

# **RELACIONES LABORALES RURALES EN VENEZUELA: DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

MADRIZ ANAYA, Raiza Mercedes.

Recibida: 09-02-2009 Revisado: 11-07- 2009 Aceptado: 10-11- 2009

## **RESUMEN**

El objetivo del presente trabajo de investigación es hacer un recorrido desde la perspectiva de Género, de las relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres, en las cuales históricamente ha prevalecido un modelo androcéntrico. Este modelo hace que, surjan conflictos sociales-laborales, materializados a través de la desigualdad y discriminación de la que han sido protagonistas las mujeres en los diversos espacios de la sociedad: el medio rural es uno ejemplo de ello. La existencia del modelo patriarcal arraigado en esos espacios ha distorsionado el lenguaje y percepción de los/las juristas. Este trabajo partirá de la Teoría Feminista y de los Estudios de las Mujeres, los cuales predicen la igualdad entre hombres y mujeres mediante el reconocimiento de la universalidad, a pesar de las diferencias de orden simbólico.

**Palabras Clave:** Lenguaje Sexista; Trabajadoras Rurales; Género y Poder

## **RURAL LABOR RELATIONS IN VENEZUELA: FROM THE GENDER PERSPECTIVE**

The objective of the present research is to carry out an over view, from the gender perspective, of the asymmetric power relations between men and women, where historically an androcentric model has prevailed. This model has caused social-labor conflicts, demonstrated in inequality and discrimination where women have been the protagonists in the diverse spaces of society. The existence of a patriarchal model

rooted in those spaces has distorted the language and perception of lawyers. This work takes off from feminist theory and women's studies, which preach equality between men and women through the recognition of universality, despite symbolic differences.

**Key Words:** Sexist language, rural workers, gender and power

## **INTRODUCCIÓN.**

Mediante el presente trabajo se demostrará, con base en la Teoría Feminista, que toda investigación parte de una posición subjetiva respecto al objeto que se analiza, pero al estar esa posición influenciada por prejuicios en contra de las mujeres debido a la imposición de generación en generación de un modelo patriarcal, la tan llamada neutralidad u objetividad de los juristas o investigadores-varones podría desaparecer.

Lo mismo, podría suceder con algunas juristas o investigadoras-mujeres, dominadas por la inercia del saber y codificadas por dicho modelo el cual las conduce a ser educadas y a educar dentro de una cultura de litigio, anulando por completo los medios alternativos de resolución pacífica de los diferentes conflictos laborales que se puedan presentar, específicamente en el ambiente de trabajo rural, cuyo lenguaje de tipo andragógico utilizado por los formadores/as, educadores/as, instituciones públicas y privadas con competencia en el área rural es enmarcado en una desigualdad de trato y de oportunidades para trabajadores y trabajadoras rurales quienes a través de la historia han sido marcados/as por una relación laboral con jerarquía masculina, produciéndose con el transcurrir del tiempo la invisibilización de las mujeres, trabajadoras rurales, lo que ha ayudado a originar la discriminación por género en el ambiente laboral rural.

La presencia de esta problemática, conlleva a esta investigación a una valoración crítica, con visión de género, de las relaciones de poder entre mujeres y hombres originadas por el modelo patriarcal, el cual puede ser constatado por las condiciones de inequidad, mutilación mental y muchas veces física, en que se han

encontrado las mujeres y hombres por décadas, trayendo consigo relaciones de poder proveedoras de desigualdad que se ven reflejadas en los diferentes ámbitos jurídicos.

Esto ha traído consigo, entre tantas consecuencias, la existencia de un lenguaje jurídico laboral sexista, lo que ha originado una sobre generalización e insensibilidad del género por falta de voluntad hacia la comprensión y aceptación de nuevos conocimientos y perspectivas que encaminen hacia la igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres que se desempeñan en un medio laboral rural, cuyo desconocimiento podría acarrear la no solución pacífica de conflictos laborales por poseer una visión errada de las posibles causas y fuentes de dichos conflictos .

Por lo antes expuesto, es necesario comenzar el presente análisis con una exposición sobre las nociones generales de género, el cual ha traído consigo polémicas en los diversos escenarios jurídicos y sociales, sin embargo el conocimiento del mismo podría acarrear la causa-origen de esas polémicas, pudiéndose elaborar las estrategias y mecanismos para la prevención y control de los conflictos laborales rurales mediante la flexibilización del modelo de jerarquización de la relación laboral.

### **GÉNERO. Nociones Generales y Aspectos Fundamentales.**

Al comenzar a interactuar la persona humana con la sociedad, se va a encontrar con una estructura en la que hay alguien que manda y gobierna, y otras y otros que obedecen y son gobernadas y gobernados, naciendo, en consecuencia, las relaciones de poder.

Tal como es afirmado por Neira (1982:158),

“ (...) obedecer y mandar es un hecho social universal. La experiencia social más rudimentaria nos confirma suficientemente que el formar parte de un grupo cualquiera implica la sumisión a un Poder (...). El Poder es la fuerza por medio de la cual se puede obligar a obedecer a **otros** (...) Y la

Autoridad es el derecho a dirigir y a mandar, a ser **obedecido** y **escuchado** por los demás (...)".

Como se puede observar, en este párrafo, específicamente con base a las palabras resaltadas, el autor utiliza un lenguaje sexista, invisibilizando a las mujeres, ya que podría interpretarse que, los únicos que ostentan el poder y se obligan a éste, son los hombres-varones. Ahora bien, el Poder, además de ser coactivo y no coactivo, tiene entre sus características ser un instrumento para el ejercicio del control social, surgiendo el Derecho como mecanismo de formalización y regulación de las relaciones de Poder en procura de un control jurídico, lo que hace surgir las siguientes interrogantes, ¿El Derecho tiene género?, sus normas jurídicas ¿tienen un lenguaje sexista?, ¿las relaciones laborales tienen género?, ¿el género y el poder son aliados de las relaciones laborales? . Lo que si está claro, es que el Poder es un hecho, que nace de la interacción de las personas quienes comparten y toleran, algunas veces, sus diferencias, relacionadas, generalmente, con la valoración e interpretación de sus intereses.

