Ensayos

LA EXCEDENCIA Y LA DOTE LABORAL DE LA MUJER TRABAJADORA

LA MUJER Y EL TRABAJO

El trabajo por cuenta ajena de la mujer, aun cuando no tenga hijos ni responsabilidades familiares (1), ya presenta importantes problemas en el estado actual de las cosas. Son obstáculos de índole social, que unos son causa y otros efecto, que, a su vez, originan nuevas consecuencias en una cadena de difícil ruptura. Así, el inferior grado de escolarización y de formación profesional de las mujeres, la menor duración y continuidad de su vida laboral, la rotación de empleos, el ausentismo (2), etc. Pero en el te-

(1) MAGDALENA SOKOLOWSKA dice que «el concepto de "responsabilidades familiares" abarca cierto número de funciones, deberes y responsabilidades cuya naturaleza no ha sido aún claramente determinada mediante la investigación y que generalmente se engloban en un solo grupo. En efecto, este concepto abarca tres grupos distintos de funciones: 1. El hecho biológico de la maternidad. 2. Los aspectos sociales de la maternidad (tales como la educación y cuidado de los niños). 3. Las faenas domésticas.» («Algunas reflexiones sobre las diferentes actitudes de hombres y mujeres ante el trabajo», *Revista Internacional del Trabajo,* vol. 72, núm. 1, julio de 1965. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, pág. 45.)

(2) Se entiende por rotación de las mujeres en los puestos de trabajo, el número de mujeres trabajadoras que en una unidad de tiempo abandona su trabajo; y se llama «ausentismo» la inasistencia esporádica al trabajo. No es palabra que figure en nuestro *Diccionario de la Real Academia Española,* pero es de uso frecuente en la literatura laboral y no existe otra que pueda sustituirla, pues el concepto de «absentismo» tiene otro significado. En realidad, como se ha observado, la rotación y el ausentismo no son fenómenos específicos del personal femenino. Se dan en todos los trabajadores marginales —emigrantes, peones sin especializar, etc.—, y las mujeres lo son, al ocupar los puestos más modestos, incómodos y peor retribuídos. No obstante, en Alemania, una encuesta realizada en 1951 en dos fábricas mostró que el ausentismo allí era inexistente, y la misma comprobación se hizo en otras doce Empresas en el mismo país.

rreno legal, encuadrado su ordenamiento sobre una proclamada igualdad de los sexos, sólo queda como excepción el tema de que algunas operaciones del mundo del trabajo no nos parezcan idóneas, al menos por hoy, para sus condiciones físicas y psíquicas.

En este sentido, la legislación española, contenida fundamentalmente en el Decreto de 26 de julio de 1957 —que ha venido a dar regulación general y nueva a la materia que se encontraba dispersa en múltiples disposiciones—, establece un repertorio de tareas prohibidas a las mujeres a causa de que su ejercicio por personal femenino repugna a nuestra mentalidad presente. De esta índole son, por ejemplo, la matanza de reses mayores en los mataderos, la custodia de reses bravas en el campo a pie o a caballo, el trabajo en el interior de las minas, en los andamios, las faenas de los buzos, el transporte de troncos de árbol por flotación, siguiendo la corriente de los ríos; etc. Se trata de algunas labores tan ásperas y duras que les deben ser prohibidas por su menor fuerza física, aunque se alegue, quizá con razón, que las mujeres tienen mayor resistencia (3), e incluso hay quien sostiene que la superior fuerza física media del varón, su formación muscular y estructura ósea más robustas no es algo natural, consustancial a la diferencia entre hombres y mujeres, sino que «el que los caracteres secundarios de un sexo estén determinados en uno u otro sentido y se desarrollen siguiendo esas líneas depende de la influencia de una cultura dada en el desarrollo de ese sexo» (4).

Pero volviendo a la situación actual de las cosas hay que reconocer que nuestra legislación es razonable al prohibir también al personal femenino otros trabajos que entrañan riesgos inevitables, inseparables de su misma naturaleza y que el varón prefiere, galantemente, asumirlos para sí y mantener a la mujer apartada de sus posibles consecuencias, aunque alguna ha escrito que si el hombre es lobo para el hombre, no ha de ser cordero para las mujeres (5). En cambio, ciertas operaciones de las que se excluyen a las

(3) LIDIA FALCON O'NEILL: *Los derechos laborales de la mujer*, Editorial Montecorvo. Madrid, 1965, pág. 91.

(4) HANS KILIAN: *The role of women and the education of girls: a socio-psychological viewpoint*, conferencia pronunciada en una reunión internacional de expertos en materia de educación, sobre los problemas de educación y ciudadanía de los jóvenes (*Education and citizenship of girls today*), convocada por el Instituto de la Juventud de la U. N. E. S. C. O. en Gauting (13-18 de octubre de 1958), publicada en *Report on the meeting*, pág. 16 (mimeografiado). Citado por MAGDALENA SOKOLOWSKA en el artículo referido, pág. 51.

(5) PIERRETTE SARTIN: *La promotion des femmes*, edición española de Nueva Colección Labor, traducción de MARÍA MERCEDES GIMENO DE G. DE LA MORA. Barcelona, 1968, pág. 219.

mujeres y a los menores por su toxicidad o por suponer riesgos, es evidente que éstos deben ser prevenidos con carácter general en una más perfecta y racional organización del trabajo, de forma que tampoco alcancen sus posibles perjuicios a los trabajadores adultos, y ello por razones de estricta justicia y por imperativos del respeto que merecen la integridad y la dignidad de la persona humana.

Por eso ha podido observarse que respecto al trabajo femenino se efectúa una «superreglamentación», fundada en todas las razones que han motivado la protección del trabajador varón (6), y que estas soluciones legislativas tienen un carácter relativo y temporal, ya que el desarrollo de la legislación obrera va reemplazando con medidas de protección de carácter general aquellas que alcanzaban antes sólo a determinadas categorías de trabajadores, a las mujeres y a los menores (7). Por esa razón, porque las trabajadoras no desean hoy tal «superreglamentación», sino igualdad con los varones, en el reciente Congreso Internacional de la Mujer —Madrid, junio de 1970—, una de las conclusiones pide, con carácter general, que «los Gobiernos e instituciones públicas y privadas velarán para que se establezcan las máximas atenciones a la seguridad e higiene en el trabajo para todos los trabajadores». Ya la ponencia del profesor Luis González Seara, sobre la que se elaboraron las conclusiones de esa Comisión sobre «la mujer en el trabajo» del mencionado Congreso, decía: «Proclamada la igualdad, no se ve ninguna razón para excluir a la mujer de un trabajo porque sea "tóxico" o "insalubre". Si es tóxico o insalubre, lo es lo mismo para el hombre que para la mujer, y deben adoptarse toda clase de medidas para proteger al trabajador que realiza esa actividad, independientemente de que sea hombre o mujer.»

Toda la legislación protectora de la mujer ha llegado a ser rechazada por algunos sectores feministas mal informados como una consideración peyorativa para el sexo. La protección a la mujer —dicen— es muestra de una humillante inferioridad. Un autor reciente escribe extremosamente que «frente a la explotación laboral de la mujer en los primeros tiempos de la

(6) MATILDE M. DECOUVELAERE: *Le travail industriel des femmes mariées*, tesis doctoral. Universidad de Lille. París, 1934, págs. 17 y sigs. Coincide con ella MARÍA PALANCAR: «La mujer y el trabajo», en *Política Social*, Suplemento de la *Revista de Estudios Políticos*, núm. 5, Madrid, 1947, pág. 12. Escribe M. PUENTE OJEA: «De ahí que todo movimiento "proteccionista" del trabajo femenino se haya enfrentado, ante todo, con el trabajo industrial de la mujer. Ella le debe sus primeras conquistas en la ley, en la vida económica, en la opinión. Le debe, también, las primeras etapas de su esclavitud» («Problemas en torno al trabajo de la mujer», *Revista de Trabajo*. Madrid, abril de 1953, pág. 442.)

(7) MARÍA PALANCAR, estudio citado, pág. 12.

revolución industrial se pretende ampararla a la fuerza, poniéndola barreras a su plena emancipación activa» (8). Pero la verdad es que tanta suspicacia nos parece exagerada, porque la prohibición de algunos trabajos no se traduce, tal como lo hemos visto, en discriminación o menosprecio de la mujer, sino en su defensa, para que por pura y dura necesidad no pueda verse arrastrada nunca a labores incompatibles con su naturaleza. La pretensión de una igualdad absoluta de sexos conduce, por el contrario, a deplorables resultados en una verdadera «explotación de las mujeres», como se denunció en la misma Rusia (9). Por eso no resulta lícito afirmar seriamente que la mujer —en España, por ejemplo— está «discriminada», cuando puede ser alcalde, magistrado, procurador en Cortes. etc., aunque continúe la prohibición para que ejerza como matarife, buzo o minero del interior, o, como ocurre en Francia, que no se la admite como capitán de bomberos (10). Otra cosa es que una formación normalmente inferior a la del varón, por razones históricas, y los arraigados hábitos sociales contribuyan a que aún no haya alcanzado de hecho esa igualdad legal concedida hace todavía pocos años, y esto ocurre en todos los países, incluídos los llamados socialistas (11).

---

(8) J. M. MARAVALL: «Aspectos del empleo femenino en España», en *Revista Española de la Opinión Pública,* núm. 19, febrero-marzo 1970, pág. 111.

(9) PIERRETTE SARTIN en la obra citada escribe: «El artículo dedicado por *La Documentation Française* el trabajo femenino en Rusia, cita las críticas hechas por el escritor soviético V. NEMTSOV a "la explotación de las mujeres", cuya causa está, según él, "en una complicidad general y en la indiferencia": entre los directores de Empresa que "por inercia" se resignan a que haya tales abusos, porque encuentran un beneficio en el empleo de mano de obra barata, e ignoran deliberadamente las leyes proyectoras que prohiben destinar a las mujeres a ciertos trabajos; entre los Sindicatos que no utilizan los derechos de que disponen, pero también en la opinión pública, que se ha adaptado a un espectáculo diario y cede a la "fuerza de la costumbre", en particular entre los jóvenes que conciben la igualdad en término de asimilación, "olvidando que existen derechos especiales para las mujeres"» (pág. 111).

(10) P. SARTIN, obra citada, pág. 38: «Añadamos aquí, en virtud de un antiguo reglamento basado en el hecho de que las mujeres suben y bajan las escaleras más despacio que los hombres, el oficio de bombero.»

(11) MILENA SRNSKÁ, profesora adjunta de Derecho internacional en la Universidad de Praga, en su artículo «El empleo de la mujer en la República Socialista de Checoslovaquia», escribe: «A pesar de todo esto, no se puede pretender que se ha hecho todo lo necesario para llevar a efecto plenamente lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución, es decir, que se hayan tomado todas las medidas requeridas para que la mujer checoslovaca disfrute de esa igualdad en forma efectiva, a fin de crear las condiciones óptimas que le permitan desempeñar su papel de madre y al mismo tiempo entrar en un empleo bajo condiciones que le ofrezcan una verdadera satisfacción»; y más adelante añade: «En la búsqueda de una política tendente a dar efecto al principio de igualdad es preciso prestar atención no sólo a que la Ley sea observada, sino también a la de-

Mas las mayores dificultades surgen con el matrimonio, y sobre todo con la maternidad de la mujer trabajadora. Una autora feminista, por ejemplo, afirma radicalmente que éste de la maternidad es «el único verdadero problema» en el trabajo de la mujer (12). Pero aunque para nosotros no sea el único, parece evidente que es, desde luego, el más grave de todos.

