

capitalismo y patriarcado

la mujer en el código de trabajo.



EDICIONES POPULARES FEMINISTAS



AGN
305.42
C244

capitalismo y patriarcado

la mujer en el código de trabajo.

SECRETARIA DE ESTADO DE CULTURA
ARCHIVO GENERAL DE LA NACION
DEPTO. DE BIBLIOTECA



EDICIONES POPULARES FEMINISTAS

PROYECTO DE INVESTIGACION SOBRE
LA FUERZA LABORAL FEMENINA EN LA
REPUBLICA DOMINICANA

ANALISIS Y REDACCION: Margarita Cordero y
Magaly Pineda.

DISEÑO E ILUSTRACION. Anacaona García.

IMPRESO EN Editorial Gente, Leopoldo
Navarro 79 Teléfono 685-2895 Sabto Santo
Domingo, República Dominicana Septiembre 1982.



introducción.

Hablar de la mujer trabajadora es hablar sobre muchos problemas a la vez.

A diferencia del hombre trabajador, las mujeres que participamos en la producción sufrimos formas de explotación y discriminaciones que nos son propias.

Si bien es cierto que tanto las mujeres como los hombres asalariados somos víctimas de la explotación del capital, las mujeres tenemos sobre nuestros hombros la carga de pertenecer al sexo femenino.

Este solo hecho trae como consecuencia un trato desigual frente a nuestros propios compañeros de clase. Ni para el patrón, ni para las leyes y ni siquiera para los propios sindicatos, los trabajadores hombres y mujeres somos la misma cosa.

¿Por qué esta desigualdad? Responder a esta pregunta nos obliga a pensar sobre cuál es el papel que la sociedad destina a las mujeres.

Para esta sociedad hay un modelo único de mujer: el que representa a la mujer—madre, a la mujer—esposa, a la mujer—ama de casa. Las mujeres nunca hemos sido vistas como personas creativas preocupadas por los procesos sociales, e iguales a la otra mitad de la humanidad.

Este criterio no es sostenido únicamente por las clases explotadoras, sino que ha llegado a convertirse en visión de la "realidad", en criterio también aceptado y hecho suyo por el conjunto de las otras clases sociales, incluida la obrera. Esto provoca que las demandas y conquistas de las mujeres trabajadoras casi no aparezcan, que se conozcan muy poco y, por eso, no puedan ser levantadas como banderas de lucha con la misma fuerza con que se levantan otras.

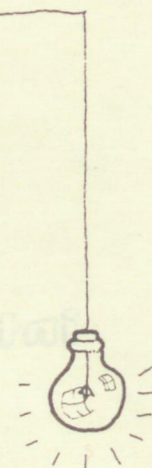
Las ideas sobre la desigualdad de las mujeres y la discriminación a que somos sometidas no sólo son ideas; ellas se hacen claras en el trato cotidiano que las mujeres sufrimos en los centros de trabajo y encuentran justificación en el Código de Trabajo vigente en nuestro país.

Si analizamos con detenimiento los artículos que se refieren a la mujer, podremos darnos cuenta con enorme facilidad cómo el Código expresa esta discriminación contra la mujer, cómo la afecta y cómo refuerza la idea de inferioridad que la sociedad mantiene de nosotras.

En el campo de la lucha por nuestros derechos, las trabajadoras tenemos entonces tareas múltiples: luchar contra la discriminación legal de que se nos hace víctimas, pero también luchar contra nuestra condición de sexo inferiorizado. Esto significa desarrollar un proceso de toma de conciencia que nos permita entender que la lucha sindical no puede estar alejada de la lucha por conseguir para el sexo femenino los derechos que le pertenecen.

Como ocurre en otros sectores de mujeres, las trabajadoras tenemos que combatir en dos frentes: como personas explotadas por el capital y como personas a las que la sociedad les niega el derecho a desarrollar todo su potencial humano, su inteligencia y su relación con los movimientos que buscan cambiar las actuales formas de vida.

Sin embargo, la acción de las trabajadoras no puede ser ciega ni improvisada.



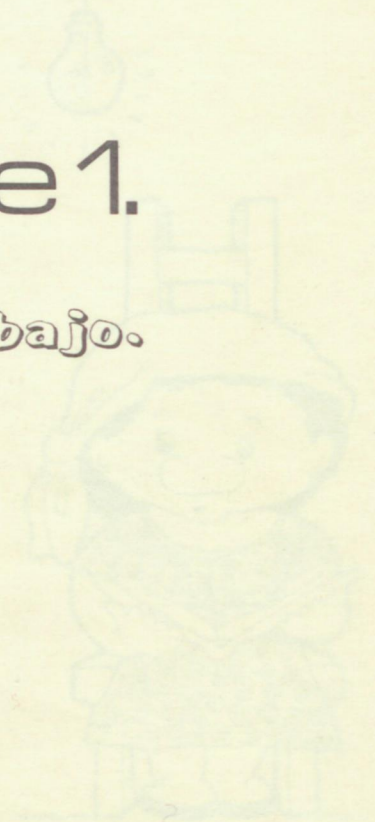
Para que sea exitosa, debemos conocer bien cuáles leyes regulan nuestras relaciones con los patronos, qué cosas nos están permitidas y cuáles otras podemos levantar para mejorar la calidad de las condiciones de nuestro trabajo.

Identificar los objetivos propios hará mucho más rica nuestra acción social y sindical permitiéndonos hacer uso de la importancia que tenemos como sector. De paso, obligaremos a muchos sindicatos a cambiar su práctica pasada y actual y a tomar en cuenta las necesidades de nosotras las mujeres a la hora de discutir los pactos colectivos o cualquiera otra forma de regulación de las relaciones obrero—patronales.

Es por eso que ha sido del interés del Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF), difundir las partes del Código de Trabajo que se refiere a las mujeres trabajadoras, acompañándolas de comentarios críticos que nos permitan abrir el camino para una acción más vigorosa y enérgica en el mundo del trabajo.

Parte 1.

las leyes, la sociedad y el código de trabajo.



Todas las leyes que existen en una sociedad están hechas para justificar las relaciones de explotación de las clases subalternas (obreros, campesinos) por las clases dominantes (industriales, comerciantes, banqueros).

Nuestro país no es una excepción.

Nos explicamos: las leyes que existen en una sociedad van cambiando a un ritmo más o menos parecido a los progresos materiales y sociales que se producen en esa misma sociedad. Mientras más grande es el atraso material, más anticuadas son las leyes. Asimismo, a un mayor progreso social le corresponden leyes mejores y más avanzadas.

En el Código de Trabajo que en República Dominicana rige las relaciones entre obreros y patronos, no se ha dado ese proceso. Aunque todo ha cambiado mucho desde que Trujillo lo promulgó hace casi 40 años, las modificaciones que se le han hecho representan muy poco para la clase obrera.

Es por eso que la aprobación de un nuevo Código resulta tan importante para los trabajadores y sus sindicatos.



Parte 2.

disposiciones del código de trabajo relativas a las mujeres.



Una de las mayores debilidades de las mujeres trabajadoras es que desconocemos casi totalmente las leyes que nos amparan o que, cuanto menos, nos permiten algunos beneficios.

En un estudio realizado por CIPAF a nivel nacional, pudimos comprobar que alrededor del 90% de las trabajadoras desconocían el Código de Trabajo y los artículos que se refieren a sus derechos específicos como trabajadoras.

En el caso particular de las mujeres trabajadoras, se nos hace necesario no sólo la lucha por modificar los aspectos discriminatorios que contiene el Código sino también el saber utilizar todo su contenido (artículos, reglamentos, etc.) en beneficio de nosotras mismas.

La discriminación de las mujeres en el Código de Trabajo queda clara desde el inicio. Así, en el Principio VII se dice que: "Las mujeres no pueden dedicarse a labores que no sean apropiadas a su sexo".

Los llamados "Principios" son aquellas partes que servirán para justificar todos y cada uno de los artículos mediante los cuales se regulan las relaciones entre los obreros y los patronos.

Si de entrada se afirma que la mujer no puede realizar trabajos que no sean adecuados a su "condición femenina", se está estableciendo una diferencia entre nosotras y los hombres, tomando como pretexto nuestro sexo.

¿Quién determina cuáles trabajos nos convienen y cuáles no? Y todavía más: ¿cuáles datos científicos, reales, son tomados en cuenta para establecer prohibiciones, diferencias y exclusiones?

Lo que dice el Principio VII tiene raíces sociales e históricas muy lejanas y profundas. Porque no es cierto que se nos quiera proteger como seres humanos. Lo que se busca es mantenernos en las tareas que les convienen a las clases opresoras. Así consiguen separarnos y alejarnos del desarrollo de toda la sociedad, de la ciencia y de la cultura.