Sin embargo, otras veces, esas diferencias no son respetadas y compartidas, sino que son acompañadas por acciones o estrategias cuyo fin principal es la imposición de ideas, criterios, metas, fines, actitudes, comportamientos, roles, entre otros, creando una relación jerárquica que trae implícita la subordinación, como por ejemplo, la que surge del Patriarcado, cuya definición es señalada por Facio (1995: 34)

“ (...) como el modelo conformado por hombres/varones que ejercen gobierno-autoridad sobre las mujeres, niñas, niños, ancianos, ancianas, invisibilizando a las personas sobre las cuales se ejerce esa autoridad, convirtiéndose en un sistema imponente y omnipresente de sexo/género con dominación masculina (... ) “.

Desde esta perspectiva, el Patriarcado, es generador de otros hechos y conflictos sociales y jurídicos-laborales, como por ejemplo la desigualdad social y jurídica, cuya consecuencia es la discriminación por sexo/ género, por lo que se hace necesario su

concientización hacia el reconocimiento de la universalidad en la que se respeten los valores equivalentes.

Ahora bien, prosiguiendo con las relaciones de poder, la lucha u ostentación del Poder produce abuso de autoridad, manipulación, coacción, competencia desleal, opresiones, amenazas, discriminaciones, conductas no éticas, entre otras. Así mismo, la concentración del Poder puede estar en una minoría (hombres-varones) y afectar negativamente los intereses de la mayoría (mujeres), originando conflictos sociales, en consecuencia jurídicos-laborales rurales. Bajo esta concepción, las relaciones de género son relaciones de poder, con un visible sujeto dominante, el hombre, y otra sujeta dominada, la mujer.

Para tal afirmación, tenemos que conocer lo que es el Género y después, comprender el significado de las relaciones de género y su vínculo con el ámbito laboral.

Algunas definiciones basadas en la Teoría Feminista a través de los Estudios de la Mujer, definen lo que es el Género, García (1998 :102) explica que,

“(...) cuando se habla de género en las ciencias humana, se está haciendo referencia a las conductas, a los comportamientos socio-culturalmente definidos y a los roles sociales históricamente construidos a partir de la especificidad biológica sexual.

Así mismo, Aponte (1998: 73) señala que,

“(...) el género es una creación cultural...que adjudica al mismo tiempo el poder o el prestigio social (...)”.

Por su parte, Ferrara (1995) citada por García (1998 :104), indica que,

“(...) cuando hablamos de género hablamos, además, de una categoría social que atraviesa todas las demás categorías, hablamos de cómo los hombres y mujeres interactúan en la sociedad a través de las relaciones de poder que legitiman la inferioridad y la subordinación, la feminización de la pobreza, la doble jornada, la invisibilidad histórica, política y social del género femenino, amén de la violencia y las guerras (...)”.

Para Bracho y Muñoz (2000 :193),

“(...) el género lo podemos entender como los comportamientos y roles sociales que han sido construidos bajo la base de las diferencias biológicas sexuales entre hombres y mujeres. El género es entonces una construcción social y obedece como tal a prejuicios, creencias, dogmas, mitos de una sociedad dada. En definitiva, el género está presente en todo, y se trata de construcciones sociales, culturales, comportamientos entre mujeres y hombres a través de relaciones de poder, basadas éstas, en sus diferencias biológicas-sexuales y de identidades, las cuales han obedecido a prejuicios ancestralmente formados que invisibilizan a las mujeres en la sociedad(...)”.

En este mismo orden de ideas, la estructura de las relaciones de género, en el sistema patriarcal son influidas por las relaciones de poder entre los géneros, cuyo fundamento se encuentra en tres elementos, señalados por García, (2003: 13), como

“ (...) la desigualdad, discriminación y violencia. Las expresiones exclusión y dominio, son típicas en todo sistema que organiza la realidad social, como por ejemplo el parentesco, la ciudadanía, la producción intelectual, las relaciones con el Estado y la subjetividad, ubicándonos esto, en una posición de subordinación (...)”.

Superar esta estructura dominante, implica el lograr discernir entre las distintas posiciones asumidas, ampliando la visión de consciencia que hará que se descubra lo que no somos, para llegar a quienes realmente somos, recuperando así, la identidad perdida y no valorada.

Analizadas como han sido las relaciones de poder y de género, es importante que se prosiga hacia el estudio de los conflictos sociales y jurídicos laborales rurales que acarrearán esas relaciones.

Para Soriano (1997:306),

“(...) las causas de los conflictos sociales son variadas, unas procedentes de los componentes psicológicos de las personas como individuo y como grupo, y otras procedentes de la desigualdad social. Por una parte, la psicología humana es conflictiva por su alto grado de natural insatisfacción. Por la otra parte, la desigualdad social, vista en sus tres fases como son, la desigualdad en la propiedad y disponibilidad de bienes; la desigualdad en el ejercicio del poder y la desigualdad en la

profesión u ocupación, son generadoras de conflictos entre quienes poseen, pueden o valen y quienes quieren tener poder y valer como aquellos. Todo esto es fuente de una relación descompensada entre expectativas humanas y recursos para satisfacerlas (...)“.

Al interpretar esta afirmación con perspectiva de género, se tendría que afirmar que los componentes psicológicos de las personas, mujeres y hombres, están estructurados y controlados por códigos culturales que otorgan distinto reconocimiento y valoración a las mujeres, creando una subordinación hacia los hombres, que no es natural ni biológica sino basada en una estructura de género, cuyas claves de acceso y salida están bajo la voluntad de cada persona.

De todo lo anterior, se puede afirmar que, las relaciones entre géneros son relaciones de poder legitimadas a través del Derecho, basadas en la diferenciación biológica de los sexos que estableció que el fuerte es el varón y la débil la mujer. Esto ha condicionando la subjetividad de las mujeres hacia la proyección de una falsa identidad que se subordina a creencias de debilidad e inferioridad ante lo masculino. La duración de esta situación, podría ser hasta lograr el discernimiento que conduzca hacia la implementación de una educación con visión de género.