El mundo entero coincide en reconocer la función fundamental que la mujer desempeña en la guarda del hogar y en el cuidado y la educación de los hijos (13). Las discrepancias empiezan al juzgar si estas funciones resultan del todo incompatibles con el trabajo por cuenta ajena y en la pon-

---

terminación de las causas que originan situaciones en las que, a pesar de que la Ley no ha sido violada, las mujeres no disfrutan derecho de una igualdad plena. Mencionemos, por ejemplo, el principio de igualdad de remuneración contenido en la Constitución y en todas las normas legislativas relativas a los salarios, normas que son observadas en la práctica. No obstante, las estadísticas señalan que el promedio de los ingresos de las mujeres es inferior en un tercio aproximadamente al correspondiente a los ingresos de los hombres. El problema aquí radica en averiguar las causas y, por ende, hallar también el origen de tal estado de cosas. En parte esto es debido a que en la mayoría de los casos las mujeres trabajan ramas de la economía en que el salario medio es inferior a del promedio nacional, mientras que los empleos pertenecientes a sectores que, en razón de su importancia social, gozan de prioridad, son ocupados generalmente por hombres. Otro factor de evidente importancia consiste en que normalmente las mujeres poseen niveles de calificación y formación profesional inferior. Pero, además, en un análisis verdaderamente objetivo debe tenerse también en cuenta que incluso en nuestra sociedad socialista existe una inclinación a dar preferencia a los hombres, aun en el caso de igual formación profesional o nivel de calificación, cuando se trata de nombramientos para cargos que impliquen responsabilidad directiva o administrativa.» (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 72, núm. 5, noviembre de 1965, O. I. T., Ginebra, págs. 442, 451 y 452.)

(12) LIDIA FALCON O'NEILL, obra citada, pág. 92.

(13) A pesar de esta generalidad, la escritora polaca MAGDALENA SOKOLOWSKA, del Instituto de Fisiología y Sociología de la Academia de Ciencias de Polonia, hace algunos distingos: «Es curioso que nuestros conocimientos sobre... los atributos biológicos de la hembra, disten mucho de ser completos. Por ejemplo, el papel de los factores psicosociales y socioculturales en la formación de lo que se denomina "instinto maternal" todavía tiene que ser claramente dilucidado. Es un hecho que hasta los tres años de edad un niño está ligado a su madre con vínculos particularmente estrechos que son esenciales para el desarrollo normal de ambos. Sin embargo, no existe ninguna prueba científica concluyente de que los niños de más edad experimenten una necesidad especial únicamente por su madre y no por ambos padres. Pero la experiencia diaria sugiere que, en el caso de los niños de más edad, la "familia" suele significar a menudo única y especialmente la madre. Además, como todos sabemos perfectamente, la legislación existente en Polonia guarda aún ciertas desventajas para las madres trabajadoras. Por ejemplo, cuando un niño enferma, la madre es la única a quien se le concede el privilegio —si así puede llamarse— de pedir licencia.» (Artículo citado, pág. 46.)

deración de si el rendimiento que ese trabajo femenino aporta a la economía en su conjunto y a la de su propia familia especialmente compensa las ausencias temporales o parciales de la mujer en lo que constituye su ocupación tradicional.

Estos son, pues, los dos polos entre los que se mueve toda la filosofía y la política sobre el trabajo de la mujer casada y madre.

Hay tendencias políticas generales, que han llegado a plasmar en declaraciones constitucionales, con la hermosa pretensión de una vuelta a la mujer a su hogar (14). El Fuero del Trabajo, no reformado en esto por las disposiciones adicionales de la Ley Orgánica del Estado, aunque se ha producido la curiosa modificación en su texto, que en seguida examinaremos, decía el 9 de marzo de 1938: «El Estado... libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica.» Esta aspiración constituye un ejemplo más de la identidad de la citada ley fundamental con la doctrina social católica, según se encargó de subrayar la interpretación autorizada al definir las «orientaciones cristianas del Fuero del Trabajo» (15).

---

(14) Son muy nobles y han ejercido innegable influjo en nuestra patria unas famosas palabras de JOSÉ ANTONIO PRIMO DE RIVERA. Nos referimos a las que dirigió a las mujeres de Don Benito, después de un mitin, en mayo de 1935: «Y acaso no sabéis toda la profunda afinidad que hay entre la mujer y la Falange. Ningún otro partido podréis entender mejor, precisamente porque en la Falange no acostumbramos a usar ni la galantería ni el feminismo. La galantería no era otra cosa que una estafa para la mujer. Se la soborna con unos cuantos piropos, para arrinconarla en una privación de todas las consideraciones serias. Se la distraía con un jarabe de palabras, se la cultivaba una supuesta estúpida para relegarla a un papel frívolo y decorativo. Nosotros sabemos hasta dónde cala la misión entrañable de la mujer y nos guardamos muy bien de tratarla como una tonta destinataria de piropos. Tampoco somos feministas. No entendemos que la manera de respetar a la mujer consista en sustraerla a su magnífico destino y entregarla a funciones varoniles... El verdadero feminismo no debiera consistir en querer para las mujeres las funciones que hoy se estiman superiores, sino en rodear cada vez de mayor dignidad humana y social a las funciones femeninas.» (*Obras completas*, edición cronológica. Recopilación y prólogo de AGUSTÍN DEL RÍO CISNEROS. Publicaciones Españolas, Madrid, 1951, pág. 440.) Véase también JOSÉ PÉREZ SERRANO: *El retorno al hogar de la mujer trabajadora*, Escuela Social de Barcelona, 1945; AMADO FERNÁNDEZ HERAS: «Inconvenientes del trabajo de la mujer casada fuera del hogar: su solución en las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo», en *Boletín de Seguridad e Higiene del Trabajo*, núm. 1, de 1946, págs. 16 y sigs.

(15) El padre JOAQUÍN AZPIAZU, S. I., en el libro de este título, publicado por la Biblioteca «Fomento Social», Burgos, 1939, al llegar a este punto cita, como prueba de esa identidad, las siguientes palabras de LEÓN XIII en la *Rerum Novarum*, 62: «Del mismo modo hay ciertos trabajos que no están bien a la mujer, nacida para las atenciones domésticas; las cuales atenciones son una grande salvaguardia del decoro propio de la mujer, y se ordena naturalmente a la educación de la mujer y prosperidad de la

La pequeña modificación en ese párrafo, a la que antes aludíamos, consiste en que el Texto refundido de las Leyes Fundamentales del Reino, aprobado por Decreto de 20 de abril de 1967 —*Boletín Oficial del Estado* del día siguiente—, hace figurar el término «liberará» en lugar de «libertará a la mujer casada», que era, como hemos visto, el concepto original del Fuero (16). Se trata, pues, de una ligera alteración en el texto, a pesar de que esta Declaración II no estaba incluída en las modificaciones que debían introducirse en la redacción del Fuero del Trabajo, a tenor de la disposición segunda de la Ley Orgánica del Estado, y de que el preámbulo del Decreto que aprueba la refundición reconoce, como es lógico, que «el carácter fundamental de las leyes a refundir y la permanencia e inalterabilidad de los principios que las inspiran, tal como fueron proclamados por la ley de 17 de mayo de 1958 y reiterados en la propia Ley Orgánica del Estado, exige que la labor de refundición ha de limitarse a sustituir en las leyes fundamentales los textos modificados por las disposiciones adicionales de la Ley Orgánica del Estado, suprimiéndolas en la redacción refundida de la misma...»

Con esto vemos que la modificación observada en el Fuero no aparece amparada por ninguna disposición, y no queda más remedio que atribuirla a un origen involuntario —error material de transcripción o errata de imprenta—, pero que al no subsanarse cristalizará ya para siempre en la redacción publicada, pues el artículo 2.° del citado Decreto de 20 de abril de 1967 dispone que «las Leyes Fundamentales del Reino continúan ininterrumpidamente en la plenitud de su vigencia y en la forma que se contiene en los Textos refundidos».

La verdad es que la cosa no tiene demasiada importancia, porque los

---

familia.» MARÍA PALANCAR, en el trabajo repetidamente citado, escribe: «El Fuero del Trabajo, recogiendo inspiraciones que a fines del pasado siglo habíanse apuntado por destacados representantes del tradicionalismo español, contiene en una de sus declaraciones el romántico programa de "libertar a la mujer casada del taller y de la fábrica". Adviértase que en dicha declaración, que es la segunda en el final de su primer párrafo, no se habla del trabajo en términos genéricos y de que, por tanto, como ha puesto de relieve PÉREZ SERRANO (en el título de su opúsculo *El retorno al hogar de la mujer trabajadora*), no entraña una prohibición formal al trabajo femenino, sino una tendencia favorable a que no salga de la casa.» (Pág. 30.)

(16) Así aparece en la página 6179 del *Boletín Oficial del Estado*, núm. 505, de Burgos, el jueves 10 de mayo de 1938. En cambio, ya decíamos, que figura «liberará» en la pág. 5255 del *Boletín Oficial del Estado*, núm. 95, del viernes 21 de abril de 1967, que publica el Decreto 779/1967, de 20 de abril, por el que se aprueban los textos refundidos de las Leyes Fundamentales del Reino.

verbos «libertar» y «liberar» son casi sinónimos (17), aunque hilando muy delgado podrían apreciarse ligeros matices en el empleo más usual de uno y otro. «Liberar» hace más bien referencia a la acción de eximir a una persona de cierta obligación, aparte del uso retórico de la «liberación» de un pueblo, mientras que «libertar» tiene la acepción más fuerte, más natural y concreta de «poner a uno en libertad», bien sea la manumisión del esclavo, la excarcelación del preso, etc.

Si se considera lo que ha sido en otro tiempo el trabajo por cuenta ajena de la mujer, resulta muy adecuada la expresión del Fuero. Por una paradoja sólo aparente, fue en los albores del romanticismo, y en las décadas en que este movimiento alcanzaba sus cimas, cuando la vida de la mujer se endurece, ofreciéndonos los cuadros más sombríos (18). Mas la áspera existencia de la mujer en el trabajo se prolonga en el tiempo, y todavía se puede escribir en nuestra época que «la vida de la mujer en la fábrica es, pues, una vida dura y ruda, ambas cosas a la vez. Algunos se apresuran a concluir que la fábrica no es sitio para la mujer y que hay que suprimir el trabajo femenino» (19).

Pero este cuadro requiere los necesarios contrastes. Unos consisten en los aspectos positivos de ese trabajo (20), y otros contrastes están constituídos

(17) El *Diccionario de la Real Academia Española*, edición de 1956, dice: «Libertar (De "liberto"). tr. Poner a uno en libertad; sacarle de esclavitud o sujeción. U.t.c.r.//2. Eximir a uno de una obligación, sujeción o deuda»; y «liberar (Del lat. "liberare"). tr. Libertar, eximir a uno de una obligación.»

(18) Véase MARÍA PALANCAR, artículo citado, págs. 7 y sigs.; por su parte, la CONDESA DE CAMPO ALANGE también habla de «la incomprensión que tuvo el romanticismo para la mujer» («La secreta guerra de los sexos», *Revista de Occidente*, Madrid, 1948, página 68). J. M. MARAVALL, en el estudio citado, dice: «Los problemas que hoy afectan a la mujer trabajadora comienzan con la incorporación de la mujer a la producción fabril, con la revolución industrial. Entonces aparece en el mundo del trabajo por cuenta ajena en las industrias, constituyendo un subproletariado sometido a unas condiciones de trabajo especialmente duras y manifestando abiertamente una ausencia de calificación y de educación especialmente relevantes» (pág. 114).

(19) Esto escribe MICHÈLE AUMONT, licenciada en Filosofía que después de tres años de dedicarse a la enseñanza trabajó como obrera «especializada» en la industria francesa. Con el resultado de sus experiencias escribió: *Femmes en usine. Les ouvriers de la métallurgie parisienne* (París, Editions Spes, 1953) y *Monde ouvrier méconu* (París, Editions Spes, 1956), y el artículo en la *Revista Internacional del Trabajo*, volumen LIX, núm. 4, Ginebra, julio de 1956, titulado «La mujer en la fábrica: Una experiencia personal», págs. 394 y sigs.