Hay que resaltar que todas las leyes sobre la mujer en el Código de Trabajo pueden ser criticadas. Sin embargo, nos limitaremos a comentar las que son más chocantes y que, por eso mismo, pueden ser cambiadas más fácilmente si desarrollamos una verdadera acción reivindicativa.

Una cosa que llama poderosamente la atención cuando se conoce el Código de Trabajo, es la diferencia que se establece entre mujeres casadas y mujeres solteras.

Para la mujer casada existen muchas más prohibiciones. Esto pone en evidencia hasta dónde la subordinación de la mujer le pone obstáculos a la acción social de todo el sexo femenino.

Veamos la parte que corresponde a la reglamentación del contrato de trabajo.

Art. 27.— La mujer casada tiene plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y ejercer todos los derechos y acciones que la ley acuerda al trabajador, y que dispone el artículo 216 del Código Civil.

¿Y qué dispone?

El artículo 216 del Código Civil dice:

“En caso de que un cónyuge (esposa, marido) considere que determinado tra-



bajo del otro cónyuge es lesivo a su decoro y reputación moral, podrá oponerse por instancia motivada elevada al Juzgado de Primera Instancia, el cual decidirá sobre el caso en Cámara de Consejo, previa citación de los cónyuges y oído el Ministerio Público". Art. 216.

Estas dos leyes no son iguales. Mientras el artículo 27 del Código de Trabajo reconoce el derecho de la mujer para hacer un contrato de trabajo, lo que se dice en el artículo 216 del Código Civil niega ese mismo derecho.

¿Por qué esta contradicción?

Para entender esta diferencia debemos recordar que a las mujeres se nos considera moral, civil y socialmente como dependientes del hombre; por debajo de él.

Para las leyes y para la sociedad, el hombre es el "cabeza de familia", el jefe del hogar. Por eso mismo, es a él a quien toca mantener a los hijos y a la esposa.

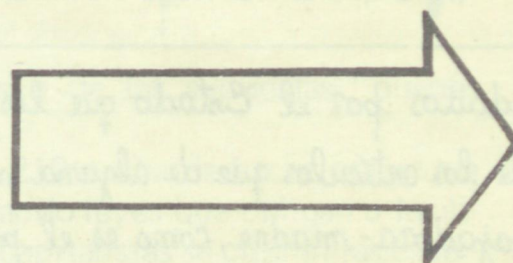
Por eso su salario es considerado como la entrada económica fundamental para mantener a la familia y asegurarle un puesto en la sociedad.

Como mantener la familia es una obligación social y moral del hombre, el trabajo que éste realice nunca será considerado como dañino a la reputación y al decoro de la mujer, sino todo lo contrario. Jamás se ha sabido que un juez le dijera a un hombre que debe abandonar su trabajo porque su esposa o compañera no está de acuerdo.

Todo el mundo acepta muy tranquilamente que el hombre, cuando trabaja, cumple con su responsabilidad.

Aunque no se diga de manera clara, lo que se busca con estas disposiciones es reducir el número de trabajos que la mujer puede desempeñar. Además, se la reconfirma en su condición de ser dependiente y sin capacidad para determinar por ella misma la elección de un empleo.

Art. 210.— Toda mujer que pretenda realizar labores en empresas de cualquier clase acreditará su aptitud física para desempeñar el cargo de que se trate, con una certificación médica expedida gratuitamente por un facultativo que preste servicios al Estado, al Distrito Nacional o a un Municipio.



El interés de los capitalistas ha sido, históricamente, acumular beneficios sobre-explotando a los trabajadores. Para el cumplimiento de estos deseos nunca han tomado en cuenta la situación de salud de la fuerza de trabajo y sólo les preocupan aquellos casos en que la falta de salud constituye una verdadera carga para ellos. Un trabajador enfermo es como una máquina defectuosa, por lo que sólo le espera el despido.

Por eso, aunque lo diga el Código, esta exigencia de comprobar por anticipado el estado de salud de los que solicitan un empleo nunca ha sido real.

¿Por qué, entonces, se le hace esta exigencia expresamente a la mujer?

Se hace porque así se oculta una intención más específica y discriminatoria. Lo que se quiere realmente es comprobar si ella está EMBARAZADA, no si goza de buena salud para el desempeño de las funciones a las cuales aspira.

Esta comprobación da a los capitalistas la posibilidad de burlar uno de los supues-



tos "derechos" que benefician a todos los ciudadanos por igual: el del trabajo.

De esta violación se hace cómplice el Estado al convertir en legítima una práctica que lesiona no sólo un precepto constitucional, sino también la privacidad de la propia vida y la libertad de tener los hijos cuando se quiera sin que ello sirva de base para que se nos haga víctimas de una discriminación social.

Los patronos, ayudados por el Estado que los representa, escapan también al cumplimiento de los artículos que de alguna manera representan beneficios para la trabajadora-madre, como es el pago de licencias antes y después del parto.

Este tipo de exigencia contribuye, por otra parte, a limitar la participación de la mujer casada en el mercado de trabajo, lo que refuerza y mantiene el estereotipo (idea que se repite y se fija) de la mujer sólo como ama de casa, condenada a la tarea de tener hijos, cuidarlos y educarlos.

En otras ocasiones, este artículo ha justificado en nuestro país la petición de un certificado de ¡ESTERILIZACIÓN! como requisito para aceptar a la mujer en el puesto de trabajo que solicita.

Luego de haber leído lo anterior será interesante revisar el artículo 212 que comienza diciendo:

Art. 212.— Si como consecuencia del embarazo o del parto el trabajo que desempeña la mujer es perjudicial para su salud, y así se acredita con certificación expedida por un médico, el patrono está obligado a facilitarle que cambie de trabajo.

Aquí se evidencia nuevamente el carácter engañoso de las supuestas "buenas intenciones" que los capitalistas tienen para las mujeres.

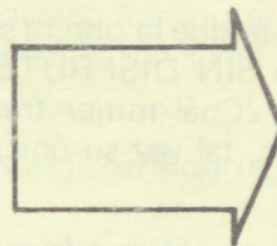
Mientras por un lado la primera parte del artículo 212 pretende hacer creer que se protege a la mujer en estado de embarazo, promulgando leyes que obligan a facilitarle condiciones de trabajo adecuadas, por el otro los capitalistas se cubren las espaldas cuando terminan diciendo que:

En caso de ser imposible el cambio, la mujer tiene derecho a una licencia, sin disfrute de salario, sin perjuicio de las disposiciones del artículo 213.

Vemos así que ningún refrán es tan cierto como aquél que dice que "quien hizo la ley hizo la trampa".

Porque ¿quién obliga a un capitalista a cambiar de trabajo a una obrera solamente porque a ella le hacen daño las condiciones en que realiza sus tareas?

Esto no puede ser garantizado por nadie, ni siquiera por las leyes que, de manera mentirosa, crean esta obligación en supuesto "beneficio" de la trabajadora embarazada. Para un capitalista es mucho más fácil negar este derecho que cumplirlo. Así se economiza el pago del salario de una empleada que no puede rendirle todo lo que él



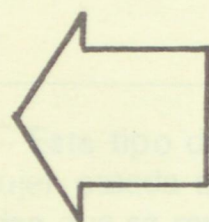
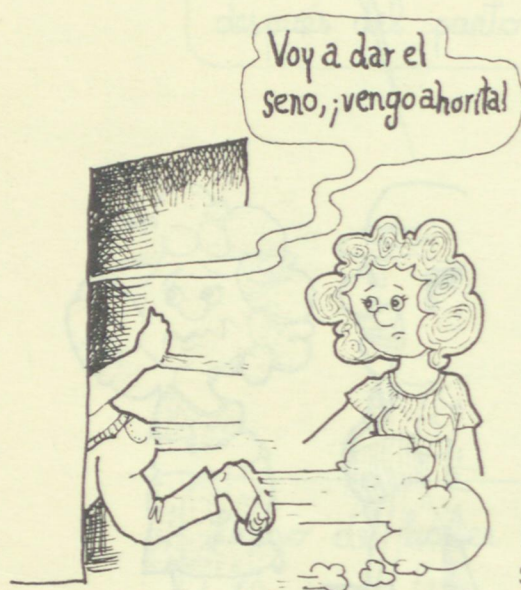
Señora, ese trabajo
es muy duro...
Mejor si "descansa"...



quiere, pudiendo sustituirla por otra o repartiendo sus tareas entre las demás trabajadoras de la empresa.