Ahora bien, para terminar este primer análisis es necesario exponer que de acuerdo al criterio de Facio (1995:59),

“ (...) las diferencias que existen entre mujeres y hombres son las que se derivan de sus identidades de género, que no son para nada naturales sino que han sido construidas a través de la historia social y cultural de los pueblos y naciones (...)“.

Con fundamento en este párrafo, se puede concluir que al establecerse un criterio de valoración hacia hombres y mujeres la visión y perspectiva utilizada por el observador u observadora puede estar viciada por códigos provenientes de la memoria

ancestral cultural de los pueblos que moldean y manipulan los modos de pensar, actuar y sentir, evitando un discernimiento real, lo que hace que se capte un mayor número de diferencias que semejanzas, las cuales han sido construidas, adheridas y aceptadas sumisamente a través del intelecto, las cuales al ser exteriorizadas, por cualquier medio, se convierten en generadoras de conflictos y luchas de poderes en los diferentes ámbitos sociales, por lo que se hace necesario, seguidamente, analizar el vínculo existente entre poder y género, así como su incidencia en las relaciones laborales rurales.

### **PODER Y GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES RURALES.**

Dentro de los sistemas de normas, se encuentra el sistema jurídico-laboral, en el cual se asume una concepción social del trabajo en la búsqueda de realzar el carácter personal y humano sobre el meramente patrimonial, pues desde hace más de un siglo, como una reacción contra los incontables abusos cometidos por el capital contra los trabajadores y las trabajadoras, se comenzó a pensar en la conveniencia de la intervención del Estado en las relaciones laborales, naciendo una disciplina jurídica inspirada en la Justicia Social que vele por el cumplimiento de este principio y que junto a otros principios universales y propios, pueda verse materializado el respeto a la dignidad humana en las relaciones laborales, esa rama jurídica es el Derecho del Trabajo desplegado en sus diversos ámbitos, incluyendo el rural.

Algunos autores como Alfonzo ( 2004: 11) definen al Derecho del Trabajo como:

“ (...) El conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la sociedad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos de esas relaciones (...)” .



Según lo señalado, la actividad laboral no pueda ser concebida como simple mercancía, porque originaría roles en los sujetos y sujetas laborales, empleador o empleadora, trabajador o trabajadora, de destructor o destructora y opresor u opresora, quedando el humanismo como valor universal, al margen, lo que implicaría, dejar por fuera, el respeto a la dignidad humana.

De acuerdo al criterio emitido por González ( 2004:3),

“(…) La justicia social, la paz, la soberanía e independencia y la dignidad, son partes inseparables del bienestar humano que se deben difundir para evitar la deshumanización **del hombre** y de la sociedad (…)”.

El ser humano, como se señaló al comienzo, tiene un fuero individual y social que constituyen la base de la libertad individual y el bienestar social, siendo este bienestar, el objeto que persigue la justicia social para el logro de una paz social, naciendo el Derecho del Trabajo como justicia social aplicada al trabajo, siendo éste generador de relaciones laborales entre empleador o empleadora y trabajador o trabajadora, y a la vez, generador de interacciones entre los trabajadores y trabajadoras.

Ahora bien, la relaciones laborales hacen que nazca, entre empleadores o empleadoras y trabajadores o trabajadoras un vínculo jurídico generador de deberes y derechos fundamentados en valores humanos y jurídicos, y a la vez también, nacen interacciones entre los trabajadores y trabajadoras.

Lo anterior, se centra en el contrato de trabajo, en el cual se pactan obligaciones, cualquiera fuera su naturaleza, limitando la libertad personal de los sujetos y sujetas laborales, ya que eligen voluntariamente las condiciones de modo, tiempo y lugar, siempre bajo el amparo tutelar del Estado, limitando el ejercicio del poder de esas voluntades lo que origina una voluntad heterónomamente condicionada, bajo una estructura jerárquica que produce desigualdad de trato y oportunidades, surgiendo la

siguiente pregunta ¿el contrato de trabajo tiene o no género? Para dar respuesta a esto, se tendría que analizar el estilo y diseño del lenguaje utilizado por los y las juristas en sus escritos y discursos.

Por ejemplo, Guerrero (1986: 9) señala que,

“ (...) En el contrato de trabajo el Estado interviene para evitar el abuso del poder económico por parte del más **poderoso**, restringiéndole la libertad contractual (...). Esa interferencia legislativa fija el conjunto de obligaciones y responsabilidades que corresponde a **cada uno** de **los** contratantes (...)”.

Como se destaca de este texto, el lenguaje utilizado es sexista, por lo que las expresiones y palabras resaltadas en el mismo son eminentemente en masculino. Igualmente, el rol que ejerce el Estado dentro de las relaciones laborales, es paternalista, protector, como consecuencia de uno de los fines del Estado dirigido a mantener el orden público a través de las normas que regulan dichas relaciones, ejerciendo el control de los abusos que genera el poder económico del empleador o empleadora sobre el trabajador o trabajadora, dicho poder crea una desigualdad entre ellos y ellas, por lo que el Derecho del Trabajo consagra, como se señaló, normas laborales de orden público, en su mayoría de carácter imperativo, así como también, principios generales, que vienen a limitar la voluntad autónoma de los sujetos y de las sujetas laborales. Esto hace que, exista un enlace perenne entre el Estado y la empresa, constituyendo el primero, el agente promotor y la segunda, el agente motor.

Ahora bien, dentro de las relaciones laborales en general, se producen desigualdades entre empleadores o empleadoras y trabajadores o trabajadoras, haciendo que exista en el Contrato de Trabajo una desigualdad jurídica a favor de los trabajadores y las trabajadoras, a pesar de que la Constitución Nacional aclara un poco el panorama al darle la protección al trabajo, lo que disminuye el grado de desigualdad jurídica para

los sujetos y sujetas laborales, aunque el consentimiento de las partes sigue prevaleciendo como una condición para la existencia del Contrato de Trabajo.