(20) MICHÈLE AUMONT, en el artículo citado, escribe: «Así, pues, el papel de la mujer como compañera del hombre en todas sus actividades es cada vez mayor. No desea ahorrarse la fatiga de la fábrica (¡y qué fatiga, a veces!) ni los riesgos que corren su salud, su feminidad y su porvenir. ¿Por qué? Porque la vida de fábrica no

por los tintes también sombríos, o más negros aún, de lo que fueron y son, en parte todavía, ciertos hogares. «Es cierto que se debe defender ante todo el hogar, pero para defender una cosa antes hay que lograr que exista, y no se puede llamar "hogar" a ciertas "cosas", y no se puede suprimir el trabajo femenino para que eso "perdure"» (21). «La mujer puede ser muy desgraciada entre cuatro muros sin horizonte de un hogar triste, donde el marido sólo va a comer y a dormir. Un trabajo en la fábrica, incluso inhumano, puede ejercer sobre ella una atracción» (22). «Este hogar sobre el cual se han escrito tantas páginas emocionantes, y al que se exhorta a la mujer a ligarse, no es a menudo más que un miserable tugurio» (23).

La razón principal del trabajo de la mujer casada es, desde luego, la necesidad del salario, pero no es la única (24). Si así fuese, no se comprendería que la proporción de trabajo femenino venga comparativamente aumentando más en los países de mayor desarrollo y superior renta, aunque esta afirmación no es indiscutible (25). Un artículo publicado en la *Revista*

---

es sólo una vida dura. Tiene su belleza, sus particularidades y su grandeza incluso. Nos gusta nuestra vida y amamos la fábrica, deseando a la vez transformar una y otra...» (pág. 405).

(21) MARGARITA PÉREZ BOTIJA: *El trabajo femenino en España,* Colección Congreso, 2, Madrid, 1961.

(22) ARPAD SZEPAL: *L'ouvrière. Deux mondes même soufrances.* París, 1956.

(23) MADELE CAZIN: *Le travail fémenin,* tesis doctoral. París, 1943.

(24) «Al lado de la presión económica, que en Francia explica el 85 por 100 de los casos de trabajo de la mujer casada, hay indudablemente una presión psicológico-social muy difusa y compleja. La mujer que ha estudiado y trabajado antes de casarse, puede conservar su interés por el trabajo en sí mismo, y, sobre todo, la idea de que ese trabajo aumenta su independencia espiritual y enriquece su vida. Más aún, puede entender que ese trabajo es una compensación a una vida familiar desajustada.» (Ponencia general presentada por el profesor MANUEL FRAGA IRIBARNE sobre el tema «El trabajo de la mujer casada», en la Conferencia Internacional de la Familia —Madrid, julio de 1961— y publicado en la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 53, enero-marzo 1962, Madrid, págs. 5 y sigs.).

(25) Sobre una encuesta de la Unión Internacional de Organizaciones Familiares, M. FRAGA IRIBARNE comenta que «unas y otras cifras parecen demostrar que con la subida del nivel de vida, a partir de cierto momento del desarrollo, el trabajo femenino y en particular el de la mujer casada, vuelve a contraerse». No obstante, en el mismo estudio observa que «en el Reino Unido, por el contrario, el volumen de las mujeres casadas que trabajan aumenta absoluta y relativamente» (lugar citado). En la Rusia soviética se ha observado que «a medida que la guerra va quedando lejos, la necesidad de mano de obra femenina se hace menos apremiante y la integración de ésta en la vida activa pasa a ser más lenta. La elevación del nivel de vida de ciertas capas de la población incita a las mujeres a abandonar el trabajo después del matrimonio, incluso aunque no tengan hijos, cuando el salario del marido es suficiente. Por

Internacional del Trabajo, en febrero de 1956 (26), hacía notar que aunque el porcentaje de todas las mujeres económicamente activas, así como la proporción de ellas en el total de la mano de obra, se han mantenido más o menos de manera estable en la mayoría de los países, ambas cifras han aumentado aproximadamente el doble en Estados Unidos entre 1870 y 1950. Earl E. Muntz, profesor de Economía de la Universidad de Nueva York, escribe sobre la «Evolución del empleo de la mujer en Estados Unidos» (27), y hace notar, en 1956 también, que desde hace treinta años, o sea en la posguerra de la primera conflagración mundial, se ha desarrollado «una persistente afluencia de mujeres en el campo de las artes, las profesiones liberales, el comercio, la industria y los servicios públicos..., a tal punto que cabría denominar la revolución profesional de la mujer norteamericana» (28). Aunque más radical ha sido esta revolución en algunos países orientales musulmanes, en los que pasaron casi inmediatamente las mujeres desde el harén a los puestos técnicos, políticos y diplomáticos. Las conclusiones de Muntz son que «las pruebas de la creciente influencia que la mujer ejerce sobre la economía siguen acumulándose sin cesar. Su productividad en este sector ha ido elevándose paralelamente con los adelantos en la instrucción y la formación profesional. No sólo se ha convertido la mujer en una fuente constante de mano de obra, sino que hoy representa el suministro de mano de obra que ofrece mayor grado de elasticidad. La economía sigue apoyándose cada día más, y hasta tal punto, en la mano de obra femenina, que está permitido concluir que la revolución profesional de la mujer no ha llegado aún a su término» (29). Un artículo publicado nueve años después viene a confirmar estas impresiones. Me refiero a que Esther Peterson subraya en 1965 que hay 24 millones de mujeres trabajando en los Estados Unidos, lo que representa un tercio del número total de asalariados y algo más de la tercera parte del conjunto de mujeres en edad de trabajar, y son casadas las tres quintas partes de las mujeres asalariadas (30).

---

primera vez después de la guerra, su participación no sobrepasa el 45 por 100 y se asiste al fenómeno, que ya ha llamado la atención en otros países, de su tendencia a trasladarse desde la industria pesada a la industria ligera y desde ésta hacia los sectores terciarios». (P. SARTIN, obra citada, pág. 30.)

(26) *La población trabajadora del mundo: Aspectos demográficos,* vol. LIII, núm. 2, páginas 176-203.

(27) *Revista Internacional del Trabajo,* vol. LIV, núm. 5. Ginebra, 1956, págs. 473 y siguientes.

(28) Artículo citado, pág. 480.

(29) Artículo citado, pág. 498.

(30) «La condition de la femme aux Etats- Unis», en la *Revue Syndicale Suisse,*

Una escritora marxista, la polaca Magdalena Sokolowska, dice que en la población trabajadora del mundo la proporción es ya de uno a dos, y que la tendencia general hacia un aumento de la participación de la mujer en el empleo parece indicar que esta proporción habrá de corresponder en breve a la de hombres y mujeres en el conjunto de la población mundial, es decir, de uno a uno (31).

Lo cierto es que en nuestro mundo se ha podido observar «que la situación social de las mujeres en la Comunidad europea se ha modificado profundamente en los últimos años bajo la presión de los cambios económicos provocados por la creación del Mercado Común... En los seis países las mujeres constituyen la reserva más importante de mano de obra» (32). Hoy —escribe André Lilti en 1966— un tercio aproximadamente de los europeos que trabajan son mujeres» (33). Unicamente en Francia no ha aumentado desde principios de siglo la proporción de mujeres trabajadoras, pero varía la distribución de sus actividades, con un crecimiento en el sector terciario y una mayor presencia femenina en los puestos jerárquicamente más elevados (34).

órgano mensual de la Unión Sindical Suiza, publicada en Berna el 3 de marzo de 1965. ESTHER PETERSON era, cuando escribió dicho artículo, «vicepresidente ejecutivo» del Comité Interministerial sobre la condición de la mujer en los Estados Unidos, organismo creado para desarrollar los primeros estudios hechos por la Comisión Presidencial sobre la condición de la mujer, reunida a iniciativa del Presidente Kennedy.

(31) Artículo ctiado, pág. 39.

(32) ANDRÉ LILTI: «La femme au travail en Europe», en *Tribune Socialiste*, número 271. París, 29 de enero de 1966, pág. 8.

(33) Lugar citado. También el doctor HERMANN SCHUBNELL, en su artículo publicaol en *Wirtschaft und Statistik*, núm. 8, 1964, sobre el tema «Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern und die Betreeng ihrer Kinder», resume los resultados de un microcenso realizado en 1962 en la República Federal Alemana, incluído Berlín occidental, que afectaba a 1.500.000 trabajadores no agrícolas, y en él se demuestra que el número de mujeres trabajadoras aumentó entre 1952 y 1962 en un 19 por 100, mientras que el número de mujeres en edad activa sólo había aumentado en un 9 por 100.

(34) D. EVRARD: «La main-d'oeuvre fémènine impose-t-elle des conditions de travail spéciales?», *L'Usine Nouvelle*. París, marzo 1966, pág. 223. YVES LEGOUX, en «Attitudes de jeunes filles devant une profession technique», termina diciendo: «Hemos podido acotar algunos aspectos de este paso de un estatuto de discriminación y de menor edad social a un estatuto de participación y de mayor edad social en el momento en que los elementos que juegan en favor de la emancipación son los más numerosos y los más activos, es decir, al término de una escolaridad profesional coronando un largo esfuerzo de escolaridad general, en una disciplina y a niveles que ofrecen el máximo de oportunidades a la expansión de las aptitudes y de la personalidad. En esta época la mujer de los medios universitarios ha conocido la ventaja de una igualdad de estatuto sin perder ciertos privilegios psicológicos de su sexo. La vida profesional ofrecerá un

En uno y otro Continente, en Europa o en Norteamérica, se confirma que, como decíamos, no es la necesidad la única razón del trabajo de la mujer, aunque constituya, desde luego, una causa muy importante. Se habla incluso de «esnobismo», del trabajo como pasatiempo, del «trabajo-diversión», escribe J. L. Aranguren, que quiere ver en la ocupación laboral de las muchachas de buena posición algo socialmente poco positivo (35). La «tragadiamantes» de la posguerra ejerce como comerciante (36).

---

cuadro sensiblemente diferente. Como trabajadora, y frecuentemente como esposa, sosoporta una carga que el hombre, sea cual fuere su cultura y su edad, no comprende con frecuencia. Los estatutos transmitidos reaparecerán con toda su fuerza. El hombre está habituado a resolver simplemente los problemas de competencia y no quiere renunciar a la tranquilidad que le asegura la mujer en el hogar. La mujer tiene tendencia a incorporarse a los comportamientos clásicos y a rehusar las dificultades de toda nueva experiencia social, sobre todo, de este volumen.» (*Sociologie du travail*, París, julio-septiembre de 1962, pág. 261.) También en España, M. PUENTE OJEA, observa que «a parte de este incremento, cuya cifra hoy no podemos apreciar por falta de datos precisos, es evidente un desplazamiento de la mano de obra femenina hacia actividades mejor retribuídas que exigen una preparación mejor.» (Artículo citado, página 445.)

(35) «Hasta hace poco, las muchachas de familias ricas no trabajaban. Se dedicaban a casarse, no sé exactamente a qué, pero no trabajaban. Esto quizá fuese malo para ellas, pero no estoy completamente seguro de que el remedio haya sido socialmente mejor. Lo cierto es que ahora han descubierto que trabajar, siempre que el trabajo sea "interesante", es más divertido. Y como el aprendizaje real de idiomas sigue siendo en España un privilegio clasista, pues requiere vivir en el extranjero, y nuestras estudiantes modestas, que se consideran en la obligación de estudiar otras cosas, apenas si pueden salir de España por unas pocas semanas; y como además, esas chicas ricas y bien ataviadas tienen, generalmente, mejor presencia, mayor distinción y también más relaciones e influencias, los mejores puestos de trabajo (secretarias de Empresas muy importantes, vendedoras en boutiques muy elegantes, etc.), son ocupados por ellas, quedando para lo que podríamos llamar el proletariado intelectual femenino el trabajo a destajo en los colegios privados y ocupaciones semejantes. El problema, en sí mismo, no es grave, puesto que se trata de puestos de trabajo privilegiados y, por lo tanto, cuantitativamente escasos; pero sintomáticamente sí lo es, porque revela una estructura tal de nuestra sociedad en la que incluso el trabajo femenino es discriminatorio, y en la que la clase superior detenta, prácticamente, todo el trabajo interesante (y, claro está, mejor retribuído; con una retribución que, por no subvenir a ninguna necesidad, se consume íntegramente en caprichos). Las muchachas de la alta burguesía y la aristocracia han pasado así de la vieja "cultura de adorno" al que podemos llamar "trabajo-diversión".» (En «La mujer de 1923 a 1963», *Revista de Occidente*, número extraordinario, 1963.)