Encima de esto, la ley permite que la obrera sea perjudicada al darle al patrono la libertad de separarla del trabajo SIN DISFRUTE DE SUELDO, es decir, sin paga. Frente a ello nos preguntamos: ¿Cuál mujer trabajadora esperando un hijo está en condiciones de cambiar su salario, tal vez su única fuente de ingresos, por una mayor comodidad?

Con este artículo, de hecho, se obliga a la mujer a aceptar todos los riesgos que provoca un trabajo perjudicial, ya que se la pone a elegir entre esos riesgos y quedarse sin el dinero con que cubre parte de sus necesidades familiares.



Art. 214.— Durante el período de lactancia, la mujer tiene derecho, en los lugares donde trabaja, a tres descansos extraordinarios al día, de veinte minutos cada uno como mínimo, con el objeto de amamantar al hijo.

¡Cuánta hipocresía!

El contenido de este artículo es una burla mayúscula. Ni aún en las mejores condiciones, esta reglamentación legal encuentra una posibilidad de aplicación práctica.

Pensemos, en primer lugar, que la mayoría de las trabajadoras desempeña sus tareas en sitios generalmente muy distantes del lugar donde viven. Muchas trabajan incluso a varios kilómetros, lo que las obliga a gastar una gran cantidad de tiempo solamente en trasladarse.

A las grandes distancias se une la enorme deficiencia de los medios de transporte colectivo. Sabemos que las guaguas pasan cuando les da la gana y, además, son sumamente lentas.

¿Cuántas mujeres trabajadoras pueden acogerse entonces a este beneficio? Podríamos afirmar que ninguna.

Para que el cumplimiento de este artículo fuera real, las trabajadoras tendrían que gozar de condiciones para dar el seno EN SUS PROPIOS CENTROS DE TRABAJO o muy cerca de éstos. Contar - por ejemplo - con salas-cuna o guarderías.

Pero para nadie en el país es un secreto la actitud que mantienen los patronos frente a esta reivindicación. Recordemos que sus reacciones fueron de total rechazo cuando el Gobierno sometió al Congreso un proyecto de ley que obligaría a los dueños de empresas con más de 30 trabajadoras a establecer guarderías, lo que sí haría efectivo este artículo del Código.

Para los capitalistas, el único interés es exprimir la fuerza de trabajo, acumulando así mayores riquezas. Ni la relación de la madre con el hijo, ni el bienestar de éste forman parte de sus preocupaciones.

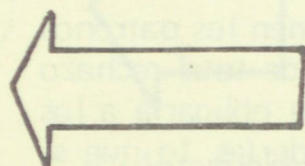
Volviendo al Artículo 216: "En caso de ser cierta la imposibilidad a que se refiere el artículo 215, se concederá licencia a la mujer, sin disfrute de salario, por todo el tiempo que los médicos estimen necesario."

Aquí nos encontramos con otra de las trampas que el capital acostumbra a poner a los asalariados.

Para entender este artículo hay que decir que el artículo 215 a que se refiere indica que la mujer que se enferme fuera del tiempo pre y post natal que acuerda la ley, está obligada a comunicar su imposibilidad física tanto al patrono como al Departamento de Trabajo.

Es decir que, si como consecuencia del parto, una mujer está necesitada de un tiempo mayor de descanso, deberá renunciar a su salario lo que, indudablemente, agravará su situación económica y social.

No existiendo una ley de Seguro Social efectiva, la trabajadora se encuentra sin protección alguna. Aquí se repite la misma historia que en el artículo 212. La trabajadora es situada nuevamente entre la espada y la pared: o trabaja, no importa en qué condiciones, o se muere de hambre.



Art. 217.— Se prohíbe el empleo de mujeres en trabajos subterráneos o que ofrezcan peligro para su vida o su salud.

Este artículo, así como los siguientes, son otra clara demostración de la actitud discriminatoria que la sociedad clasista y patriarcal mantiene frente a las mujeres.

Aparentemente —sólo aparentemente— se busca, al establecer esta prohibición, ofrecerle un privilegio a la mujer.

Sin embargo, lo que este artículo deja dicho es que las mujeres no están capacitadas para resistir la dureza de ciertos trabajos. En una palabra: se nos dice que somos inferiores y que, si trabajamos, debemos hacerlo únicamente en aquellas labores que se parecen a las que cumplimos en nuestros hogares.

Pero...¿somos en realidad débiles las mujeres? Científicamente se ha probado que no es cierto. Nuestro cuerpo, preparado para funciones como el parto, nos hace más resistentes que los varones a muchas enfermedades en la niñez y en promedio las mujeres tenemos una vida más larga que los hombres.

Por otro lado, en otras culturas, en otras sociedades, las mujeres realizan normalmente trabajos que aquí son considerados masculinos como trabajar la tierra, picar piedra, cargar leña, etc.

En este artículo no sólo hay una discriminación, sino también un motivo de tipo económico. Lo que realmente se busca con esta limitación es mantener a las mujeres empleadas únicamente en aquellos trabajos donde los salarios son muy bajos, manteniéndolas así como mano de obra barata.

Si los capitalistas sintieran alguna preocupación por los peligros que puede correr la vida de los trabajadores, LO QUE DEBERIAN HACER ES MAS HUMANAS LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE TODOS, ELIMINANDO LOS RIESGOS QUE DETERMINADOS OFICIOS REPRESENTAN, TANTO PARA LOS HOMBRES COMO PARA LAS MUJERES.

Además, ¿por qué no se prohíben entonces un gran número de labores que realizan las mujeres y cuyas condiciones terminan por afectar grandemente su salud, su estado emocional y su propio equilibrio mental, como son los trabajos rutinarios o repetitivos o bajo mucha presión o los contactos con químicos?

Una ojeada a las condiciones de trabajo de las obreras de Zona Franca serviría para demostrar lo que acabamos de decir.



¿A quién creen que
están enga-
ñando?



Art. 219.— (Modificado por la Ley Núm. 4933 del 6 de junio de 1958, Gaceta Oficial Núm. 8254). “Las mujeres no podrán ser empleadas ni trabajar durante la noche, entendiéndose por noche, para los fines de esta disposición legal, un período de once horas consecutivas que será fijado por el Secretario de Estado de Trabajo y en el cual, necesariamente, estará comprendido el lapso entre las 10 p.m. y las 7 a.m.

La Secretaría de Estado de Trabajo podrá prescribir intervalos diferentes para distintas regiones, empresas o ramas de industrias o comercios.

Párrafo: No están sujetos a las limitaciones de este artículo:

- 1.— El servicio doméstico;
- 2.— Los trabajos en hospitales, clínicas, sanatorios y demás establecimientos dedicados exclusivamente a beneficencia, o estudios médicos o asistencia de enfermos;
- 3.— Los servicios de comunicación, incluyendo telefonista;
- 4.— Los trabajos en espectáculos públicos y en establecimientos donde sólo se vendan refrescos, confituras, dulces y otros artículos análogos;
- 5.— El servicio de enfermeras; y
- 6.— Los trabajos que, por razones especiales y justificadas, sean expresamente autorizados, de manera general, por la Secretaría de Estado de Trabajo”.

Ya no es sólo un problema de hipocresía, sino también de burla de los capitalistas. El Estado no se queda atrás en su complicidad con ellos.

Las estadísticas laborales de nuestro país indican que casi la totalidad de las trabajadoras dominicanas están ubicadas, precisamente, en los tipos de trabajos que según el Código no están sujetos a reglamentación de horario.

Para el censo de 1970...

¿Qué se busca con estas prohibiciones?

¿Por qué se actúa con tanta hipocresía? Sencillamente porque se persiguen tres cosas:

1ro.— Reforzar en la mujer la idea de su pasividad social y reproducir las falsas imágenes que sobre ella misma le mete en la cabeza la clase dominante.

2do.— Mantener al Estado como guardián de la "moral" de la sociedad, ya que reglamenta la vida de las mujeres, evitando que salgan de sus casas en horas "inapropiadas", evitando así convertirse en la "tentación" de los hombres, dueños de las calles y de la noche.

3ro.— Sobreexplotar a las mujeres al dejar sin reglamentación de horario aquellos trabajos que, como vimos, son donde ellas, ya sea por falta de capacitación técnica o por la ideología recibida, tienen más fácil acceso.

Llegado a este punto, nos parece evidente, el hecho de que en la SOCIEDAD DE CLASES Y PATRIARCAL, LA SUBORDINACIÓN DE LA MUJER NO ES TAN SOLO UNA IDEA sino que, esa subordinación se concreta en las propias leyes que rigen la sociedad.

Vemos entonces como las leyes que regulan el trabajo femenino son una extensión, una continuación, de esta práctica, no obstante sus engañosas apariencias de "protección" y "beneficios".