En este mismo orden de ideas, el Contrato de Trabajo, produce efectos que se refieren a la creación de obligaciones entre las partes. Para el empleador o empleadora, surgen obligaciones generales como la identificación con el trabajo; la organización y fiscalización del mismo; el ejercicio del poder de mando y la disciplina que le confiere la subordinación de sus trabajadores y trabajadoras. Así como también, facilitar la materia prima; las herramientas; el lugar; asumir el riesgo; el pago del salario, entre otras. Para el trabajador, nacen también, obligaciones generales, entre las que se encuentran la identificación con el empleador, empleadora y la empresa, la prestación personal y subordinada del servicio, junto a la lealtad, rendimiento y obediencia.

De acuerdo al criterio de Alfonzo (2004:73):

“ (...) Las instrucciones, órdenes y reglamentaciones obligatorias **del empleador** son, únicamente, efectos del estado de subordinación, pero no la causa de éste (...) la subordinación **del trabajador** se origina en su obligación de trabajar por cuenta ajena, y de permanecer personalmente a disposición de su patrono con el fin de prestarle servicio en las condiciones fijadas por el Contrato o por la Ley (.. .) “.

De lo expuesto, se deduce la existencia de un Poder Directivo por parte del empleador o empleadora, el cual lo explica Cabanellas (2001:285) de la siguiente manera:

“Si el anverso de la dependencia en el trabajo está en la Subordinación Laboral. El reverso de la misma lo constituye el Poder Directivo **del empresario**, que ejerce por sí o representante. La potestad directiva tiene efectos para **los subordinados y terceros**”.

Todo lo anterior, hace que se destaque por una parte, el lenguaje sexista utilizado por el autor, y por la otra parte, la Subordinación como elemento característico de la relación laboral, es decir, el empleador o empleadora como superior jerárquico, ejerce

su derecho de subordinar al trabajador o trabajadora a sus instrucciones, órdenes, dirección, disciplina y control reglamentario y jurídico, sin olvidar que dentro de dicha subordinación, también se encuentra una dependencia económica y técnica por parte del trabajador o trabajadora. En cuanto al trabajador o trabajadora como inferior jerárquico o inferior jerárquica, ejerce el deber de permanecer a disposición del empleador o empleadora, prestándole sus servicios, según lo establecido en el contrato de trabajo y en las demás leyes y reglamentos.

Lo señalado, hace deducir que existe un empleador o empleadora con una superioridad jerárquica dentro de la organización de la empresa, cuya regla general es que esa superioridad debe ser ejercida bajo el respeto y aceptación de las habilidades, capacidades y tareas asignadas al trabajador o trabajadora concebidas por la relación de trabajo, lo contrario, produciría posiciones contrapuestas entre las partes involucradas.

Igualmente, el trabajador o trabajadora por su posición de débil económico/a e inferior jerárquico/a, busca constantemente las mejoras en sus condiciones laborales a través de la formación profesional, creación de sindicatos, cooperativas y cogestión empresarial, para lo que se requiere, en gran parte, la intervención del Estado como garante de la justicia social. Sin embargo, no se puede obviar que dentro de las modalidades del Contrato de Trabajo se encuentran la verbal o escrita, ambas modalidades acarrear sumisión, aunque el contrato verbal puede producir un mayor grado de abuso de poder.

Al trasladar este escenario al medio laboral rural se puede observar que los equipos de trabajo rurales están y han estado conformados, en su mayoría, por alianzas familiares, no pudiéndose ignorar los vínculos de parentesco y en consecuencia, la jerarquía de poder y autoridad, lo que hace que surjan variables influyentes dentro de la relación laboral rural, ya que además de los vínculos familiares, existen también los

económicos, sociales y políticos que generan estructuras jerárquicas dentro de una organización en gran parte informal, en las cuales la mujer rural ha sido sujeta a discriminaciones por parte del modelo patriarcal lo que ha acarreado conflictos sociales y laborales debido a la supremacía varonil e inferioridad de la mujer para las labores de campo, siendo ellas utilizadas con el transcurrir de la historia, para alianzas matrimoniales a través de las cuales la familia campesina ha tratado de mantener el equilibrio por una parte, entre la economía y la demografía de las fuerzas de producción y por la otra parte, para redes sociales o grupo social organizado en las cuales impera la jerarquía y dominación.

En el medio rural, los vínculos familiares constituyeron y continúan constituyendo el instrumento más eficaz para asegurar las migraciones, el poblamiento y la producción agraria, lo que origina una jerarquización aceptada sumisamente, por lo que la igualdad en el seno familiar se considera socialmente inexistente, afectando en consecuencia el ámbito jurídico-laboral y en especial a las trabajadoras rurales.

Todo esto, como se puede observar, hace que en las relaciones laborales, inclusive en las de tipo rural, se originen relaciones de Poder producto también, de las interacciones entre los trabajadores y trabajadoras, siendo éstas fuente de conflictos laborales debido además, a los intereses o expectativas comunes u opuestos derivados de los roles de determinadas posiciones que ocupan los sujetos laborales. Esto hace que se analice a continuación, la naturaleza conflictiva de las relaciones laborales, específicamente las rurales, ya que el medio ambiente laboral rural, no escapa a los señalamientos anteriores, específicamente en lo referente al personal laboral rural quienes además, se encuentran regulados dentro de los regímenes especiales del Título V de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, cuya especialidad parte de ciertas diferencias respecto al régimen general de la relación del trabajo, específicamente en lo que

concierno a la condición de los sujetos y sujetas, a la naturaleza del trabajo que se desempeña o al medio mismo que no permite que se aplique las normas jurídicas ordinarias. Así mismo, aquellos casos diferenciales, como es el momento en que nace el derecho al trabajador o trabajadora rural de exigir sus vacaciones, o lo relacionado a la jornada nocturna y al máximo de duración de la jornada laboral rural por considerarse discontinua, intermitente o de intensa actividad. También, hay diferencias en cuanto que se reduce el porcentaje de trabajadores y trabajadoras nacionales de un noventa por ciento (90%) previsto como regla general a un ochenta por ciento (80%) en las normas jurídicas que rigen el trabajo rural, entre otros.