(36) «La evolución de los espíritus es tal que hasta las cortesanas ya no osan presentarse como tales. La tienda de modas o de frivolidades reemplaza, como regalo,

«Cabría decir que existen tantas razones diferentes para que la mujer trabaje como mujeres que desempeñan un empleo remunerado —dice Earl E. Muntz—. No obstante, la mayoría de estas razones pueden condensarse en unos cuantos motivos fundamentales: la necesidad, el deseo de elevar su nivel de vida o el de la familia, la sustitución del trabajo casero por una vida activa en el mundo de los negocios, la utilización del tiempo libre, especialmente a cierta edad; la capitalización de las aptitudes, y finalmente las demandas de servicios en la industria, el comercio, las artes y las profesiones liberales, remunerados de forma bastante atrayente para movilizar los recursos productivos de mano de obra femenina anteriormente inexplotados» (37).

A. Lilti, por su parte, resume para Europa los siguientes motivos que estimulan al trabajo por cuenta ajena de la mujer: para ser independiente, tener un dinero para sí misma, obtener el derecho a un retiro, poder realizar compras a crédito (38).

La Comisión de la Mujer del Consejo Económico y Social de la O. N. U., y como resultado de una encuesta, ofrece, a su vez, estas razones por orden de importancia: necesidad de unos derechos superiores, una ayuda necesaria para los estudios de los hijos (39), medida de seguridad contra los riesgos de paro total o parcial del marido. Mas para cierto número de mujeres interrogadas, los motivos eran la necesidad de mantener una actividad exterior y el deseo de evasión del hogar.

En este último estímulo para el empleo de la mujer en trabajos por cuenta ajena veía aspectos negativos en 1948 una autora española. «Una faceta moral menos buena —escribía—. Una especie de desprecio por todo lo que se refiere al hogar, un afán insano que busca distracciones fuera del

---

a la cama de oro de una meretriz célebre. La "tragadiamantes" de la posguerra ejerce de comerciante.» (P. SARTIN, obra citada, pág. 31.)

(37) Artículo citado, pág. 482.

(38) Artículo citado de *Tribune socialiste*. Otro artículo, el ya aludido de D. EVRARD, en la revista patronal *L'Usine Nouvelle*, dice igualmente que no es sólo por necesidad por lo que las mujeres se ofrecen al mercado de trabajo, «sino también por fuertes *razones personales* (subrayado en el original) y entre ellas la ambición de elevar su nivel de vida, el deseo de utilizar sus aptitudes y de ensanchar su horizonte intelectual, así como con una tendencia natural al «gregarismo» (pág. 223, del suplemento de marzo de 1966 de la citada revista).

(39) En el mismo sentido, el profesor norteamericano EARL E. MUNTZ observa que «son muchas las mujeres que ocupan un empleo a fin de ahorrar y poder enviar a sus hijos a la Universidad» (lugar citado, pág. 483).

ambiente familiar, un despegue y casi desamor por los suyos...» (40); y según un dicho inglés, *Labour lost by love* (41).

EL TRABAJO DEL AMA DE CASA

Sin llegar a estos criterios, es evidente que el tema del trabajo en el hogar como misión fundamental de la mujer gravita con peso fundamental sobre el empleo de las casadas, sobre todo cuando acceden a la maternidad. «La carrera de ama de casa —observa Theodore Caplow— comienza normalmente con el matrimonio, en cuyo momento el trabajo consiste sólo en la preparación de la comida y en la limpieza, realizadas en condiciones favorables. El hogar se compone sólo de dos personas, el equipo suele ser nuevo y se espera del esposo que ayude. La tarea de ama de casa es tan ligera que puede combinarse con un trabajo en tres de cada cinco matrimonios (en los Estados Unidos)» (42). Pero «la aparición del primer niño cambia la función de la madre tan por completo, que realmente constituye una crisis social» (43). En Francia un 90 por 100 de las opiniones estima negativo el trabajo de la mujer si hay hijos, pero un 70 por 100 lo considera positivo cuando no los hay (44).

La mecanización del hogar, aunque supone un notorio alivio, lleva consigo otras dificultades. «El trabajo de ama de casa también es demasiado valioso para desperdiciarlo —opina Caplow—. El suministro de más y más

---

(40) CARMEN ISERN Y GALCERÁN: *La mujer en la vida del trabajo. Su misión social. Su efecto jurídico*, de tesis doctoral, Publicaciones Al servicio de España y del niño español, Ministerio de la Gobernación, Madrid, 1948, págs. 31 y sigs. THEODORE CAPLOW, en su *Sociología del Trabajo* hace la siguiente observación: «Hay otro conjunto, completamente diferente, de factores a considerar. Hablando prácticamente, se puede predecir que relaciones sexuales o *cuasi* sexuales de alguna importancia se desarrollarán en los grupos de trabajo mixtos. En la medida en que esto introduce un conflicto extraño, constituye una amenaza directa para el grupo; indirectamente, al provocar el interés y, a veces, la intervención de extraños, incluídos esposos y esposas, genera amenazas adicionales y perturba la separación celosamente guardada entre hogar y trabajo, que tanto pesa en la economía psíquica del trabajador moderno» (páginas 395 y 396 de la traducción española de M. ALONSO OLEA, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1958).

(41) Citado por P. SARTIN, obra citada, pág. 120.

(42) En su citada *The Sociology of Work*, págs. 430 y 431 de la edición española.

(43) Lugar citado, pág. 432.

(44) Citado por M. FRAGA IRIBARNE en la referida Ponencia.

máquinas de hogar —lavadoras mecánicas, aspiradoras, neveras, etcétera— aumenta su productividad en sentido técnico; pero, como ocurre en el proceso paralelo que se desarrolla en la industria, tiende a disminuir la habilidad personal necesaria, y en consecuencia, a disminuir la probabilidad de que el trabajo sea satisfactorio para la mujer que posee más inteligencia de la precisa en un operador semiespecializado de máquinas. No existe solución sencilla para este complejo problema, ni para sus tensiones emocionales, ni para su derroche de recursos humanos» (45). Estas observaciones sociológicas de Theodore Caplow son agudas y exactas y se completan con otras, también muy convincentes, que formula sobre el mismo tema. «El contraste entre las muy valiosas actividades a que se dedica su esposo —manejo de símbolos y contacto personal— y su propio trabajo se hace más y más notorio a medida que ambos ascienden en la escala social. Por otro lado, la aureola emocional que rodea el trabajo de casa se intensifica tanto al contemplarla de este modo, que se dificulta seriamente cualquier intento de racionalización de funciones (por ejemplo, el establecimiento de cocinas cooperativas para grupos de viviendas)» (46).

Pero, aparte de estas dificultades de principios o «filosóficas» —digamos— para facilitar el trabajo del ama de casa, lo cierto es que en todos los países faltan instituciones y servicios de ayuda para estas labores. En Estados Unidos, la Comisión Presidencial sobre la Condición de la Mujer así lo ha reconocido (47), y era tema que preocupaba vivamente: «Para que la familia continúe siendo la institución fundamental de nuestra sociedad será preciso crear nuevos servicios comunitarios y desarrollar los que ya existen. Las obligaciones de orden económico, social y familiar que asume la mujer la conducen frecuentemente a ejercer simultáneamente diferentes clases de actividades, y el cambio de composición del hogar americano es una de las mudanzas más impresionantes que caracterizan el siglo XX» (48).

---

(45) Obra citada, págs. 439 y 440.

(46) Obra citada, pág. 438.

(47) ESTHER PETERSON, artículo citado.

(48) Artículo citado. ESTHER PETERSON: «Hace poco tiempo todavía (y no sólo en el campo), las tareas familiares se repartían entre los miembros de dos o tres generaciones —las abuelas, las madres o las suegras— y las tías solteras, lo mismo que las esposas cuando éstas tenían niños pequeños. En la hora actual, aunque los padres participen más voluntariamente que antaño en las tareas familiares y los hijos mayores ofrezcan frecuentemente alguna ayuda, la madre es casi siempre en el hogar la única persona mayor para asumir las responsabilidades diarias. Además, a causa de la movilidad característica de la vida americana, la familia es frecuentemente una anónima recién llegada entre los vecinos desconocidos en una ciudad o en un barrio.»

Lo mismo ocurre en la vieja Europa, desde Rusia hasta Occidente (49). El profesor belga Robert Gubbels habla de que la negativa a considerar la maternidad como una función social se traduce especialmente por una ausencia casi completa de infraestructura social, constriñendo a la mujer a dar al problema del cuidado de los hijos soluciones cojas y precarias. «Existe también —continúa Gubbels— el problema de la vivienda y de su equipo. El progreso técnico en materia de trabajos caseros ha sido considerable, pero no ha repercutido siempre sobre el conjunto de la población y sigue siendo, en cierta medida, un privilegio de clase. Es evidente, por otra parte, que la solución de los problemas caseros no reside en la multiplicación de aparatos domésticos. No se trata simplemente de «gadgetizar» el hogar, sino de racionalizarlo, y esto implica la colectivización de una parte por lo menos de las tareas cumplidas hoy individualmente» (50) —en esto vemos que Gubbels no estima los argumentos emocionales que alegaba Caplow—. Este es el criterio de Luis González Seara en la ponencia antes citada del Congreso Internacional de la Mujer: «En nombre de la libertad se han cometido la mayoría de los atropellos que ha sufrido el género humano. Por

(49) «En todos los países, incluso la U. R. S. S., la ayuda al hogar y a la madre de familia, la distribución más humana del trabajo están mal concebidas, son insuficientes y sólo responden de una manera imperfecta a la necesidad de todas las trabajadoras. Esto, por lo demás, tal vez no sea tanto el resultado de una actitud convenida como de una indiferencia generalizada. Sólo en el momento en que los hombres empiezan a sufrir por causa de la condición en que se pone a las mujeres, o cuando el empleo de éstas se hace indispensable, les entra a ellos la preocupación por mejorar su sueldo. Así, fue durante las guerras y las posguerras cuando los Gobiernos de algunos países tomaron medidas a favor de la mujer; así sucede hoy día con las mujeres de los agricultores, por cuya suerte se preocupan con nueva solicitud ante el número cada vez mayor de solteros que se quedan solos en sus granjas porque las mujeres de las generaciones jóvenes temen la esclavitud que pesa sobre las esposas de los campesinos. Así ocurrió también en el momento en que el III Plan hizo aparecer un déficit de mano de obra. Se hicieron estudios para arreglar el trabajo femenino y colmar este déficit..., pero, mientras tanto, habiendo la inmigración restablecido en parte el mercado de empleos, el trabajo femenino no ocupó ya más que un lugar insignificante en aquellos estudios.» (P. SARTIN, obra citada, pág. 105.)

(50) ROBERT GUBBELS: «Les disparités entre rémunérations masculines et féminines», en *Revue du Travail*, Bruselas, marzo 1967, págs. 733 y sigs. GUBBELS emplea, entre comillas, como neologismo en francés *gadgetiser*, que con exacto paralelismo podemos traducir por *gadgetizar*. Se trata de hacer un verbo del sustantivo inglés *gadget*, de uso relativamente reciente, que no figura en los viejos diccionarios, pero sí en los más modernos, como *a small tool or piece of mechanism*, de origen oscuro, se dice, y de uso originario en la náutica, generalizado su empleo en otras actividades hacia 1915, como «accesorio de carácter trivial» (*Shorter Oxford English Dictionary, Third Edition, Revised with Addenda*).

muy seductora que sea la publicidad de lavadoras trabajando solas para madres felices que disfrutan de la vida, la verdad es que en nuestra época una lavadora individual es algo irracional que repercute en el tiempo libre de la mujer. Las lavanderías deberían ser comunes a todo el inmueble para evitar costos inútiles y pérdidas de tiempo superfluas. Y lo mismo ocurre en otros órdenes de cosas. Los servicios colectivos requieren la atención fundamental de nuestra época, y en cambio, suelen estar abandonados.»