... había un total de 206,250 mujeres trabajando en distintas ramas

De éstas, casi la mitad (el 42% lo hacía en las áreas donde el Código del trabajo no prohíbe el trabajo nocturno. Veamos:

Servicios, personales y comunales (profesoras, enfermeras y domésticas: 66,696

bares, restaurantes y hoteles: 15,736

Almacenistas o en comunicación (telefonistas: 4,112

TOTAL 86,547

Parte 3.

la mujer trabajadora en una sociedad opresiva y patriarcal.

Aun sin haber reflexionado tan detenidamente todo lo anterior, percibimos con gran facilidad las discriminaciones de que se nos hace víctimas por el solo hecho de haber nacido mujeres. Nuestras vidas son una fuente permanente de experiencias sociales y humanas, donde esta discriminación ha puesto siempre su sello.

La manera como se ocultan nuestros aportes al desarrollo de la sociedad, al desarrollo de nuestros pueblos, es algo que salta a la vista de todas. Nuestro trabajo, ya sea doméstico o dentro de los sectores asalariados, es juzgado siempre como algo inferior y de lo que se puede prescindir sin mayores problemas.

Y en esa idea de desvalorización de lo que somos se nos ha educado desde el momento mismo de nuestro nacimiento: ¡UNA CHANCLETA!

Jamás se nos ha enseñado a estimar los frutos de nuestro trabajo en el seno de la familia y de la sociedad, como no sea para considerarnos las sacrificadas.

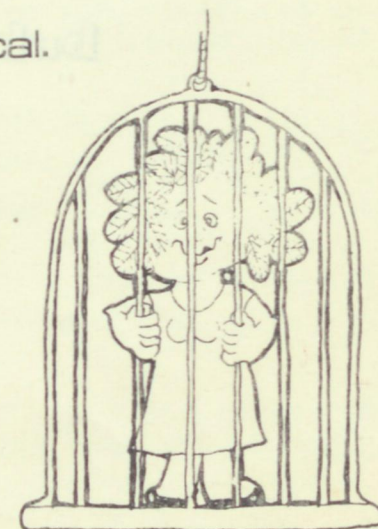
Esto no es en modo alguno casual. A la sociedad dividida en clases, la sociedad capitalista que vivimos en República Dominicana, le interesa mantenernos confinadas entre las cuatro paredes del hogar.

Y le interesa porque con ello logra dos objetivos que le son fundamentales: mantenernos como elementos conservadores, enemigas de todo cambio social y, por otra parte, asegurarse la reproducción de la fuerza de trabajo; es decir, que alimentemos y cuidemos a los trabajadores a quienes ellos explotan y que tengamos los hijos que serán los explotados del futuro.

La ideología patriarcal.

Para lograr hacer de las mujeres el elemento reaccionario de la sociedad, las clases dominantes han hecho uso de una serie de ideas que se transmiten de generación en generación y que nos sitúan en el escalón inferior de la especie humana. Este conjunto de criterios, de ideas y opiniones se han convertido, con el correr del tiempo, EN UNA JAULA INVISIBLE, EN UNA PRISION ESPIRITUAL Y CULTURAL PARA NOSOTRAS LAS MUJERES.

Cuando un individuo, en este caso la mujer, vive de espaldas a las cosas que suceden en la sociedad, será siempre un individuo preocupado únicamente por su propio bienestar. Esta actitud de encerramiento y de marginación convierte a los seres huma-



nos en poco solidarios con las causas colectivas, con las luchas por construir una sociedad caracterizada por la justicia para todos.

Para la sociedad, y para nosotras mismas, el lugar de las mujeres es el hogar y su función como individuo es la de ser madres, esposas, amantes, sirvientas. En definitiva, seres incapaces de pensar con cabeza propia, débiles, tontas, siempre deseosas de encontrar al hombre que "nos monte una casa" a cambio de nuestros servicios domésticos y sexuales.

Esta forma de hacernos ver el mundo y a nosotras mismas es lo que se llama ideología patriarcal. Que las mujeres pensemos de esta forma, es decir, que nos hagamos cómplices de la ideología patriarcal, se convierte en una garantía para las clases dominantes de que transmitiremos a nuestros hijos, y fundamentalmente a nuestras hijas, unos valores que sitúan al sexo femenino como la parte pasiva del género humano.

El trabajo no pagado.



Por otra parte, a las clases dominantes también les interesa mantenernos en este papel, porque de ese modo aseguran la reproducción de la fuerza de trabajo.

Veamos por qué.

Resulta elemental que mantener a la clase obrera en condiciones de producir, de trabajar, exige una inversión que debe ser hecha por los capitalistas, ya que son ellos quienes consumen las energías del proletariado.

Los capitalistas nos hacen creer que con el salario mínimo o algo más, los obreros y sus familias están en capacidad de comprar todo lo que necesitan para vivir, resolver todos sus problemas y conservarse siempre sanos y activos.

Pero eso es un engaño. Lo que se paga a los obreros no es nunca suficiente. Y es ahí donde las mujeres entramos a jugar un papel importante para las clases dominantes: con nuestro trabajo en el hogar, cocinando, lavando, educando a los hijos, descargamos a los capitalistas de gran parte de sus obligaciones sociales, pero nuestro trabajo, que no es reconocido, aparece como un deber, como un trabajo invisible.

El hecho de que trabajemos fuera de la casa no remedia esta situación. Por el contrario; la hace más penosa, puesto que nos vemos obligadas a realizar dos jornadas de trabajo, con todo lo que ésto significa en términos de cansancio físico, mental y emocional.

Es por eso que escuchamos decir con frecuencia que la mujer trabajadora es doblemente explotada. Y es cierto. Se nos explota como trabajadoras y como mujeres.

Lamentablemente, son pocos los que aún entienden esta realidad, no importa que sean hombres de las clases subalternas.

De ahí que sea tan notoria la falta de acción de los sindicatos por poner de relieve las reivindicaciones específicas de la mujer a la hora de hacer una huelga, de discutir un pacto colectivo o de emprender cualquier otro tipo de lucha.

¿Cuáles son, entonces, las soluciones? Es claro que no existe una receta, porque los problemas de la vida y de la sociedad son todos diferentes. Sin embargo, lo que sí necesitamos para desarrollar una acción que rinda buenos frutos es la conciencia y el conocimiento de los problemas que nos afectan como trabajadoras y como mujeres. A partir de ahí, seremos las propias mujeres quienes encontraremos el camino para hacer valer todos nuestros derechos y reivindicaciones.

A ponernos claras.

Ahora bien, un buen primer paso sería el comenzar a abrir los ojos frente a las cosas que nos dicen los capitalistas, lo que nos permitirá darnos cuenta de todo el engaño de que se nos quiere hacer víctimas.

Por ejemplo, muchas de nosotras hemos oído hablar del carácter paternalista de algunas medidas, tanto en el campo social como en el legal.

Si nosotras no estamos conscientes de las mentiras que encierra esa actitud, podemos caer en una trampa doblemente peligrosa.

En el enfoque que hemos hecho de los artículos del Código de Trabajo vigente que se refieren a la mujer, nos hemos encontrado con esa tendencia a "proteger" a la mujer, considerándola, una vez más, como un ser débil, indefenso y que no puede valerse por sí misma.

Por una parte, podemos llegar a creernos que la burguesía, al promulgar estas leyes que nos "protegen", se ha vuelto buena y preocupada porque a las mujeres no nos suceda nada desagradable.

La burguesía sería algo así como un buen padre que cuida desde la salud hasta la virginidad de sus hijas. Un padre tan celoso que prefiere sacrificar parte de su bienestar antes que verlas sufriendo.

Por otra parte, también nos podemos creer la idea de que la mujer es un ser inferior al hombre y que por tanto necesita de que se la trate de una manera especial y diferente.

Ambas creencias, repetimos, son extremadamente peligrosas.



La primera (CREER QUE LA BURGUESIA ES BUENA PORQUE NOS "PROTEGE"), nos hace perder de vista que la lucha entre las clases es una lucha que no se detiene nunca. LOS INTERESES DE LA BURGUESIA NO PUEDEN SER LOS INTERESES DE LOS EXPLOTADOS, y mucho menos de las mujeres a las que explota doblemente.

La segunda (CREER QUE REALMENTE SOMOS DEBILES E INFERIORES), nos quita fuerzas para luchar por nuestros derechos y justifica, en buena medida, el mantenimiento de esa idea que nos ofende.

NI LA BURGUESIA ES BUENA, NI NOSOTRAS SOMOS SERES INDEFENSOS. Tener esto muy claro dará un gran vigor y empuje a nuestras luchas.