Ahora bien, es importante acotar en cuanto al carácter especial del trabajo rural que con su inclusión al ámbito del área de Derecho del Trabajo, se llenó un vacío generado por las leyes desde 1936, ya que dicha materia rural venía regulada por disposiciones reglamentarias como es el Reglamento en la Agricultura y en la Cría de 1945 y el Reglamento de la Ley de Trabajo de 1973, por lo que según Alfonso ( 2004-286) esos reglamentos acarreaban un vicio formal y además que el Ejecutivo Nacional procedió a dictarlos con superficialidad al no entender que la conducta social en el medio campesino no puede ser regida por las mismas normas jurídicas dirigidas a un conglomerado urbano, ya que no son sectores de alta concentración humana, con experimentada conciencia de clases, con amplias facilidades de comunicación y de acceso a los órganos de conciliación y de justicia.

De lo expuesto, ha quedado explicado el por qué del carácter especial con el que ha sido tratado el trabajo rural dentro del Derecho del Trabajo, haciéndolo partícipe como generador de relaciones y conflictos laborales así como usuario de un lenguaje sexista.

#### **EL SEXISMO EN EL LENGUAJE JURÍDICO LABORAL RURAL.**

Para lograr una mejor comprensión sobre el sexismo jurídico se hace necesario citar a diferentes expertos y expertas en el área, quienes han analizado el lenguaje desde diversas percepciones como es el caso de Álvaro García Messeguer citado por Ferrara (2000:10) quien afirma que,

“ (...) por sexismo lingüístico entendemos el empleo de vocablos o la construcción de oraciones que, debido a la forma escogida por el hablante y no a otra razón, resulta discriminatoria por razón de sexo. De este concepto, se puede observar que, el autor a pesar de estar explicando lo que debe comprenderse por sexismo lingüístico, incurre en un error, al discriminar a la mujer con la utilización del sustantivo - hablante- de género común (...) “.

Por su parte, Belandria (2005:2), explica que,

“ (...) el género común es un accidente gramatical del nombre o sustantivo y para identificarlo como género femenino o masculino se tiene que utilizar los artículos el o la, siendo éstos, las palabras que se anteponen al nombre para indicar su género y número. En este caso, el artículo utilizado, es determinado para el masculino singular, lo que significa que el autor al escribir “el hablante” lo hizo en masculino. Por lo que, la expresión correcta sería, el o la hablante (...)”.

Ahora bien, según el criterio de Ferrara (2000: 9), analiza el lenguaje con perspectiva de género al señalar que,

“(…) el lenguaje no es inocente, ni neutro: transmite la ideología, interpreta, reproduce la cultura refuerza los valores imperantes en la sociedad y condiciona nuestra visión de la realidad (...) “, cita a Yadira Calvo (1990 ), quien afirma que el lenguaje garantiza el orden patriarcal: heredero y generador a la vez de una vasta tradición sexista, impide percibir lo femenino, lo desvirtúa, lo ignora y lo descalifica(...) “.

Por su parte, Plantin (2002:50-51), recoge en un párrafo las percepciones anteriores exponiendo que,

“(…) el lenguaje natural es ambiguo y se manifiesta en todos los niveles ( sintáctico, léxico, fonético) de la estructura de los enunciados. Las palabras son imprecisas, una misma palabra puede tener varios sentidos, construcciones superficialmente idénticas pueden expresar sentidos totalmente diferentes. La búsqueda de la verdad exige que vigilemos el lenguaje para

eliminar toda posibilidad de equívoco. En esta lucha contra la ambigüedad asistimos a un verdadero reparto de tareas entre análisis lingüístico, analiza el sentido de la palabra) y el análisis lógico ( se ocupa del buen funcionamiento de los discursos deductivos de los que forma parte y denuncia las palabras ambiguas que están en el origen de las conclusiones ilegítimas (...)).”

Lo explicado por Plantin, puede ser objeto de varias interpretaciones como por ejemplo, una misma palabra puede comportarse de diferentes maneras, como es el caso de la palabra militar, que puede ser sustantivo, verbo o adjetivo. Y si le antepone un artículo determinado, como el o la, indicará si el sustantivo es de género masculino o femenino. Pero, otra cosa totalmente diferente, sería que con la expresión “el militar”, quien esté hablando o escribiendo quiera incluir a ambos sexos por considerarlo natural, y en consecuencia ambiguo y de uso común. Igualmente, sucede con la palabra hombre, niño, padres, abuelos, estudiantes.

Al llevar este escenario hacia lo jurídico, se encontraran opiniones como la emitida por María Espina ( 2003:57-76 ) quien indica que,

“(...) la mujer tiene que lidiar constantemente con una sociedad patriarcal y de estándares masculinos que se encuentra legitimada por las propias normas jurídicas. El sistema impuesto por nuestras leyes ha reforzado y permitido la discriminación de la mujer. Por ejemplo, de qué nos sirve no ser discriminadas en el ámbito laboral, si cuando ingresamos a éste los parámetros de ascenso y evaluación se realizan a través de formas masculinizadas (...).”

Opiniones también como la de Díaz (1980: 71-72), quien señala que,

“(...) la Ciencia del Derecho es un trabajo de carácter dogmático-jurídico, el pensar **del investigador**, es aquel que no está sometido al marco impuesto por una opinión dada. La existencia de un texto jurídico implica lógicamente un pensar dogmático, por lo que se debe acudir a una dogmática jurídica-investigadora y no a una dogmática jurídica no investigadora, repetidora de fórmulas ( normas ) mecánicamente aplicadas, debiendo obtener validez el pensamiento dogmático jurídico por su constante reconstrucción y su efectiva realización en concretas situaciones sociales siempre cambiantes e históricamente configuradas(...).”