«La sociedad que bajo el pretexto cómodo de respetar la independencia del hogar ha ignorado hasta ahora estos problemas deberá reconocer hoy en día —escribe Gubbels— que la mujer «produce a los productores»; por este título, las cargas ocasionadas por la maternidad, muy lejos de ser problemas «femeninos», son los problemas de todos, y corresponde a la colectividad darles solución».

Regis Gros, comentando una encuesta realizada en Francia entre madres de familia, subraya la sobrecarga de trabajo impuesta normalmente al ama de casa. La gran frecuencia de los casos de *surmenage* postula la adopción de medidas preventivas. Y la verdad es que si el trabajo profesional de la mujer viene a ser actualmente objeto de numerosos estudios, la situación de la *travailleuse familiale* no atrae suficientemente la atención. La legislación de trabajo y las ventajas sociales no se contemplan desde esta óptica. Como subrayan los autores de la encuesta, las mentalidades y las estructuras están en tela de juicio, pues en la era del progreso y de la técnica estamos abocados al riesgo «de colocar a la madre de familia en un estado permanente de subproletarización» (51); y no digamos cuando una mujer acumula sus labores de ama de casa con un empleo a tiempo completo. Así, llega a realizar jornadas que exceden de las ochenta horas semanales (52).

(51) «Situation et travail de la mère», en *Economie et humanisme*, núm. 153, mayo-junio de 1964, págs. 64 y sigs.

(52) En la encuesta realizada por CHOMBARD DE LAWE —en *Vie quotidienne des familles ouvrières*— el 63 por 100 de las mujeres del sondeo tomado como muestra, en su trabajo profesional y la labor en el hogar tiene más de doce horas de trabajo diario y 19 por 100 más de catorce horas. Algunas se levantan a las cinco de la mañana y no pueden acostarse antes de las once de la noche, haciendo jornadas de diecisiete a dieciocho horas. La media semanal de trabajo en la población obrera sometida a encuesta es, pues, muy superior a las ochenta horas y algunas sobrepasan las cien horas.

EL TRABAJO POR CUENTA AJENA DE LA MUJER CASADA

La verdad es que las tendencias generales más bien discurren en orden a la promoción de la mujer para todo los trabajos que en el sentido de facilitar sus tareas en el hogar.

Marca la primera dirección el programa de largo alcance para la promoción de la mujer que la Unesco propuso a los Estados miembros en 1966. Se trataba de una actividad prioritaria en el plan general de la Organización, de acuerdo con los postulados éticos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y se había preparado a través de una serie de disposiciones normativas y de recomendaciones apoyadas por un número siempre creciente de Estados miembros.

La importancia del papel económico-social de la mujer en el desarrollo de los países industrializados o en vías de industrialización es generalmente reconocida. Su participación se plantea como una *conditio sine qua non* para la vida de la economía contemporánea. Terminantemente se afirma que *such development will take place with their full and complete participation nor it will not take place at all.* La mujer constituye un valioso depósito de inteligencia y de energía, y la Unesco intenta proporcionarle la posibilidad de que realice en la sociedad la función a que tiene derecho según la Carta de las Naciones Unidas (53).

---

(53) Véase el artículo titulado «The UNESCO long-Range Program for the Advancement of Women», de JEANNE HENRIETTE CHATON, en *The Annals of the American Academy of Political and Social Science,* número especial dedicado a la mujer y titulado *Women Around the World,* de enero de 1968, págs. 145 y sigs. «El trabajo de la mujer en el hogar sigue económica y socialmente desvalorizado —en cambio—. En todas las lenguas, las expresiones *menagére, housewife,* "ama de casa", "sus labores", tienen una indiscutible inferioridad de valoración. En ningún país se computa a las amas de casa entre la "población activa". La respuesta del Departament of Health, Education and Welfare (Estados Unidos) indica que en la sociedad norteamericana el trabajo doméstico se considera *real work,* pero no un *job for wages.* El Comité británico señala que en el Reino Unido este trabajo ha sido muy poco estudiado, y que más que como un trabajo se considera como un modo de vida» (véase la ya citada Ponencia general presentada a la Conferencia Internacional de la Familia —Madrid, julio de 1961— por el profesor M. FRAGA IRIBARNE, y que sobre este punto de "El trabajo de la mujer en el hogar" contó con una Ponencia de la doctora ELISABETH LÜNENBÜGER, de la República Federal Alemana). Por su parte, la escritora polaca MAGDALENA SOKOLOWSKA observa: «En ciertas publicaciones soviéticas el término "ama de casa" ha sido sustituído por el de "persona encargada de las funciones domésticas", lo que indica la

Para esto resulta preciso facilitar a la mujer una preparación adecuada. *Education is the key for women* es el título expresivo de un reciente estudio de Ina M. Beasley, especialista inglesa en tareas educativas en países del Tercer Mundo (54). El citado Congreso Internacional de la Mujer, reunido en Madrid, se ha ocupado con tanto interés del tema, que destinó una de sus cuatro Comisiones a la materia «La mujer en la educación y la cultura».

Con la necesaria formación profesional, la mujer puede asumir funciones fundamentales en la economía del mundo, con una igualdad de retribución y de trato que deseche para siempre, como falsos, esos argumentos discriminatorios que aducen una inestabilidad de las mujeres en el trabajo, su pretendida incapacidad para ocupar los puestos que generalmente se les rehusa o la inaceptable noción del «salario de ayuda» —*salaire d'appoint*— (55).

EL PROBLEMA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y DE LOS HORARIOS ESPECIALES

En contraste con esto, como decíamos, nos encontramos con la falta de facilidades para la madre trabajadora en orden a horarios especiales reducidos, instituciones de ayuda para el trabajo en el hogar, etc.

Es muy significativo en esta materia el *rapport* de la O. C. D. E., como resumen de las respuestas de los países miembros a un cuestionario distribuído durante el invierno 1963-64. Las preguntas sometidas a consulta fueron:

> — ¿Es posible una adaptación de los horarios para responder a las necesidades de esta categoría definida de trabajadores cuya disponibilidad es combinada?

---

posibilidad de que dicha persona sea una mujer o un hombre. En la Unión Soviética existe la tendencia a limitar el tiempo que se emplea en esas tareas, así como su importancia, mediante el desarrollo gradual de servicios sosciales que se encargan de diversas funciones del "hogar". En la República Democrática Alemana análogas innovaciones han obtenido un éxito especial. El tiempo dirá hasta qué punto será posible la plena realización de estos proyectos. La creación de Instituciones de este tipo favorecerá, sin duda, un extenso desarrollo del empleo de la mujer» (Estudio citado, pág. 48).

(54) En el mismo número citado de *The Annals...*, págs. 154 y sigs.

(55) En la *Revue Française des Affaire Sociales*, publicación oficial francesa editada por los Ministerios *du Travail, de l'Emploi et de la Population* y de la *Santé Publique et de la Securité Sociale*, número de julio-septiembre de 1969, aparecen los informes

— ¿Algunas de estas necesidades son —o podrían ser— satisfechas, al menos en parte, por organismos distintos de los empleadores, tales como servicios públicos o privados, o por una adaptación de los usos locales o un cambio en la actitud social?

El criterio general resultó negativo. Un horario especial reducido tiene como grave inconveniente que el menor salario que comporta puede dejar de ser interesante al quedar mermado en proporción superior a lo que ocurre con el salario completo por los descuentos de seguros sociales y el gasto del transporte —en dinero y en tiempo—. Pero, a pesar de esto, puede seguir siendo de interés para las mujeres con responsabilidades familiares como único medio de conciliar el empleo por cuenta ajena con las ocupaciones hogareñas. «Nunca ha habido tantas mujeres que trabajaran a tiempo parcial», decía en 1960 el *Women's Bureau* del *U. S. Departament of Labour.* También en Inglaterra se observa esta tendencia (56). Por eso resulta muy buscado y no siempre se encuentra. Todavía en las tareas burocráticas, en faenas de limpieza, en espectáculos, hostelería, etc., la media jornada es más frecuente, pero no así en la industria. Los inconvenientes que en ésta plantea llegan a provocar determinadas reticencias y objeciones en los empleadores y en los Sindicatos. Se enumeran obstáculos legales y obstáculos técnicos (57). En algunos países unos pocos acuerdos colectivos establecen la

de los grupos de trabajo constituídos en el seno del *Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin.* El titulado «Les Disparités entre Salaires Masculins et Féminins», fue dirigido por Mme. M. GUILBERT —págs. 5 a 44—; y el «Etude de quelques solutions propres a améliorer la formation professionnelle des jeunes filles et des femmes», lo fue por Mme. S. MESNI-GRENTE —págs. 45 a 70—.

(56) «Part-time Employment for Women», *Women's Bureau Bulletin,* 273 (Washington, D. C., 1960) y *Department of Scientific and Industrial Research,* Gran Bretaña: *Woman Wife and Worker.* By the Social Science Department, London School of Economics and Political Science (Londres, H. M., Stationery Office, 1960).

(57) Como obstáculos legales tenemos que para el empresario, en la mayoría de las legislaciones, aunque dos mujeres hagan el trabajo de una, son legalmente a todos los efectos dos trabajadoras; y el volumen de gastos es proporcional al número de trabajadoras, así en cuidados médicos, ventajas sociales, vestuarios, guarderías, etc. Las cargas sociales son superiores. En cuanto a los obstáculos técnicos y materiales se observa que el trabajo a tiempo parcial no permite utilizar al máximo las costosas máquinas y hace más difícil aún de resolver el problema ya muy complejo del relevo del personal. Cuando dos series de trabajadoras se suceden en un mismo lugar, resulta difícil, en caso de negligencia, establecer las responsabilidades. Las encuestas alemanas y los empresarios franceses coinciden en la dificultad de establecer una colaboración entre los trabajadores de jornada completa y los de media jornada, y en los trastornos que esta falta de cooperación puede ocasionar en el clima social de la Empresa. A nuestro juicio, se trata, en efecto, de dificultades, pero no de imposibilidad de la jor-

posibilidad de horarios reducidos para la madre trabajadora, pero se trata más bien de ventajas particulares concedidas a ciertos trabajadores en función de sus necesidades que de la aplicación en gran escala de horarios de jornada parcial.

Sobre la modificación uniforme de los horarios de trabajo a fin de ayudar a las mujeres casadas con responsabilidades familiares no existe, ni mucho menos, un criterio unánime. En la Conferencia Internacional de la Familia de 1961 se solicitó que se intenten experiencias y que se prosigan estudios para dar a las madres que deben ganar un salario de ayuda, la ocasión de dedicarse a trabajar sólo parcialmente (58). También el último Congreso Internacional de la Mujer insiste en estas soluciones.

Lejos de esto, en Israel se implantó expresamente la dislocación de los horarios. En las granjas colectivas, el reparto de los quehaceres se hace prescindiendo a propósito de los vínculos familiares. Se acostumbra asignar horarios diferentes al marido y a la mujer, que tienen así pocas ocasiones de verse, y hacen lo mismo en lo concerniente a las vacaciones y a los días de fiesta. Se prohibió rigurosamente, además, poner a los miembros de una familia en los mismos lugares de trabajo. Las instituciones comunitarias proveen a las necesidades de cada uno. Las familias apenas tienen otras obligaciones caseras que las de conservar en buen estado los pisos de que son inquilinos. De este modo las mujeres pueden consagrarse por entero a su profesión sin ser distraídas por las tareas caseras o por las obligaciones familiares (59).

La verdad es que las mujeres sindicalistas no son las únicas en entender que la institución de horarios especiales para un gran número de mujeres trabajadoras planteará al empresario graves problemas y podrán aumentar la dificultad de la mujer para encontrar empleo, amenazando así de manera general la posición de las trabajadoras. Tales horarios serían, con toda se-

---

nada de trabajo a tiempo parcial, que puede ser muy interesante para la mujer casada personalmente y para la economía, en el sentido de que es preferible esta aportación de la mujer a medio tiempo que no ninguna, en caso de imposibilidad de las mujeres con responsabilidades familiares para cumplir la jornada completa.