Como explotadas y como seres humanos, tenemos entonces que rechazar las migajas que nos ofrece el capital, EXIGIENDOLE LEYES QUE RECONOZCAN NUESTROS DERECHOS DE TRABAJADORAS Y DE MUJERES.

Luchar contra el paternalismo no es tarea fácil y ya hemos visto por qué. Por la misma forma en que hemos sido educadas desde niñas, por todas las distorsiones que nos han metido en la cabeza, una gran cantidad de nosotras piensa que es mejor estar-se quietas antes que comprometerse en una lucha activa por mejorar nuestras condiciones de vida.

Que todavía una gran cantidad de mujeres pensemos de esta forma no quiere decir que este pensamiento sea correcto, ni que siempre será así.

El camino para cambiar nuestras vidas es largo y lleno de obstáculos. Pero eso no puede ni debe asustarnos. Nada en el mundo puede ser transformado sin sacrificios.

Será necesario que luchemos por medidas que realmente mejoren nuestras actuales condiciones de trabajo.

Pero junto con esa lucha tenemos que librar otra NO MENOS IMPORTANTE: LA QUE PONDRÁ A TODOS LOS TRABAJADORES, HOMBRES Y MUJERES, EN UNA MEJOR SITUACIÓN SOCIAL Y DE TRABAJO.

Luchemos contra la discriminación!

Los problemas que hemos venido planteando no pueden quedarse únicamente en el estrecho marco del reconocimiento y de la crítica. Por el contrario: de ellos se desprende la urgente necesidad de que las mujeres, y especialmente las trabajadoras, identifiquemos líneas de acción concretas.

No podemos, en consecuencia, conformarnos con esperar. Los logros y reivindicaciones que necesitamos y ansiamos, sólo pueden ser producto del combate de todas las mujeres, no importa el lugar de la producción en que nos situemos.

Una acción que, necesariamente, tiene que ser organizada y que contemple no únicamente los aspectos parciales, sino el problema en su totalidad. Y decimos esto porque creemos que la situación de las mujeres trabajadoras tiene sus raíces, precisamente, en una primera condición: la de ser mujeres.

A LA CONCIENCIA DE EXPLOTADA HAY QUE LIGAR, ENTONCES, LA CONCIENCIA DE MUJER. Intentar separar estas dos cuestiones es perderse en un callejón sin salida y quitarnos a nosotras mismas la fuerza necesaria no sólo para exigir las reivindicaciones laborales sino para la comprensión de POR QUE OCURREN ESTAS DISCRIMINACIONES que hemos venido analizando y, también, POR QUE SE DAN ESTAS DIFERENCIAS QUE NOS AFECTAN.

Contrario a lo que pregonan muchos —incluidos dirigentes sindicales— el levantar las demandas propias de las mujeres no es introducir en la lucha de la clase trabajadora elementos divisionistas. Quienes nos dividen son precisamente aquellos que pretenden ignorar LA CONDICION DE DOBLEMENTE EXPLOTADAS que afecta a las mujeres.

¿Cómo puede considerarse como elemento de división, por ejemplo, que las trabajadoras exijan para ellas la no discriminación laboral por razón del sexo? ¿O que pidan que sus necesidades sean incluidas en los pactos colectivos, allí donde existen sindicatos?

Quien insiste en este tipo de afirmaciones no sólo está negando el propósito de nuestras intenciones, sino que también está deformando lo que es una experiencia en otros países del mundo con movimientos obreros fuertes y organizados.

¿Cuál ha sido esa experiencia?

Si averiguamos un poco sobre las condiciones de las trabajadoras en algunos países más avanzados, podremos conocer que las mujeres han logrado arrebatarnos muchas cosas positivas para ellas a los capitalistas. Sabemos, por ejemplo, que en algunas sociedades de Europa e incluso de América, existen guarderías en número suficiente como para descargar a gran cantidad de madres de la tremenda preocupación provocada por la poca atención que reciben sus hijos mientras ellas trabajan.

Asimismo, las licencias post natales pueden ser aprovechadas también por el marido, quien tiene entonces la oportunidad de sentirse más cerca y responsable del

cuidado y desarrollo de su hijo. En caso de que sea el hombre quien se acoja a este beneficio, su salario no sufre recortes.

Otras reivindicaciones obtenidas son el transporte empresarial, las facilidades de formación técnica o escolar mediante el sistema llamado de educación permanente (la empresa paga los estudios del trabajador o trabajadora, quienes además van a la escuela en su horario de trabajo), comedores, efectivos dispensarios médicos en las empresas para atender los casos de urgencia y otras conquistas de no menor importancia.

Muchos podrán decir que en nuestro país no existen condiciones para levantar reclamos similares y que éstos sólo son posibles en sociedades de mucho mayor desarrollo económico que el nuestro. Puede que tengan razón y advertimos que no estamos hablando de estas cuestiones como ejemplos que pueden ser levantados por el movimiento de trabajadoras mañana mismo.

Nuestra visión de las cosas debe ser realista, **LO QUE NO QUIERE DECIR QUE PONGAMOS LIMITES A NUESTRAS ASPIRACIONES DE UNA VIDA MEJOR PARA NOSOTRAS MISMAS Y PARA TODO EL RESTO DE LA SOCIEDAD.**

Pero sí es necesario que dejemos claro que:

1ro.— Las reivindicaciones femeninas no son en modo alguno divisionistas sino que pueden ser asumidas —y lo han sido ya— por todo el conjunto de la clase obrera, en la conciencia de que no es posible luchar contra la opresión y la explotación capitalistas ignorando los intereses particulares de las mujeres trabajadoras, cada vez más numerosas e importantes dentro de la fuerza de trabajo y el propio movimiento sindical.

2do.— Las mujeres de otros países han conseguido esos objetivos porque han entendido que su opresión es doble y que son ellas las más interesadas en superar esta situación que las afecta.



Es importante decir, también, que en esos países se desarrolló un apretado lazo entre las luchas por el logro de estas conquistas y el movimiento general de mujeres por sus derechos, por lo que el combate de las obreras recibió un apoyo militante y efectivo de parte del movimiento feminista.

Como trabajadoras y como mujeres tenemos que ganarnos nuestro espacio. Y hemos dicho GANARNOS porque nadie, ni patronos ni compañeros de clase, nos harán regalos y concesiones.

¿Qué hacer, entonces? Una iniciativa positiva sería, entre otras, la integración activa a la lucha sindical allí donde existan organizaciones y, donde no existan, tratar de formarlas.

Nadie puede pretender que los problemas son simples. Ya hemos dicho que la vida misma es compleja y por eso exige que todo ser humano piense con serenidad sobre ella.

Las prácticas reivindicativas no escapan a esta ley general y, por eso, requieren de la reflexión que permita identificar qué es lo conveniente en cada caso particular.

Pero, repetimos, nada puede conseguirse si las mujeres trabajadoras no nos incorporamos a los mecanismos de lucha en defensa de los intereses particulares, así como de los generales.

Como tampoco nada podrá ser obtenido si no nos compenetramos con la certeza de que las leyes que nos discriminan en el mundo de la producción tienen sus raíces en el papel secundario que la sociedad patriarcal nos asigna a las mujeres.



Combatir la discriminación en el Código de Trabajo, en los pactos colectivos, en las empresas, no puede estar desligado de la lucha contra las diferentes formas de discriminación de que nos hace víctimas la sociedad. Es por eso que el vínculo entre feminismo y la lucha de las trabajadoras es tan estrecho e íntimo. Recuperar nuestra dignidad como trabajadoras no podrá nunca estar al margen de conseguir el respeto que merecemos como mujeres.

Hemos dicho ya una vez que la realidad de explotación de las mujeres trabajadoras no puede ser resuelta por medio de reformas. Son las mujeres las que, dependiendo de nuestras necesidades más inmediatas, tendremos que luchar en cada momento cuáles son las cosas que pueden impulsar o destruir el nuestro.

Lo que necesitamos, en todo caso, es tener la capacidad suficiente para combatir, en forma de errores, sobre los pasos acordados, convenientes y alcanzables en términos inmediatos.

En la primera parte de este trabajo nos hemos referido a las exigencias del momento para modificar el actual Código de Trabajo.

Fruto de este trabajo la Cámara de Diputados discute desde hace tres años un nuevo proyecto, sin que nada concreto se haya producido.

Los distintos grupos que tienen sus representantes en nuestro Congreso Nacional, han sido más proclives que la voluntad de algunos de cambiar las cosas aunque sea mínimamente. Y hasta se podría decir que esos intereses han sido más influyentes que las necesidades generales de la sociedad, que siempre varían hacia situaciones más justas.

