligación de sala cuna.

Para las trabajadoras, compatibilizar de mejor manera su participación en el mercado laboral y la maternidad ha sido un objetivo planteado reiteradamente pero en sordina. Sólo recientemente se ha revelado como un tema de rango nacional, con significación para la economía, para el desarrollo familiar y como promesa de enriquecer la vida de trabajadores hombres y mujeres.

Esta nueva valoración debiera expresarse más nitidamente en la empresa. La protección a la maternidad puede mejorar en este ámbito y ello no siempre significará un gravamen al empresario. En la medida en que la planificación incluya el riesgo de embarazo de las trabajadoras, que se deje de catalogar a la maternidad como un acto contra la empresa y que se la entienda como un asunto que requiere acción sindical, se abre un espacio de acuerdos que pueden mejorar la vida de las trabajadoras, de sus familias y, al mismo tiempo, el resultado productivo de la empresa.

DESAFIOS Y PROPUESTAS

La maternidad en el ámbito del trabajo es un tema antiguo y la necesidad de esta protección no parece cuestionarse. Sin embargo, los cambios en el mundo de la producción y del trabajo, especialmente la creciente participación de las mujeres en él, han arrojado dudas sobre las bondades de la normativa y de las prácticas existentes.

¿Sobre qué criterios debe asentarse hoy día esta protección? El fundamento de esta preocupación podría formularse de la siguiente forma:

Las mujeres son en la actualidad, y seguirán siendo, de vital importancia para la producción, pero este papel que asumen crecientemente no debe poner en riesgo la vida familiar y menos el crecimiento demográfico. Un juicio así debiera llevar a facilitar la participación laboral femenina, lo que, por lo demás, realiza una opción que las mismas mujeres han hecho.

Una protección mínima que permita trabajar asalariadamente y tener hijos debe asegurarse a todas las trabajadoras. Dado que la cobertura es parcial, uno de los primeros puntos a definir es cómo se incorporan a esta normativa las trabajadoras que hoy carecen de esta protección, reconociendo la diversificación creciente en las modalidades de participación laboral. Esto debe estar garantizado sobre todo para los empleos de menor calificación y más baja remuneración, ya que el cierre del mercado laboral para estas trabajadoras o su expulsión desde allí, tienen un efecto demasiado fuerte en la reafirmación de la pobreza.

La forma de proteger la maternidad no puede ser definida por completo ni principalmente en la relación particular entre un empleador y la trabajadora. Esto significaría precarizar estos derechos y hacerlos finalmente ilusorios para las trabajadoras con menor poder de negociación. La flexibilización de las normas existentes debe, pues, plantearse muy cuidadosamente y estableciendo resguardos que cautelen la expresión de las trabajadoras.

Tampoco el peso económico de la maternidad puede caer sobre algunas empresas. Aunque la mayor parte de estos costos son asumidos por el Estado, los empresarios estiman alta la parte que ellos soportan.

En la medida en que la participación laboral femenina impacta al mercado laboral aliviando las restricciones de recursos humanos y beneficiando al conjunto de la producción; en la medida en que las normas relativas a la maternidad permiten una articulación más fluida entre empresa y familia e impulsan un reordenamiento social que favorece a hombres y a mujeres, el tema de la reproducción y la producción debe ser enfrentado por la sociedad en su conjunto. Con esta concepción, es necesario pensar cómo aliviar a los empresarios que contratan mujeres, de algunos de los costos específicos que ellos soportan.

La protección a la maternidad no es sólo un problema de legislación. En el ámbito laboral particular de la empresa, este tema no tiene la presencia que su importancia reclama. Persisten prácticas que dificultan la vida de las mujeres en el período de reproducción y no hay una demanda persistente encaminada a mejorar el nivel de protección que la ley otorga.

Finalmente, los cambios sociales referidos plantean el desafío de articular un consenso social que asegure protección a la familia, favorezca las oportunidades de las mujeres e impulse el crecimiento económico del país.