De este párrafo, como se puede observar, se desprende, también, el uso sexista del lenguaje. Sin embargo, de su contenido se extrae la siguiente, reflexión como es que las normas jurídicas, incluyendo el título del texto legislativo, pueden ser objeto de un uso sexista del lenguaje jurídico, cuyo respeto por las funciones que cumplen las palabras dentro de la oración y dentro del discurso, no existe, y no precisamente por ignorancia, más bien por inercia investigativa, lo que acarrea el no discernir las verdaderas diferencias entre los sexos, es decir que todas y todos son diferentemente iguales, esta problemática, puede observarse en la redacción de las normas jurídicas, las cuales podrían ser redactadas sin necesidad de discriminar o perjudicar a alguien, controlando así, el dicotomismo sexual.

Lo expuesto, hasta ahora, amerita que el contenido de esta investigación sea encaminada hacia el conocimiento general de los valores y la valoración.

Según Vásquez ( 2001:145-151), los valores son como los principios para la razón, los elementos de la sensibilidad. Cuando se dice: esta piedra es un diamante, no se tiene **opositor**, ni ese juicio compromete la objetividad **del investigador**, se refiere a un juicio descriptivo. Pero, cuando se dice: este diamante es hermoso, se ha comprometido la visualización de esa piedra, acarreando un juicio de valor, cuya estimación puede ser negada por **otro sujeto**. El acto mediante el cual son creadas las normas jurídicas, constituye un acto de valoración. El órgano competente pondera las conductas y discierne entre aquellas que son buenas o malas para la sociedad. Existe una valoración que es la que se practica sobre la conducta humana y una avaloración que significa comprensión del objeto cultural, conformado por el esfuerzo que las ciencias de la cultura hacen para describir su objeto de estudio, neutralmente, objetivamente, **el jurista** no valora, sino que avalora, es decir, **el científico** formula

aserciones respecto de normas ya establecidas. Pero también, existe la revaloración, siendo una toma de posición frente a un objeto, careciendo aquella de positividad, es una actitud crítica. La revaloración, es la que se realiza bajo una determinada concepción de la justicia y escala de valores, que se confronta con la asumida por los órganos del Estado.

Del anterior texto, no se puede obviar que la citada jurista incurre también, en un lenguaje sexista, a pesar de afirmar y aceptar que existe un lenguaje objetivo y neutro utilizado por el investigador, haciendo caso omiso en su escrito a las investigadoras. Sin embargo, se puede extraer también, del texto, que existe una valoración la cual parte de la razón inspirada en valores, es decir, que entra en el juego la subjetividad-sensibilidad de la sujeta o sujeto. Igualmente, existe una avaloración, la cual trata de las construcciones sociales, culturales y científicas creadas e inspiradas por diversos hechos durante la historia y las cuales influyen y marcan la sensibilidad de la investigadora o del investigador, cuya investigación se basa en lo ya creado, es decir, lo que va a realizar es una invención. Pero, lo más importante e interesante, es que existe una revaloración, la cual se trata de investigaciones construidas desde la perspectiva de género, lo que permite el deslastre de residuos dejados por supuestas investigaciones neutras y objetivas, pero colmadas de desigualdad y discriminación hacia las mujeres.

Por su parte, Scot (1990) señala que, quienes quisieran codificar los significados de las palabras, porque las palabras como las ideas y las cosas están destinadas a significar, tienen historia, deben buscar vías para someter continuamente nuestras categorías a crítica y nuestros análisis a autocrítica.

De esto, se deduce que, los criterios de científicidad que regulan las instituciones, los ordenamientos jurídicos y las prácticas académicas, se han legitimados

por los sistemas de conocimiento con un uso sexista del lenguaje, el cual es simulado con los denominados lenguajes neutros u objetivos.

En gran parte de la doctrina laboral, específicamente en lo que se refiere al ámbito laboral rural, se continúa utilizando un lenguaje sexista, el cual se verifica en algunos textos jurídicos laborales como por ejemplo Alfonso (2004: 285-288), del cual se extraen expresiones como “ De los Trabajadores Rurales”; “ del trabajador” ; “ del trabajador rural”; “ el patrono”; “ al trabajador campesino”; “ los trabajadores”.

Igualmente; Villasmil (2001: 57-64) utiliza expresiones como “ por trabajador rural”; “trabajadores”; “ el hombre”; “ el siervo o vasallo”; “ un trabajador”; “el trabajador”; “al empleador”; “ al patrono”; “ los trabajadores rurales”; “al Inspector o Comisionado del Trabajo”; “ para el empleador”, entre otros.

A pesar del gran logro obtenido por la Comisión de Estilo en la utilización de un lenguaje oficial no sexista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se ha seguido implementado un lenguaje sexista en la mayoría de los textos legislativos, como es el caso específico lo que hace deducir que exista aún, una falta de conscientización de mujeres y hombres, que no logran comprender que no se trata de un capricho legislativo y mucho menos, de una obsesión y rebeldía de las mujeres que han estado en pie de lucha para este logro, se trata del rescate de la verdadera identidad y la aceptación de muchos y muchas de que somos diferentemente iguales.

Ahora bien, partiendo de la afirmación de Fernand Saussure, padre de la lingüística, citado por Perdomo (1986: 80), quien postula que la lengua es un conjunto de símbolos arbitrarios, vale decir, no iconográficos. El Derecho utiliza como medio de expresión de lo jurídico, las diversas lenguas naturales y ello conlleva por consiguiente, a introducir toda la problemática de la lingüística en la comunicación jurídica. Dicho lo anterior, comencemos con el análisis general por lo que considero que en la señalada

Ley se utiliza un lenguaje sexista, Comenzando por el análisis del título de la mencionada Ley,

Por su parte, Belandria (2005: 8) señala que, el artículo es la palabra que se antepone al nombre para indicar su género y número, siendo el artículo (el), un artículo determinado para el masculino singular, cuando el artículo (el) va precedido de la preposición (a) se forma la contracción (al), y cuando va precedido de la preposición (de) se transforma en (del).