Porque no nos parece el modelo ideal, este proyecto recoge algunas reformas que, en principio, parecen estar contrarias a los intereses de las trabajadoras, pero que, en realidad, son el resultado de una lucha de mujeres trabajadoras.

Parte 4.

en realidad, sólo algunas reformas.

Hemos dicho en otra oportunidad que la realidad de explotación de las mujeres trabajadoras no puede ser resuelta por medio de recetas. Somos las mujeres las que, dependiendo de nuestras necesidades más inmediatas, habremos de definir en cada momento cuáles son las cosas que pueden impulsar o desarrollar nuestras luchas.

Lo que necesitamos, en todo caso, es tener la capacidad suficiente para establecer, con el mínimo de errores, cuáles son los pasos acertados, convenientes y alcanzables en términos inmediatos.

En la primera parte de este trabajo nos hemos referido a las exigencias del movimiento sindical para modificar el actual Código de Trabajo.

Fruto de este reclamo la Cámara de Diputados discute desde hace tres años un nuevo proyecto, sin que nada concreto se haya producido.

Los intereses patronales, que tienen sus representantes en nuestro Congreso Nacional, han sido más poderosos que la voluntad de algunos de cambiar las cosas aunque sea mínimamente. Y hasta se podría decir que esos intereses han sido más influyentes que las necesidades generales de la sociedad, que siempre camina hacia situaciones más justas.

Aunque no nos parece el modelo ideal, este proyecto recoge algunas reivindicaciones que, precisamente por estar sometidas a discusión de los legisladores, deben ser tomadas en cuenta por el movimiento de mujeres trabajadoras.

Hagamos una discusión pública sobre la propuesta de un nuevo Código de Trabajo.

La necesidad de introducir modificaciones al Código de Trabajo vigente, e incluso sustituirlo íntegramente, ha estado presente en la sociedad dominicana no sólo como exigencia de los grupos obreros organizados, sino también como preocupación de algunos sectores políticos con orientaciones diversas, así como de personas individuales.

Es indudable, empero, que las motivaciones de que se parte en uno u otro caso no tienen el mismo contenido ni buscan los mismos fines.

Para los trabajadores, una modificación o incluso un cambio radical en las leyes laborales que rigen las relaciones con los patronos, significa ir más allá de los simples paños tibios. Lo que se quiere es cambiar lo más profundamente posible toda la situación, aun a sabiendas de que bajo el actual régimen de clases sólo pueden conseguirse logros limitados.

Para los capitalistas y para los que les sirven de voceros políticos, en cambio, reformar el Código de Trabajo es, simplemente, CAMBIAR ALGUNAS COSAS PARA QUE TODO QUEDE IGUAL. La intención que se oculta es la de calmar un poco los ánimos de los trabajadores, ofreciéndoles "pildoritas" que no curarán nunca la enfermedad de la explotación.

Por eso vemos que, incluso, el Consejo Nacional de Hombres de Empresa y sus más conocidos dirigentes se han mostrado de acuerdo con la necesidad de revisar las leyes laborales, pero siempre poniendo la coletilla de que esa revisión no puede significar daño para el "sistema de la libre empresa".

El proyecto de nuevo Código que se está discutiendo en el Congreso fue presentado por el diputado y sindicalista Luis Henry Molina.



Frente a la ausencia de otras propuestas con un carácter coherente, la iniciativa de este legislador tiene sus aspectos positivos. Pero, siendo como es un proyecto individual, también contiene numerosas limitaciones.

Tomando como base lo que plantea este proyecto de nuevo Código, es de interés que las partes que corresponden a la mujer sean conocidas, analizadas, discutidas y mejoradas y formen parte de las necesarias líneas de acción a desarrollar.

Veamos entonces qué plantea este proyecto.

El carácter limitado de las modificaciones.

La idea de que las modificaciones al Código de Trabajo están destinadas únicamente a la protección de la mujer embarazada, queda confirmada por el propio autor cuando señala:

Art. 222.— *Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.*

Como madres potenciales, es cierto que las trabajadoras tenemos interés en que las nuevas leyes establezcan una protección más amplia que la existente. Pero como ya hemos dicho, eso no basta.

Lo que expresan las leyes sobre la mujer es una situación de inferiorización tal que afecta a todas las mujeres, casadas o solteras, con hijos o sin ellos.

En ese sentido, sería muy limitativo pretender que únicamente se proteja a la mujer cuando ésta va a ser madre, y no exista ningún mecanismo protector cuando ella no está en esas condiciones.

Debe recordarse que la maternidad es cada vez más una elección personal, que tener o no tener hijos es una decisión de la mujer particular. Si una mujer ha decidido no tenerlos, no es justo que se la desampare como trabajadora. Todo lo contrario.

Pese a estas críticas, el proyecto de nuevo Código que se discute en el Congreso tiene algunas diferencias con el vigente que pueden ser mantenidas y mejoradas en su esencia y objetivos.

Algunas de estas medidas favorables son: _____

*Que en caso de violación a la disposición que prohíbe a la mujer embarazada la realización de trabajos extraordinarios, el patrono deberá pagar un 600/o más sobre el salario que corresponde a las horas extraordinarias.

*Que la trabajadora que sufra un aborto o un parto prematuro no viable, disfrutará del descanso forzoso retribuido que acuerda la ley, adaptado a las necesidades de salud de la afectada. Este descanso no podrá exceder de 10 semanas.

*Que la trabajadora lactante pueda disfrutar de tres descansos de 25 minutos cada uno, dentro de su jornada, para amamantar a su hijo hasta que éste cumpla los ocho meses de edad. El patrono no podrá hacer descuentos salariales a la trabajadora por este concepto.

*Que los establecimientos que ocupen a más de 30 trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán mantener salas anexas o independientes del local donde las madres puedan amamantar a sus hijos durante los ocho primeros meses de vida de éstos, y dejarlos mientras trabajan. _____

*Que la trabajadora embarazada despedida sin la autorización de la autoridad de Trabajo tiene derecho al equivalente de cuatro salarios, a las indemnizaciones y prestaciones a que haya lugar de acuerdo con las leyes laborales y al pago de las doce semanas de descanso pre y post natal remunerado.

*Que la trabajadora embarazada cuyo patrono se niegue a cambiarla de puesto de trabajo si el que realiza la perjudica, deberá beneficiarse de una licencia durante la cual recibirá el 50% de su salario ordinario.

*Que la trabajadora que no reciba los beneficios del descanso pre y post natal que acuerda la ley, deberá recibir una indemnización igual al doble de la remuneración que le correspondería por los descansos no recibidos.

Otras disposiciones:

¡Fuera el discriminatorio principio VII del código!.

Los artículos que pueden ser generalizables, es decir, que interesan a todas las mujeres, no guardan muchas diferencias específicas con los contenidos en el Código de Trabajo vigente.

Empero, es destacable que en el nuevo Código el Principio VII consagre la igualdad de derecho al trabajo de todas las personas, así como la libertad para escoger su profesión u oficio.

Recordemos que en el presente se estipula que las mujeres no podrán realizar trabajos que "no sean apropiados a su sexo".

Pero esta diferencia, que para las mujeres resulta fundamental, no se expresa, sin embargo, en nuevas leyes que protejan efectivamente el mismo derecho y la libertad

para escoger el trabajo u oficio. Es decir, el proyecto de nuevo Código no sale al frente, de manera concreta, a las discriminaciones contenidas en las leyes actuales ni a las que se dan en la práctica diaria de los patronos.

La OIT, los convenios internacionales y el trabajo femenino.

Para elaborar los nuevos artículos sobre la mujer, el autor del proyecto se basó en una serie de normas y recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a todos sus países miembros.

República Dominicana forma parte de la OIT. En esa condición ha firmado una gran parte de los convenios internacionales, lo que obliga al Gobierno a darles cumplimiento. Empero, los trabajadores dominicanos saben que lo que menos han hecho los diferentes gobernantes dominicanos es cumplir con estos acuerdos.

Es claro también, que no puede ser de otro modo. Para las clases explotadoras, una cosa es lo que dicen en el papel y otra lo que hacen en la realidad. En los eventos internacionales no tienen mucho miedo de pintarse como progresistas y avanzadas, pero a la hora de la verdad, les importa muy poco la suerte de los trabajadores y sus propios compromisos.

En el caso específico de los acuerdos sobre el trabajo femenino, las cosas han llegado mucho más lejos aún. Lo que contempla el Código de Trabajo vigente es infinitamente más atrasado que todo lo que expresan los convenios internacionales, influidos como están éstos por una visión paternalista y discriminatoria frente a la mujer.