(58) La Unión Internacional de Organizaciones Familiares (U. I. O. F.), solicitó que se intenten experiencias, que se prosigan estudios para dar a las madres que deben ganar un salario de ayuda, la ocasión de dedicarse a trabajar sólo parcialmente. La orientación general de la duración del trabajo de la madre debe tender a adaptarse a los horarios de los colegios, al objeto de limitar al máximo los tiempos de separación de la madre y de los hijos.

(59) Véase sobre esto P. SARTIN, obra citada, pág. 78.

guridad, un gran obstáculo en la lucha por el «salario legal» (60). Por esto los Sindicatos y las organizaciones femeninas se alzan contra las «medidas especiales en favor de las mujeres, salvo por razones de salud». Como Italia subrayó en su respuesta, «en el mismo momento en el que se trata de suprimir las diferencias en las condiciones de trabajo entre las sexos, una discriminación de horario de trabajo en beneficio de las mujeres, incluso con el fin de facilitarles el cumplimiento de sus deberes domésticos, complicaría la tarea de quienes se esfuerzan por obtener la igualdad de derechos que el artículo 37 de nuestra Constitución ha proclamado solemnemente». Muchas otras Constituciones y la Carta de las Naciones Unidas contienen estipulaciones semejantes. Lo mismo ocurre en España, en nuestras Leyes Fundamentales, artículos 11 y 24 del Fuero de los Españoles, aparte de la general declaración de los derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer española, que representa le ley de 22 de julio de 1961.

Por todo ello se observa que, a fin de cuentas, se plantea también la cuestión de saber si, desde un punto de vista puramente práctico, una reglamentación de conjunto plantearía más inconvenientes y descontentos de los que trata de evitar, y se dice que «parecería deseable en todo caso que se tomen en consideración las obligaciones familiares de todos los trabajadores sin distinción de sexo, aunque, como ocurre en el caso actual, estas medidas se aplicarían más frecuentemente a las mujeres que a los hombres que trabajan» (61).

Estos criterios explican que la O. I. T. no haya adoptado medidas importantes en beneficio especial de la mujer casada que trabaje por cuenta ajena. Sólo en la cuadragésima novena reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 2 de junio de 1965, se llegó a una Recomendación, la 123, «sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares»; pero no se trata de que sólo se alcanzó en el consenso ese grado inferior de simple «recomendación», sino, fundamentalmente, de los términos vagos y poco generosos con que el texto está concebido.

Todavía es algo más explícito en cuanto se refiere a sus consejos sobre el establecimiento de «servicios y medios de asistencia a la infancia» y a los esfuerzos que deben entenderse para la capacitación y adaptación profesional, pero en cuanto a la jornada laboral de esas trabajadoras sólo de una manera vergonzante habla de «la armonización de los horarios de tra-

(60) Véase D. EVRARD, artículo citado: «La main-dœuvre féminin impose-t-elle des conditios de travail spéciales?», pág. 229.

(61) D. EVRARD, lugar citado.

bajo» (62); y en el preámbulo de la citada Recomendación se aprecia claramente la repugnancia a conceder a las trabajadoras con responsabilidades familiares cualquier privilegio en ese orden, pues dice lo siguiente:

> — «Advirtiendo que muchas de esas mujeres tienen problemas especiales originados en la necesidad de conciliar su doble responsabilidad familiar y profesional.
>
> — »Advirtiendo que si bien muchos de esos problemas repercuten en las posibilidades de empleo de las mujeres con responsabilidades familiares afectan también a otros trabajadores y pueden ser en gran parte resueltos con medidas que se apliquen a todos los trabajadores, tales como la reducción gradual de la duración diaria y semanal del trabajo.»

Estas afirmaciones responden al mismo estado de opinión que habíamos comprobado en las respuestas al *rapport* de la O. C. D. E.; pero, a nuestro juicio, resulta evidente que pretender la solución de los graves problemas que afectan a la trabajadora madre de familia con la futura reducción general de la jornada para todos los trabajadores equivale a negarles cualquier consideración especial para sus también especiales deberes y responsabilidades. Esto es, dejarla por ahora y por tiempo indefinido con su doble carga y su sacrificada subproletarización.

La razón de que el privilegio podría perjudicar a las posibilidades de colocación de la mujer no deja de tener peso importante, pues, por desgracia, el nivel social y ético no es tan elevado en la sociedad humana como sería deseable. Y esto ocurre tanto en los países llamados capitalistas como en los socialistas (63).

Se ha observado, con plena razón, que aunque el trabajo por cuenta ajena de la mujer casada, considerado desde un punto de vista macroeconó-

---

(62) El texto 11, 2), dice: «A este respecto debería prestarse toda la atención necesaria, en la medida de lo posible y de lo que las necesidades locales requieran, a las cuestiones que interesan particularmente a las trabajadoras con responsabilidades familiares, tales como la organización de medios de transporte público, la armonización de los horarios de trabajo, horarios escolares y de servicios y medios de asistencia a la infancia, así como los medios necesarios para simplificar y aligerar, a bajo costo, las labores domésticas»; y el párrafo último de la recomendación, que lleva el número 12, dice: «Debería ponerse particular interés en desarrollar servicios de ayuda doméstica, organizados o controlados por una autoridad pública que, en caso de necesidad, presten a las mujeres con responsabilidades familiares asistencia calificada a un precio razonable.»

(63) Véase la nota 11 de este mismo trabajo.

mico es, por supuesto, deseable y aun necesario en todos los países, ocurre en numerosos casos concretos que los empresarios se resisten a proporcionarles colocación e incluso pretenden que sus trabajadoras dejen de pertenecer a la Empresa cuando contraen matrimonio.

«El principal problema que desean rehuir los empresarios es el de las prestaciones de Seguridad Social, descansos, interrupción del trabajo, etcétera, que ineludiblemente habrán de cumplir con relación a las madres trabajadoras de su Empresa» (64). En Italia, Nicola Adelfi, en su estudio *Los despidos por matrimonio*, subraya cómo se producen éstos, a pesar de que el artículo 37 de la Constitución dispone que «la mujer que trabaja tiene idénticos derechos que los demás productores. Las condiciones laborales deben permitir el cumplimiento de su especial función familiar y garantizar a la madre y al hijo una adecuada y especial protección». Frente a declaración tan tajante, la habilidad de los empresarios se las compone para burlar la ley. En una proposición de la ley presentada a la Cámara de los Diputados se dice que «en los últimos tiempos los casos de despido por matrimonio han superado ampliamente las notables revelaciones comprobadas recientemente por la Comisión parlamentaria de investigación sobre las condiciones de trabajo en Italia. Estos casos ocurren en todas las provincias y en todos los sectores, desde los empleos de oficina, con cifras elevadísimas en los establecimientos de créditos y Compañías de seguros, a los de la industria y el comercio, tanto en las grandes Empresas como en las pequeñas, han llegado a ser práctica corriente en muchas de ellas y hasta en algunas entidades e instituciones públicas»; y se relatan diversos procedimientos y subterfugios, algunos de ellos muy crueles, para provocar la extinción del contrato de trabajo de las empleadas que contraen matrimonio (65).

---

(64) LIDIA FALCON O'NEILL, obra citada, pág. 333. Añade a continuación: «Sin embargo, la prohibición de matrimonio o extinción del contrato del trabajo por razón del mismo no guarda relación ineludible con la maternidad. Muchas mujeres casadas no llegan nunca a tener hijos y, generalmente, no en los primeros tiempos del matrimonio. Por otro lado, se puede rehuir el matrimonio y, sin embargo, tener hijos, cosa que se repite con frecuencia, dadas las prohibiciones de trabajo de las mujeres casadas.»

(65) LIDIA FALCON, obra citada, escribe: «Los datos que cita a continuación NICOLA ADELFI dan idea de lo mal entendida que está en nuestro hemisferio la civilización cristiana. En algunas Empresas se exige a las aspirantes a empleadas un certificado de esterilidad. En Bari, en cierta Empresa, algunas operarias fueron despedidas por inmoralidad. Esas mujeres se habían casado en secreto, para no perder el empleo; pero un día les dijo su jefe: "Sabemos que viven con un hombre. Si no es su marido, debemos despedirlas por motivos de moralidad. Y si lo es debemos despedirlas por haber omitido la notificación en el cambio de situación familiar". La casuística recogida por

La escritora polaca Magdalena Sokolowska, al mismo tiempo que afirma que «para el empleador privado, una mujer, como obrero privilegiado (protegido por varias disposiciones de la legislación social y de trabajo aplicables únicamente a las mujeres), es un obrero más caro y ello reduce sus oportunidades de competir con el varón», reconoce también que «incluso en los países socialistas las trabajadoras plantean más problemas que los hombres, porque aún no hemos conseguido organizar la vida cotidiana de tal modo que no impida los cambios sociales más fundamentales».

EXCEDENCIA LABORAL DE LA MUJER CASADA

En España, la antes citada Declaración del Fuero del Trabajo —«liberar a la mujer casada del taller y de la fábrica»—, bien intencionada, pero quizá impracticable en nuestros días si se interpreta en sentido absoluto, significó durante las décadas de los años cuarenta y cincuenta una invitación al desplazamiento de la mujer casada de los puestos de trabajo por cuenta ajena. Después, la ley de Derechos de la Mujer de 22 de julio de 1961, aun sin modificar ni contradecir los principios del Fuero, que no podía hacerlo por ser éste Ley Fundamental, introduce criterios distintos, y en su exposición de motivos, como luego veremos, justifica la acomodación al referido texto.

Pero antes de esa ley de Derechos de la Mujer, al producirse en las décadas citadas la promulgación de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, de modo tan completo y sistemático que recogen prácticamente la casi totalidad de las actividades laborales, muchas de estas Ordenanzas laborales, sin duda queriendo obedecer a la Declaración del Fuero o amparándose en ella, establecieron lo que se llamó la excedencia forzosa de la mujer trabajadora por contraer matrimonio, con la reserva o derecho al reingreso en

---

los parlamentarios durante la investigación antes citada es más abundante. En la próspera y muy cívica ciudad de Milán ha sido encarcelada una operaria que había hecho desaparecer a su hijo. Declaró que lo hizo por no perder el empleo. En Nápoles, una gran Empresa despide a sus empleadas en cuanto se nota que van a ser madres. Se sabe que muchas jóvenes contribuyen a aumentar "la dolorosa multiplicación de los hijos ilegítimos, prefiriendo el concubinato a la pérdida de trabajo que, con frecuencia, significa miseria y hambre". A varios medios acuden los empresarios para despedir a sus empleadas en cuanto pretenden casarse o quedan embarazadas. Uno de ellos es la carta de dimisión voluntaria. En el momento en que la mujer es admitida, se le obliga a firmar una carta de dimisión sin fecha. Y el empresario pondrá una en el caso de que aquélla contraiga matrimonio. Existen también los contratos a plazos; si una trabajadora se casa o da a luz, la Empresa no le renueva el contrato» (págs. 335 y 336).

el supuesto de viudez o incapacidad del marido para el trabajo (66), y la compensación de una pequeña «dote» —denominación discutida por la jurisprudencia— (67).

Sin propósito exhaustivo, sino tan sólo indicativo de esta tendencia, entendemos que es interesante sistematizar los criterios sobre este tema de las Reglamentaciones laborales anteriores a la ley de Derechos de la mujer, advirtiendo que se incluyen también las derogadas por la índole histórica de esta consideración.

1. *Reglamentaciones que no establecen la excedencia de la mujer casada.* (Por orden cronológico.)

Conservas y salazones (Orden 17 julio 1939).
Minas de plomo (O. 16 julio 1942).