Con fundamento a esto, se puede afirmar, desde la perspectiva de género, que todas aquellas leyes, reglamentos, decretos, resoluciones que cumplan con un diseño y contenido en el cual no se respete el lenguaje no sexista se está incumpliendo con un mandato Constitucional como es el caso de la Ley Orgánica del Trabajo, según Gaceta Oficial número 5.152, de fecha 19 de Junio de 1997, la cual está siendo objeto de reforma, y en la cual está establecido un lenguaje sexista, específicamente en el aspecto que concierne a la presente investigación como es el ámbito laboral rural, ya que la mencionada Ley al señalar en el artículo 315 ” Se entiende por **trabajador** rural **el** que presta servicio en un fundo agrícola o pecuario en actividades que sólo pueden cumplirse en el medio rural. No se considerará **trabajador** rural al que realice labores de naturaleza industrial o comercial o de oficina, aun cuando las ejecute en un fundo agrícola o pecuario”, hace que su campo de aplicación sea restringido, sólo para varones-trabajadores, excluyendo a las mujeres-trabajadoras, pese que simula tratar de abarcar a la vez con esa palabra tanto a hombres como a mujeres, sólo recordemos que la palabra trabajador es un sustantivo con género masculino,

Igualmente, en la señalada Ley, se hace referencia a algunos artículos de lenguaje como (los) es un artículo determinado que se utiliza para el masculino plural ; (el) es un artículo determinado para el masculino singular; al estudiante, (al) es una

contracción que se utiliza cuando el artículo (el) va precedido de la preposición (a ); para estos términos se aplican las mismas reglas anteriores, además que las desinencias (es) implican un plural masculino, es decir, si la palabra origen tiene un género masculino, como por ejemplo, el trabajador(es); el inspector (es).

Igualmente, el artículo 112 de la Ley Orgánica para la Protección del **Niño y del Adolescente**, Gaceta Oficial número 38.641, de fecha 9 de Marzo de 2007, establece: “ El trabajo rural realizado por adolescentes, con la anuencia **del patrono** les otorga el carácter de **trabajadores** rurales, inclusive si este trabajo se realiza junto a su familia, independientemente de la denominación que se le atribuya. **Los** adolescentes **trabajadores** rurales tienen el derecho a percibir el salario mínimo fijado en conformidad con la ley y que, en ningún caso, su remuneración sea inferior a la que recibe **un trabajador** mayor de dieciocho años, por la misma labor”.

Por su parte, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Gaceta Oficial número 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, se cubre bajo la excusa del párrafo Único del artículo 1 el cual establece que: “ La designación de personas en masculino, tiene en las disposiciones de esta Ley, un sentido genérico, referido siempre, por igual, a hombres y mujeres”.

Esto hace que muchos y muchas personas admitan ese trato desigual y en sentido genérico, lo que hace que repita en su texto palabras discriminatorias de las mujeres como trabajadores, juez, empleadores, registradores, notarios, entre otros.

Se puede afirmar en base a lo expuesto que, las palabras analizadas son de uso sexista y en consecuencia, su lenguaje jurídico es sexista. Tal como lo señala Ferrajoli citada por Aponte (2005: 30) que,

“ (...) ya no se trata como en el viejo paradigma positivista, sujeción a la letra de la ley cualquiera que fuere su significado, sino sujeción a la ley en cuanto válida, es decir, coherente con la Constitución (...) “.

Además, se debe añadir que las trabajadoras rurales han sido excluidas como sujetas de derecho, y en consecuencia, excluidas de las mencionadas normas jurídicas, produciéndose una desigualdad de género por el lenguaje sexista que se ha utilizado. Sin embargo, a pesar que el lenguaje es uno sólo, denotativo (hechos ) y expresivo (valores) a la vez, debido a que la realidad es una sola, como lo señala Delgado Ocampo (2003: 172), es decir, que todos los hechos están teñidos por valores y todos los valores están marcados por hechos.

Por lo que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, en Gaceta Oficial N° 38.236, de fecha 26 de Julio de 2005 y el Reglamento Parcial de la mencionada Ley de Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 3 de Enero de 2007, se adaptan a las exigencias de un lenguaje no sexista, al incluir en su texto un diseño de igualdad de trato a través de la utilización de un vocabulario adecuado como las siguientes palabras, trabajadores y trabajadoras; patronos y patronas; empleador o empleadora, por ejemplo el artículo 4 sobre el ámbito de aplicación se establece que,

“ Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la república, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley. Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería.

Quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio estarán amparados por las disposiciones de la presente Ley. Se exceptúan del ámbito de aplicación de esta Ley, los miembros de la fuerza armada Nacional (...).”.

Como se observa, el artículo 4 no incluye en forma expresa al trabajo rural, pero tampoco lo excluye, por lo que se deduce que el trabajo rural está bajo el amparo de la

mencionada Ley. De tal manera que se acepta y respeta el lenguaje jurídico no sexista en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **CONSIDERACIONES FINALES.**

La posición subjetiva de muchos y muchas juristas dominados y dominadas por la inercia del saber, no es neutral, porque no hay ausencia de ego, específicamente, porque existe el deseo de crear e imponer teorías que produzcan Ciencia, cuyo fundamento es el androcentrismo, siendo distorsionada su visión, lenguaje y percepción de la realidad social y de los fenómenos sociales que se han, están y van a originar en el medio ambiente laboral rural. Esa visión, lenguaje y percepción neutral, al extenderse, supuestamente, en forma objetiva, arremete contra la dignidad e igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres, quienes, desde tiempos remotos, han sido educadas bajo el modelo patriarcal a través de la estructuración de las relaciones de poder. En este escenario, la gran mayoría de los textos jurídicos no son de gran ayuda, ya que son protagonistas de un lenguaje sexista, no coherente con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y en consecuencia discriminatorio, por lo que deben ser reformados y adaptados a la realidad cambiante de la sociedad, evitándose así la invisibilización de las mujeres como sujetas de derecho, negándose en consecuencia, la igualdad formal y sustancial, pero sobre todo, humana.