En el proyecto que se discute en el Congreso se incluye con gran fidelidad lo que piensa la OIT sobre el problema.

Aunque tenemos que reconocer otra vez que lo que se plantea en él tiene muchos aspectos positivos, no por eso estamos totalmente de acuerdo con las ideas que expresa.

La primera debilidad, como ya señalamos, es que los nuevos artículos sobre la mujer benefician, casi exclusivamente, a la trabajadora embarazada o recién parida.

De las otras mujeres que participan en la producción no se dice nada, o lo que se dice es insuficiente para mejorar su actual condición. Para hacer esto se parte de la falsa premisa de que "las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres"

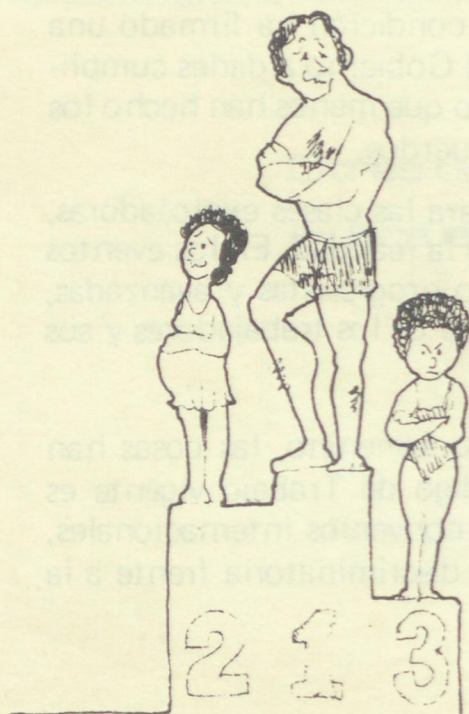
Eso, realmente, suena muy bien como discurso.

Pero como la realidad está hecha de acciones concretas y no de palabras, no hay que ir muy lejos para enterarse de que las mujeres reciben un salario mucho más bajo que el de los hombres; que están empleadas en los oficios menos interesantes; que se las despide con mayor facilidad y con menos riesgos para el patrón y que se las agrede sexualmente con una gran frecuencia.

A ningún hombre, por sólo poner un ejemplo, se le pide tener "buena presencia" para solicitar un cargo. A las mujeres sí.

Tampoco se les pide un certificado de esterilización, como sucede con las obreras en muchos lugares del país.

Entonces, la afirmación de que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, tiene más de cuento que de verdad.



Esto hay que tenerlo muy presente para no dejarnos enredar por la palabrería.

Siendo así, las mujeres tenemos que ponernos como tarea discutir nuestra condición particular y encontrar el camino para que nuestras reivindicaciones específicas sean incorporadas de manera clara en las nuevas leyes laborales que se aprueben.

Esperar que la mejoría de nuestra situación caiga del cielo, es uno de los mayores errores que podemos cometer las mujeres. A los patronos les resulta muy cómodo y beneficioso que las cosas se queden como están. A los trabajadores hombres les preocupan poco estos cambios porque todavía no entienden que la lucha contra la explotación de la clase obrera —como totalidad— no puede permanecer ajena a la lucha contra la discriminación que se hace de las trabajadoras por el solo hecho de ser mujeres.

En ese sentido, nos toca a las mujeres identificar nuestros propios objetivos, desbordando el marco estrecho en que nos quieren mantener aquellos que aún no se compenetran, o no aceptan, nuestras necesidades particulares.

Como parte de las exigencias femeninas que aún permanecen difusas, dispersas —además de la necesidad de discutir, ampliar y fortalecer la lucha por un nuevo Código de Trabajo— se encuentra una serie de reclamos que detallaremos a continuación.

Los planteamientos sobre estas inquietudes fueron hechos por obreras encuestadas para la investigación sobre Fuerza Laboral Femenina, realizada por CIPAF.

Parte 5.

algunas de nuestras demandas.



Trabajo para todos!!

En una sociedad capitalista como la nuestra, la lucha contra el desempleo es siempre una demanda popular que unifica a las más amplias capas de la población. Es, pues, una reivindicación que interesa a todo el movimiento obrero organizado, quien está en el deber de levantarla como una de sus principales banderas.

Para las mujeres, ésta es una consigna de mucha importancia. Y lo es porque nos ofrece la oportunidad de demandar y conquistar nuestro espacio en la producción social, en el mundo del trabajo asalariado, lo que significa un paso fundamental para nuestra autonomía como mujeres.

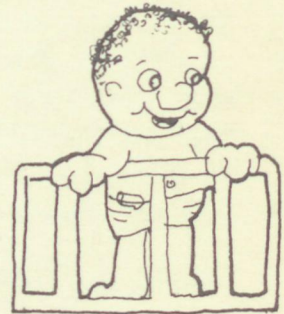
Pese a las malas condiciones del trabajo asalariado bajo el capitalismo y a todas las discriminaciones que ya hemos señalado y que nos afectan a nosotras, el trabajar fuera del hogar va rompiendo nuestro aislamiento doméstico y ampliando nuestra visión de la vida y de la sociedad.

También, el ocupar un puesto en la producción nos permite —aunque sea muy escasamente— terminar con nuestra dependencia económica del núcleo familiar o del marido. Tener un trabajo es, por esto mismo, no sólo un derecho que debemos reclamar vigorosamente, sino también una necesidad para el cambio de nuestras vidas personales.

EN LO LEGAL:

1. Instalación de guarderías.

Muchas mujeres necesitadas y deseosas de trabajar fuera del hogar enfrentan generalmente el problema de que no tienen con quién dejar sus hijos durante sus horas de ausencia. Las experiencias diarias de accidentes, desapariciones y muertes de hijos que sufren las madres de las clases populares que trabajan, crea una sensación de inseguridad y temor, en ocasiones mucho más poderosa que la decisión de buscarse un empleo.



De ahí que para hacer realidad para las mujeres el derecho constitucional al trabajo, el Estado y los capitalistas estén en la obligación de instalar guarderías o casas—cuna EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO.

El proyecto sometido por el Poder Ejecutivo y aprobado ya en la Cámara de Diputados, aunque introduce cambios en la realidad actual, no es suficiente. Será necesario, para que esto no se vuelva contra nosotras, someter a discusión este proyecto y demandar reformas sustanciales al mismo, de manera que los capitalistas no puedan burlar este derecho de las mujeres, exigiendo la instalación de guarderías en TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO Y NO SOLO EN AQUELLOS DONDE HAYA MUJERES.

2. Transporte.

En la encuesta entre trabajadoras realizadas por el CIPAF, se pudo constatar que una de las cosas que más preocupan a las trabajadoras es precisamente las dificultades de transporte que confrontan.



Varios factores determinan la aparición de esta exigencia; entre ellos, la necesidad de ahorrar tiempo tanto en el trayecto de salida al trabajo como en el de regreso al hogar.

Pero a esto se agrega también la necesidad de disminuir los riesgos, cada vez mayores, que se desprenden de andar solas por las calles o muy temprano en la mañana o muy tarde en la noche.

La situación que enfrentan las trabajadoras actualmente, facilita los abusos sexuales en su contra, por lo que las mujeres tenemos que exigir condiciones convenientes de trabajo y seguridad para desempeñar los mismos.

Además, costear por nosotras mismas nuestro transporte disminuye grandemente nuestro salario real, lo que aumenta los niveles de sobreexplotación a que estamos sometidas.

3. Salas de descanso.



Esta demanda va en beneficio directo de las trabajadoras embarazadas. Las salas de descanso llenarían la necesidad que tienen las mujeres que esperan un hijo de tomar descansos extra durante su agotadora jornada de trabajo.

Es sabido por todas que el trabajo incesante, el cansancio que se va acumulando durante el día y la falta de condiciones generales son frecuentes motivos de pérdida de los embarazos o de complicaciones durante éste.

Al igual que las dos demandas planteadas a continuación, ésta debe ser incorporada en el Código de Trabajo como obligación a la cual los patronos no pueden darle la espalda.

4. Permisos pagados para visitas médicas.

Para los capitalistas, la salud de sus trabajadores es algo sin importancia. La preocupación central de ellos es que éstos produzcan la mayor cantidad de mercancías posible.

De ahí que frente a la mujer embarazada, los capitalistas también ignoren la necesidad que ésta tiene de un chequeo médico periódico que garantice tanto su salud como la de la criatura que traerá a la vida.

En nuestro país, las mujeres de las clases pobres no disfrutaban de asistencia médica adecuada. Las que tienen tiempo, apenas pueden visitar los hospitales de maternidad para que los médicos las sometan a exámenes por lo general superficiales e insuficientes.