---

(66) Esta solución fue celebrada como un hallazgo por una parte de la doctrina española. AMADO FERNÁNDEZ HERAS, muy contrario al trabajo de la mujer casada, escribe sobre esta solución de las Reglamentaciones: «La orientación más general, más moderna y, a nuestro juicio, la más perfecta, concede a todo el personal femenino que contraiga matrimonio en las actividades a que las Reglamentaciones en él incluídas alcanzan, el paso a la situación de excedencia forzosa, con entrega de una cantidad en concepto de dote.» («Inconvenientes del trabajo de la mujer casada fuera del hogar. Su solución en las Reglamentaciones de Trabajo», en *Boletín de Seguridad e Higiene del Trabajo*, año VII, núm. 1.)

(67) Las Reglamentaciones llaman generalmente «dote» a esta indemnización que recibe la trabajadora al quedar en excedencia por razón de matrimonio. Es discutible la exactitud del empleo de este concepto —etimológicamente del latín *dos, dotis*, derivado del *dare*—. Algunas sentencias del Tribunal Central de Trabajo —las de 20 de junio y 4 de julio de 1966, por ejemplo— critican esta denominación. «El derecho a indemnización —impropiamente llamado "dote"»—, dice la primera de las citadas; —«impropiamente calificada de "dote"»—, se escribe en la segunda. De las dos únicas sentencias de la Sala VI del Tribunal Supremo que han tratado el tema, la de 7 de junio de 1968, en interés de ley, emplea el término «dote» sin reserva alguna sobre su propiedad. La de 8 de noviembre de 1966, aun sin comentario ninguno, utiliza la expresión «indemnización dotal». El Decreto de 1 de febrero de 1962 habla de «indemnización». En realidad, introducida en el ordenamiento jurídico positivo el concepto de «dote» para esta indemnización que se abona a la trabajadora cuando al casarse deja el trabajo, no vemos inconveniente en su empleo. Claro está que no es una dote en sentido propio con las condiciones y efectos establecidos en el capítulo 3.º del título 3 del libro IV del Código civil, ni tampoco concuerda con el concepto del Derecho romano y las definiciones de los romanistas, pero sí con el sentido general que tiene esta palabra en castellano: «Caudal que lleva la mujer cuando toma estado» —según el *Diccionario*—.

Metalgráfica (O. 1 octubre 1942).
Textil-Lana (O. 28 marzo 1943).
Textil-Algodón (O. 1 abril 1943).
Espectáculo taurino (O. 17 junio 1943).
Textil-Hilos y redes (O. 15 julio 1943).
Hostelería (O. 30 mayo 1944).
Artes Gráficas-Cartón (O. 30 septiembre 1944).
Textil-Boinas (O. 17 enero 1945).
Harinería (O. 28 julio 1945).
Actividades no reglamentadas (O. 31 diciembre 1945).
Textil-Seda (O. 31 enero 1946).
Textil-Cintería (O. 2 marzo 1946).
Textil-Fibras artificiales (O. 30 marzo 1946).
Cajas de Ahorro (O. 24 abril 1946).
Calzado (O. 27 abril 1946).
Radiocomunicación (O. 24 mayo 1946).
Textil-Desperdicios (O. 12 julio 1946).
Panaderías (O. 12 julio 1946).
Textil-Géneros de punto (O. 4 octubre 1946).
Médicos al Servicio de Entidades de Asistencia Médico-Farmacéutica (O. 4 octubre 1946).
Pesca Marítima (O. 28 octubre 1946).
Enseñanza no estatal (O. 15 noviembre 1956).
Textil-Mantas y Muletones (O 16 noviembre 1946).
Cerámica (O. 26 noviembre 1946).
Textil-Mantas de Lana (O. 29 noviembre 1946).
Corcho (O. 30 noviembre 1946).
Cervecera (O. 4 enero 1947).
Bacaladeras (O. 18 enero 1947).
Guantes de Piel (O. 22 enero 1947).
Textil-Alfombras y Tapices (O. 21 enero 1947).
Textil-Contas de Carda (O. 21 febrero 1947).
Minas de Carbón-Aglomerados (O. 22 febrero 1947).
Canales de Taibilla (O. 24 febrero 1947).
Trabajos Portuarios (O. 14 marzo 1947).
Alpargatas (O. 18 marzo 1947).
Vinícolas (O. 20 marzo 1947).
Textil-Fibras diversas (O. 14 abril 1947).
Textil-Fibras de Lino (O. 29 abril 1947).
Marina Mercante (O. 1 mayo 1947).

Salinera (O. 30 junio 1947).
Contratas ferroviarias (O. 14 agosto 1947).
Conservas vegetales (O. 20 septiembre 1947).
Frío industrial (O. 20 septiembre 1947).
Chocolates (O. 28 octubre 1947).
Bebidas Carbónicas y Jarabes (O. 15 noviembre 1947).
Practicantes y Matronas de Entidades de Asistencia Médico-Farmacéutica (O. 1 diciembre 1947).
Establecimientos Sanitarios (O. 19 diciembre 1947).
Textil-Esparto (O. 19 diciembre 1947).
Fieltros-Sombreros (O. 12 febrero 1948).
Obtención Fibra de Algodón y Subproductos (O. 30 abril 1948).
Turrón. Mazapán, Confitería, Pastelería y Masas Fritas (O. 21 mayo 1948).
Clasificación y Manipulación de Trapos y demás desperdicios (Orden 31 mayo 1948).
Confección, Vestido y Tocado (O. 16 junio 1948).
Minas de Fosfatos y otras (O. 30 junio 1948).
Mercados particulares (Normas de 8 de julio 1948).
Industrias Cárnicas (O. 9 agosto 1948).
Cámaras Oficiales de la Propiedad Urbana (O. 9 agosto 1948).
Cueros Repujados, Marroquinería, etc. (O. 1 diciembre 1948).
Industria Pimentonera (O. 31 marzo 1949).
Artes Gráficas (Nueva, O. 29 abril 1950).
Junta de Obras del Puerto (O. 28 enero 1956).
Notarías (O. 21 agosto 1956).
Conservas y Salazones (Nueva, O. 13 octubre 1958).
Granjas Avícolas (O. 27 abril 1959).
Vaquerías (O. 23 diciembre 1959).

2. *Reglamentaciones que establecen la excedencia forzosa de la mujer casada*

A) Sin la compensación de una indemnización o dote:

Construcción y Obras Públicas (O. 11 abril 1946, arts. 86 d), 87, disposición transitoria 6.ª y resolución de 5 febrero 1957).

Derivados del Cemento (O. 16 julio 1946, arts. 84 d), 85 y disposición transitoria 3.ª).

Vidrio (O. 21 septiembre 1946, arts. 52 d) y 53).
Tejas y Ladrillos (O. 26 septiembre 1946, art. 80).
Cemento (O. 14 marzo 1947, art. 55).
Yeso y Cal (O. 17 julio 1947, art. 30).
Establecimientos Balnearios (O. 3 julio 1949, art. 49).
Radio Nacional de España (O. 28 abril 1959, arts. 38-3 y 41).
Televisión Española (O. 30 mayo 1959, arts. 39-3 y 42).

B) Con la compensación de una indemnización o dote:

a) Con la indicación de que su cuantía ha de ser equivalente al importe de tantas mensualidades como años de servicio, sin expresión de límite.

Electricidad (O. 22 diciembre 1944, art. 62).
Renfe (O. 29 diciembre 1944, art. 163).
Gas (O. 8 marzo 1946, arts. 62 y 63).
Junta de Obras del Puerto (O. 17 junio 1946, arts. 52 y 53).
Agua (O. 28 agosto 1946, arts. 61 y 124).
Banca Privada (O. 20 septiembre 1946, art. 62).
Ferrocarriles de Uso Público (O. 10 octubre 1946, art. 91).
Ferrocarriles del Estado (O. 15 marzo 1946, art. 89).
Coches-Cama (O. 15 abril 1947, art. 85).
Seguros (O. 15 junio 1947, art. 61, disposición transitoria 9.ª).
Comercio (O. 10 febrero 1948, arts. 66 c) y 69).
Organización Médica Colegial (O. 9 agosto 1948, arts. 41 y 42).
Banco Exterior de España (O. 24 noviembre 1948, arts. 48 c) y 51).
Energía Eléctrica (Nueva, O. 9 febrero 1960, art. 87).

b) Con el límite del importe de cinco mensualidades.

Peluquerías (O. 16 marzo 1950, arts. 44 d) y 48, se concede excedencia con dote al personal femenino que lleve al menos tres años en la Empresa).

c) Con el límite del importe de seis mensualidades.

Locales de espectáculos (O. 31 diciembre 1945, art. 40-2).
Industrias Químicas (O. 26 febrero 1946, art. 55).
Papeleras (O. 3 abril 1946, art. 55-2).
Curtido (O. 12 diciembre 1946, art. 68).

Azúcar (O. 30 noviembre 1946, arts. 74 y 75).
Aceite (O. 18 abril 1947, art. 57).
Empresas Navieras (O. 1 mayo 1947, art. 64).
Empresas Consignatarias de Buques (O. 1 mayo 1947, art. 64).
Líneas Aéreas Iberia (O. 4 julio 1947, art. 108).
Fósforos (O. 17 julio 1947, arts. 62 y 63).
Industrias Lácteas (O. 24 septiembre 1947, arts. 71 y 72).
Servicio de Trabajos Portuarios (O. 15 diciembre 1947, art. 89 y disposición transitoria 6.ª).
Laboratorio de Prótesis Dental (O. 2 enero 1948, arts. 46 y 47).
Industrias Fotográficas (O. 31 enero 1948, art. 76).
Torrefactores de Café y Sucedáneos (O. 23 febrero 1948, artículos 49 d) y 52).
Farmacias (O. 30 abril 1948, arts. 48 c) y 51).
Cinematografía (O. 31 diciembre 1948, art. 59).
Bancos Privados (O. 3 marzo 1950, art. 59).
Locales de Espectáculos y Deportes (Nueva, O. 29 abril 1950, artículos 52 c) y 55).
Cajas de Ahorro (O. 27 noviembre 1950, art. 53).
Fábricas Militares, Aire, Tierra y de la Armada (O. 20 febrero de 1958, art. 46 e).
Papel y Cartón (Nueva, O. 22 diciembre 1958).
Radiodifusión (Nueva, O. 29 julio 1959, arts. 42-3 y 45).

d) Con el límite del importe de nueve mensualidades.

Siderometalúrgica (O. 27 julio 1946, art. 72).
Madera (O. 3 febrero 1947, arts. 88 y 131).
Galletas (O. 28 noviembre 1947, arts. 57 d) y 58).
Pastas para Sopa (O. 30 septiembre 1948, art. 61 d)
Empresa Nacional Calvo Sotelo (O. 23 abril 1949, art. 61 y disposición transitoria 5.ª).
Empresa Nacional Bazán (O. 24 julio 1950, arts. 94 c) y 97).
Minas de Piritas (O. 30 octubre 1953, art. 63).

e) Con el límite de diez mensualidades.

La Reglamentación Nacional de Trabajo en la Marina Mercante establece como dote para el personal femenino que a bordo de los buques mercantes ejerce el cometido de enfermeras, camareras u

otros, y que quedará en situación de excedencia forzosa al contraer matrimonio, una cantidad equivalente a tantas mensualidades de sueldo inicial con trienios como años de servicios haya prestado, con un límite máximo de diez (O. 23 diciembre 1952).

f) Con el límite del importe de doce mensualidades.

Telefónica (O. 20 junio 1947, art. 94 c) y disposición transitoria 7.ª).

Transportes por carretera (O. 2 octubre 1947, arts. 93, 202 y disposición transtoria 5.ª).

Banco Hipotecario (O. 22 julio 1948, art. 41).

Banco de Crédito Local (O. 9 agosto 1948, art. 44).

Banco de Crédito Industrial (O. 9 agosto 1948, art. 39).

g) Con el límite máximo de veinte mensualidades.

Minas de Carbón (O. 26 febrero 1946, art. 60).

h) Con un límite especial.

La Reglamentación de la Compañía Tabacalera, S. A., establece en concepto de dote la siguiente escala:

«Para el personal del Cuerpo Auxiliar Administrativo: hasta un año de servicio, importe de tres mensualidades. De uno a cinco años, ídem de seis ídem. De cinco en adelante, ídem de doce ídem. Para el personal obrero: hasta un año de servicio, 1.000 pesetas. De uno a cinco años, 2.000 pesetas. De más de cinco años, 4.000 pesetas.» (O. 28 de junio 1946.)