Esto, hace que surja la obligación para el empleador o empleadora, de organizar el trabajo rural con una visión encaminada hacia el desarrollo de los procesos de calidad, productividad y formación integral de todo el equipo humano de trabajo, por lo que se debe implementar la educación y cultura de género, así como creación o utilización de estrategias y medios alternos de resolución pacífica de los conflictos laborales rurales para el logro de una justicia real y efectiva que conlleve a la paz laboral, lo que haría cambiar la rigidez del modelo jerárquico de la relación laboral por

uno más flexible, dando apertura a que los trabajadores y trabajadoras sean responsables de sus propias acciones, asumiendo actitudes y aptitudes para aprender, junto a un mayor grado de participación en la toma de decisiones en los diferentes niveles organizacionales guiados hacia el encuentro y aceptación de que hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras somos, diferentemente iguales.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

FACIO, Alda (1992). **Cuando el Género Suená, Cambios Trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal.** GAIA-AEM-Editorial La escarcha Azul. Mérida- Venezuela.

GARCÍA, Carmen (1998). **Los estudios de género en la Universidad de los Andes (ULA): superando escollos.** FRONESIS. Instituto de Filosofía del Derecho. “J.M. Delgado Ocando”. Vol. 5. Nro. 3. Universidad del Zulia. Maracaibo. 100-119.

APONTE, Elida (1998). **El género en la investigación jurídica y otras ciencias sociales.** FRONESIS. Instituto de Filosofía del Derecho “ J.M. Delgado Ocando”. Vol. 5. Nro. 3. Universidad del Zulia. 71-96.

\_\_\_\_\_. (2005). **Hacia la Justicia de Género en Venezuela.** Filosofía del Derecho y Otros temas afines. Libro Homenaje a Juan Bautista Fuenmayor Rivera. Tribunal Supremo de Justicia. Colección “Libros Homenaje”. N° 17. Caracas. 21-36.

FERRARA, Vittoria (2000). **Uso no-sexista del lenguaje en la Constitución Bolivariana de Venezuela.** Temas de conocimiento alternativo: más género, más libertad, más ciencia. Instituto de Filosofía del Derecho “ Dr. J.M. Delgado Ocando”. Universidad del Zulia. Ediciones “Astro Data” S.A. Maracaibo. 7-36.

BRACHO, Miriam y MUÑOZ, Milagros (2000). **La visión de género: una investigación útil al derecho venezolano.** Temas de conocimiento alternativo: más



género, más libertad, más ciencia. Instituto de Filosofía del Derecho “ Dr. J.M. Delgado Ocando”. Universidad del Zulia. Ediciones “ Astro Data” S.A. Maracaibo. 191-215.

GARCÍA, Evangelina ( 2003). **Igualdad de Género y Desarrollo Humano Sostenible**. Extracto de la obra en revisión, (MIMEO). Caracas.

\_\_\_\_\_. ( 2003). **Hacia la Institucionalización del enfoque de Género en Políticas públicas**. Documento elaborado para Fundación friedrich Ebert-ILDIS- Foro por la equidad de género (MIMEO) Caracas.

SORIANO, Ramón. (1997). **Sociología del Derecho**. Editorial “Ariel”. Barcelona, España.

ALFONZO GUZMAN, Rafael (2004). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Caracas. 13º (ed). Editorial “Melvin C.A.”.

CABANELLAS, Guillermo (2001). **Diccionario de Derecho Laboral**. Argentina. 2º (ed) .Editorial “Heliasta S.R.L.”.

GONZÁLEZ ESCORCHE, José (2004). **La Conciliación, La Mediación y el Control de la Legalidad en el Juicio de los Trabajadores**. Caracas-Valencia. “Vadell Hermanos Editores C.A”.

GUERRERO, Guillermo, et al (1986). **Lecciones de Derecho Laboral**. Colombia. Editorial “ TEMIS S.A”.

BELANDRIA, Margarita (2005). **Nociones Elementales de la Lengua Castellana**. Guia-Material Académico. Código 262. Consejo de Publicaciones. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Escuela de Derecho. Universidad de los Andes. Mérida-Venezuela.

PLATIN, Cristian (2002). **La argumentación**. Título original “ L’Argumentation. Traducido por Amparo Tusón Valls. Editorial “Ariel S.A”. 3era. ed. España.

ESPINA, María (2003). **Derecho de la Mujer a la No Discriminación**. Temas sobre Derechos Constitucionales. Vadell Hermanos Editores. Caracas.57-105.

DIAZ, Elías (1984). **Sociología y Filosofía del Derecho**. 2da.ed. “ Taurus ediciones S.A. Madrid.

VÁZQUEZ, Nely (2001). **Una Introducción a la Filosofía del Derecho**. Ediciones “Astro Data S.A”. Maracaibo.

SCOT, Joan (1990). **El género una categoría útil para el análisis histórico**. En historia y Género. Valencia-España.

VILLASMIL, Humberto. **Estudios de Derecho del Trabajo**. Caracas. 2º.ed. Universidad Católica “Andrés Bello”. 2001.

PERDOMO, Rómulo (1986). **Introducción a la Lógica Jurídica**. Consejo de Publicaciones de la Universidad de los Andes. Mérida.

ASAMBLEA NACIONAL. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de fecha 24 de Marzo del 2000. Caracas.

CONGRESO NACIONAL. **Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de fecha 19 de Junio de 1997.

ASAMBLEA NACIONAL. **Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Gaceta Oficial N° 37.504 del 12 de Agosto de 2002.

ASAMBLEA NACIONAL. **Ley orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente**. Gaceta Oficial N° 38.641 de fecha 9 de Marzo de 2007.

DELGADO, José Manuel (2003 ). **Estudios de Filosofía del Derecho**. Colección de Estudios Jurídicos. Tribunal Supremo de Justicia. Caracas.