En el caso de las mujeres trabajadoras, esto se ve agravado por el hecho de que el temor a verse despedidas o a que se les descuenten las ausencias, las obliga a descuidar grandemente su propia salud durante la preñez.

Hay que exigir que se convierta en ley el derecho de las trabajadoras embarazadas a disfrutar de permisos para visitas médicas, sin que ello afecte su estabilidad en el trabajo o su salario.



EN DEFENSA DE NUESTRA DIGNIDAD.

(Contre el asedio sexual)

5. Extensión de licencia pre y post natal.

Aunque el tiempo contemplado en las leyes vigentes como licencia pre y post natal parece razonable, de hecho no es así en todos los casos, trabajos y circunstancias.

Las trabajadoras debemos luchar porque el tiempo de licencia sea extendido dependiendo del carácter mismo del trabajo. Es decir, que el período que se otorga a las mujeres para recuperarse de los efectos físicos del parto debe ser mayor en aquellos oficios en que las condiciones son más inadecuadas o exigen un esfuerzo mucho mayor que el normal.

EN LO EDUCACIONAL:

1. Cumplimiento de la ley que crea el INFOTEP

La creación por ley del Instituto de Formación Técnica Profesional (INFOTEP) fue aprobada por el Congreso Nacional en 1980.

El objetivo de este organismo es "preparar mano de obra para satisfacer las necesidades productivas nacionales". Es decir, facilitar a los trabajadores, hombres y mujeres, la oportunidad de ampliar sus conocimientos a fin de rendir una labor más especializada.

Sus propósitos formativos son muchos, por lo que nos exigiría un gran espacio detallarlos aquí. Baste señalar que, de acuerdo a como fue concebido y aprobado, el INFOTEP no establece diferencias entre las oportunidades que se brindan a los trabajadores, hombres y mujeres, para aumentar su formación.

Las trabajadoras debemos exigir que, en lo que a nosotras respecta, esta ley se cumpla a cabalidad sin que se presenten las tradicionales discriminaciones por razón del sexo.



EN DEFENSA DE NUESTRA DIGNIDAD:

1. Contra el asedio sexual. _____

Es frecuente escuchar de labios de las trabajadoras la narración de experiencias sufridas con sus patronos o con sus jefes más inmediatos, quienes les exigen favores sexuales a cambio de la permanencia en el trabajo o de supuestos privilegios laborales.

Esta conducta denigrante se ve aumentada por el escaso desarrollo social de nuestro país, lo que determina un bajo nivel de empleo, sobre todo para el sector femenino.

Aprovechándose de las necesidades económicas de nosotras las mujeres trabajadoras, los patronos o los jefes de las empresas nos asedian sexualmente, provocándonos graves conflictos emocionales y morales.

Además de lo que esta agresión significa para nuestra dignidad de mujeres, las tensiones que provoca se traducen en una baja de nuestro rendimiento, en la falta de concentración y en malestares físicos que van desde fuertes dolores de cabeza hasta desórdenes más graves en nuestro organismo.

Es necesario, en consecuencia, que este problema que se presenta a diario en todas las fábricas y centros de trabajo de República Dominicana deje de tener carácter de secreto para pasar a la discusión pública y franca de sus causas y consecuencias.

Las mujeres también debemos exigir que las organizaciones sindicales tomen cartas en el asunto y diseñen líneas de acción que permitan eliminar esta agresión a nuestra dignidad de mujeres.



EN LO SINDICAL:

1. Secretarías de la Mujer.

La formación de estos organismos sindicales no ha sido puesta en práctica aún en República Dominicana.

Empero, las Secretarías de la Mujer son una exitosa experiencia en otros países del mundo (España, por ejemplo), donde el movimiento obrero ha comprendido cabalmente la importancia del trabajo sindical entre las mujeres, partiendo de las propias exigencias de éstas.

Así como existen en las directivas de los sindicatos y centrales sindicales secretarías de organización, de finanzas, campesina, etc., una Secretaría de la Mujer vendría a llenar un espacio donde se aborden de manera más concreta los problemas que afectan a las trabajadoras. Permitiría, además, que las organizaciones desarrollen una política sindical especialmente dirigida a las mujeres, integrándolas a la discusión de sus propias necesidades e inquietudes.

Evidentemente, estos organismos deben estar dirigidos por mujeres, si no queremos correr el riesgo de nuevas distorsiones de los que son nuestros objetivos concretos y particulares.

Es, entonces, una cuestión fundamental que las trabajadoras luchen desde sus sindicatos (donde los haya) y en las centrales sindicales por una reforma de los estatutos que contemple la creación de este mecanismo.



2. Demandas femeninas y pactos colectivos. _____

La práctica sindical nos ha venido demostrando a través del tiempo que las conquistas específicas de las trabajadoras no son contempladas como parte de la lucha general de la clase.

La incompreensión de la doble explotación que sufren las mujeres, y a la cual ya hemos hecho referencia en otra parte de este trabajo, ha sido el motivo principal por el cual los dirigentes sindicales hombres casi nunca han tenido la idea de incorporar nuestras demandas en los pactos colectivos que se discuten con los patronos.

Muchos creen que la conquista de reivindicaciones globales dejará contentas y satisfechas a las mujeres. Y hasta nos critican si no somos lo suficientemente activas durante el período de negociaciones con los patronos. Es decir, no piensan que las necesidades de conseguir también nuestras demandas pueden convertirse en motor impulsor de la participación femenina.

Hay que romper con esta tradición. Hay que comenzar a reclamar que se nos tome en cuenta; que los problemas relacionados con nuestra doble situación de trabajadoras y mujeres formen parte de los planes de lucha del sindicato y de las centrales.

A luchar por nuestros derechos!!

1. introducción

4. parte 1:

Las leyes, la sociedad y el Código de Trabajo.

6. parte 2:

Disposiciones del Código de Trabajo relativas a las mujeres.

20. parte 3:

La mujer trabajadora en una sociedad opresiva y patriarcal.

32. parte 4:

En realidad, sólo algunas reformas.

42. parte 5:

Algunas de nuestras demandas.

BIBLIOTECA **A G N**



025680


EDITORIAL
GENTE

Terminó de imprimirse
en los talleres
de Editorial Gente.



Hablar de la mujer trabajadora es hablar sobre muchos problemas a la vez.

A diferencia del hombre trabajador, las mujeres que participamos en la producción sufrimos formas de explotación y discriminaciones que nos son propias.

Si bien es cierto que tanto las mujeres como los hombres asalariados somos víctimas de la explotación del capital, las mujeres tenemos sobre nuestros hombros la carga de pertenecer al sexo femenino.

Este solo hecho trae como consecuencia un trato desigual frente a nuestros propios compañeros de clase. Ni para el patrón, ni para las leyes y ni siquiera para los propios sindicatos, los trabajadores hombres y mujeres somos la misma cosa.

¿Por qué esta desigualdad? Responder a esta pregunta nos obliga a pensar sobre cuál es el papel que la sociedad destina a las mujeres.

Para esta sociedad hay un modelo único de mujer: el que representa a la mujer—madre, a la mujer—esposa, a la mujer—ama de casa. Las mujeres nunca hemos sido vistas como personas creativas preocupadas por los procesos sociales, e iguales a la otra mitad de la humanidad.

Este criterio no es sostenido únicamente por las clases explotadoras, sino que ha llegado a convertirse en visión de la "realidad", en criterio también aceptado y hecho suyo por el conjunto de las otras clases sociales, incluida la obrera. Esto provoca que las demandas y conquistas de las mujeres trabajadoras casi no aparezcan, que se conozcan muy poco y, por eso, no puedan ser levantadas como banderas de lucha con la misma fuerza con que se levantan otras.

Las ideas sobre la desigualdad de las mujeres y la discriminación a que somos sometidas no sólo son ideas; ellas se hacen claras en el trato cotidiano que las mujeres sufrimos en los centros de trabajo y encuentran justificación en el Código de Trabajo vigente en nuestro país.

Si analizamos con detenimiento los artículos que se refieren a la mujer, podremos darnos cuenta con enorme facilidad cómo el Código expresa esta discriminación contra la mujer, cómo la afecta y cómo refuerza la idea de inferioridad que la sociedad mantiene de nosotras.

En el campo de la lucha por nuestros derechos, las trabajadoras tenemos entonces tareas múltiples: luchar contra la discriminación legal de que se nos hace víctimas, pero también luchar contra nuestra condición de sexo inferiorizado. Esto significa desarrollar un proceso de toma de conciencia que nos permita entender que la lucha sindical no puede estar alejada de la lucha por conseguir para el sexo femenino los derechos que le pertenecen.