4. *Reglamentaciones que establecen la excedencia de la mujer casada con carácter voluntario*

En éstas hay diversidad de matices:

A) Algunas Reglamentaciones hablan de «excedencia voluntaria», y en efecto lo es, puesto que dicen que «la mujer que contraiga matrimonio podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria». Pero tiene un carácter muy especial, pues tal excedencia es por tiempo indefinido, sin que pueda reingresar mientras permanezca en el estado de casada, salvo que

el marido se incapacite para el trabajo. O sea que hay voluntariedad en el inicio de la excedencia, pero una vez que la mujer opta por esa situación reviste los mismos caracteres que la excedencia forzosa de las otras Reglamentaciones. Siguen este sistema las siguientes:

Cinematografía (O. 28 septiembre 1944, art. 45).
Artes Gráficas-Cartón (O. 30 septiembre 1944, art. 46).
Prensa (O. 22 diciembre 1944, art. 49).
Minas Metálicas (O. 12 abril 1945, art. 55).
Papel de Fumar (Normas complementarias. O. 28 julio 1945. Disposición adicional 6.ª).

B) Otras Reglamentaciones establecen una excedencia voluntaria con distintas especialidades. Las trabajadoras que lleven un año como mínimo al servicio de la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco. Pasados estos cinco años sin que la mujer casada haya reingresado quedará en lo que la Reglamentación llama «situación especial de excedencia», que ya tiene el mismo carácter que la forzosa, pues sólo puede reingresar cuando se constituya en cabeza de familia o quede el marido incapacitado para el trabajo. Citaremos las siguientes:

Recaudaciones o Impuestos del Estado (O. 9 diciembre 1948, artículo 55).
Oficinas y Despachos (O. 21 abril 1948, art. 6.º).
Manipulación y Envases de Agrios (O. 28 octubre 1957).

C) Otras, en cambio, emplean el término de excedencia forzosa, pero en rigor es tan voluntaria como la del apartado A), pues se concede a la mujer que contraiga matrimonio la opción entre continuar trabajando o quedar en situación de excedencia forzosa, con el derecho en este caso a la dote y al reingreso en los supuestos normales de que se constituya en cabeza de familia. Son las siguientes:

Industria Resinera (O. 14 julio 1947, art. 55).
Industrias de Manipulados y Exportación de Frutos Secos (Orden 18 junio 1949, art. 50).
Industrias Elaboradoras del Arroz (O. 26 agosto 1950, art. 47).

5. *Algunas Reglamentaciones establecen la excedencia forzosa para las mujeres al contraer matrimonio, pero con carácter potestativo para las Empresas*

La fórmula que emplean es del tenor siguiente: «En aquellas Empresas en que el personal femenino efectúe trabajos de los que tradicionalmente están reservados a la mano de obra femenina y que no exija aportación notable de esfuerzo físico será potestativo de sus Empresas acogerse o no al régimen de excedencia forzosa, sin perjuicio del abono de la dote para las mujeres que contraigan matrimonio, siempre que en la localidad o pueblo cercano donde radique la industria no haya personal femenino en paro forzoso, justificándose este extremo ante la Delegación Provincial de Trabajo.» Entre otras, siguen este criterio las Reglamentaciones siguientes:

Industrias Fotográficas (O. 6 abril 1948, art. 76).
Industrias Cinematográficas (O. 31 diciembre 1948, art. 59).

6. *Derecho de reingreso de las trabajadoras*

Todas las Reglamentaciones establecen la posibilidad de reingreso a las trabajadoras que lleguen a ser cabeza de familia o en caso de incapacidad del marido para el trabajo. Varían los plazos para solicitar este reingreso y la edad máxima para volver a la Empresa, que normalmente oscila entre los cuarenta y cinco y los cincuenta años.

7. También respetan las Reglamentaciones los derechos o situaciones adquiridos por las trabajadoras al servicio de las Empresas con anterioridad a establecerse la norma de excedencia forzosa, bien estén ya casadas o contraigan matrimonio después, y que en cualquier caso pueden conservar su puesto de trabajo activo.

JUICIOS CRÍTICOS SOBRE EL CELIBATO LABORAL FEMENINO

Aunque en algún momento se juzgó con grandes elogios toda esta normativa de la excedencia forzosa como medio para resolver «el delicado problema de la reintegración de la mujer casada al hogar» (68), lo cierto es que

(68) AMADO FERNÁNDEZ HERAS en el trabajo citado. El párrafo completo dice: «He aquí expuestos los medios de que el Estado español se va valiendo para, sin estri-

años después llegó a ser indiscutible la ineficacia y aun la inoportunidad de tales medidas, por no responder a las realidades sociales y a la necesidad de dispensar la protección conveniente al trabajo de la mujer —inevitable incluso en las casadas muchas veces—. Al final de la década de los cincuenta, diversas encuestas acusaron un cambio en la mentalidad española sobre el trabajo femenino por cuenta ajena (69). Algún autor habla de la situación francamente injusta de la mujer ante el hecho y ante el Derecho del trabajo (70). Nuestros Sindicatos —en el Primer Congreso Sindical de 1961—, adoptaron importantes conclusiones para la solución del problema (71) porque había ocurrido que el deseo del Fuero de retorno de la mujer al hogar no pudo cumplirse y cada vez existen más mujeres trabajadoras —según escribieron dos ilustres tratadistas de nuestro Derecho laboral (72). Con esto se producía a un desfase entre la Declaración del Fuero, como noble aspiración incumplida —«un sueño

---

dencias ni medidas draconianas, susceptibles de originar perturbaciones que puedan evitarse, resolver el delicado problema de reintegración de la mujer casada al hogar. El día que se haya conseguido en todas las actividades donde hoy se ocupa personal femenino que éste cese en el trabajo al casarse, habremos realizado un avance gigantesco para restaurar en España la familia cristiana» (pág. 19).

(69) ENRIQUE GÓMEZ ARBOLEYA y SALUSTIANO DEL CAMPO los recogen en su obra *Para una Sociología de la familia española,* Cuadernos de Investigación, ediciones del Congreso de la Familia Española, Madrid, enero 1959, págs. 62 y sigs., que tratan de «la posición de la mujer dentro de la familia». Dicen que «a la vista de estos resultados, cabe establecer que se está operando una transformación en las actitudes y opiniones ante el cometido de la mujer, en el sentido de abandonar los patrones tradicionales, y de ello es índice el grupo investigado. En este proceso influyen factores de vario orden: edad, sexo, estado civil, *status* socieconómico, religiosidad, educación, procedencia rural o urbana, etc. Parece claro, asimismo, que el proceso ni se produce uniformemente ni opera tampoco en bloque. Por decirlo así, se puede ser liberal en unas cosas y tradicional en otras.»

(70) Otra de las muestras de la necesidad de la ley de Derechos de la mujer la tenemos en el artículo de MARTÍN BOU VIDAL, publicado poco antes de la aprobación de aquélla, en el mismo año 1961. Dice «cuando hace años decidimos consagrar nuestra modesta actividad profesional al estudio de los problemas del trabajo, nos fijamos pronto en una situación que nos pareció fuertemente injusta. Fue la situación de la mujer ante el hecho y ante el Derecho del trabajo.» (REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 50, Madrid, abril-junio de 1961, pág. 77.)

(71) Este primer Congreso Sindical se celebró en Madrid del 27 de febrero al 4 de marzo de 1961. En él se aprobaron dos mociones relacionadas con la mujer. La número 14, «Sobre derechos políticos, profesionales del trabajo de la mujer», presentada por ARTURO ESPINOSA POVEDA, y la número 31, «Sobre la acción laboral y sindical de la mujer», suscrita en primer lugar por ANGELA ALONSO.

(72) G. BAYÓN CHACÓN y E. PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del Trabajo,* 6.ª edición. Madrid, 1965-66, pág. 658 del volumen II.

demasiado hermoso» (73)—, y la realidad social. Como consecuencia, el ordenamiento jurídico positivo de rango inferior, pero de aplicación efectiva por pretender amoldarse al Fuero, quizá con excesiva literalidad, no se acomodaba a las realidades sociales, y antes bien servía de distorsión y de rémora. La Orden de 17 de noviembre de 1939 excluye expresamente de la posibilidad de inscripción en los Organismos de colocación a las mujeres casadas y aun a las solteras que tengan un medio de vida familiar (74). Esta Orden, fruto de unas circunstancias coyunturales, tuvo una aplicación muy relativa (75), pero abrió paso a la tendencia seguida ampliamente por las Reglamentaciones de Trabajo, en la forma que hemos examinado (76). Estas vienen a establecer una obligación de «celibato laboral», que en Francia se llamó *célibat contractuel* (77) y aquí se habría podido denominar «celibato reglamentario».

Uno y otro fueron objeto de juicio negativo por la doctrina francesa. Jean Morellet se refiere a una cláusula contractual exigida a las azafatas de vuelo por una gran compañía aérea. Antoine Bernard censura una norma de la reglamentación de *la ville de Strasbourg concernant la situation des fèmmes employéès en case de mariage* (78).

---

(73) CARMEN ISERN Y GALCERÁN en la obra citada escribe: «Es un sueño demasiado hermoso el retorno de la mujer a la vida familiar. Mas debemos hacer nuestro esfuerzo para lograrlo» (pág. 31).

(74) El que esta Orden obedecía a una motivación de coyuntura se aprecia muy claramente en su preámbulo: «Es notorio el aumento del paro de mano de obra femenina, pero también es preciso advertir que este paro no responde a una realidad. En la época actual son muchas las mujeres que, en busca de una independencia económica, se inscriben en las Oficinas de Colocación, pero no tienen a su cargo obligación alguna y, aun en la mayoría de los casos son carga de una economía familiar. La misión tutelar del Estado no puede llegar a amparar estos casos, y a los efectos de reducir a su verdadera órbita este problema viene esta disposición, que, sin desconocer la secuela trágica de la guerra, delimita la posibilidad de inscripción en las Oficinas de Colocación a toda mujer que no tenga una obligación vital suya o de sus allegados, y ampara a las que la tragedia les ha colocado en sujeto de derechos y obligaciones.»

(75) Así lo señalan BAYÓN y PÉREZ BOTIJA en la obra citada, pág. 658.

(76) BAYÓN y PÉREZ BOTIJA en la obra citada, pág. 659, nota 6, escriben: «Esta era la orientación dominante en España. Es curioso en nuestra patria el fenómeno de que, aparte de los trabajos prohibidos a la mujer por penosos, peligrosos, insalubres o inmorales, otros, principalmente en profesiones liberales, lo fueran por razones tradicionales a través de Reglamentos orgánicos y de oposición, sin una razón semejante de tipo "natural". Con razón se ha preguntado más de una vez si tales "razones tradicionales" no ocultaban un deseo de evitar una nueva competencia».

(77) JEAN MORELLET (conseiller d'Etat), publica en la revista *Droit Social* su artículo con el título «Un célibat contractuel? Les cas des hôtesses de l'air», (núm. 5, París, mayo de 1961, págs. 287 y sigs.)

(78) La citada revista *Droit Social,* publica en su número de julio-agosto de 1960,

Morellet ironiza sobre la expresión misma de «celibato contractual». Los autores de Derecho civil —vienen a decir— consideran generalmente el matrimonio como un contrato, aunque sociólogos y moralistas pueden juzgar esta concepción demasiado estrecha, pero todos coinciden, al menos, en reconocer que el elemento contractual juega un papel esencial en la institución del matrimonio. Por el contrario, la idea misma de que el celibato pudiera ser también contractual ofende tan claramente los hábitos del pensamiento que es necesaria una evidencia concreta para justificar el empleo de una terminología tan original. Jean Morellet llega a la conclusión de que «el celibato contractual de las azafatas de vuelo es difícil de justificar». Estima que el legislador llegará a prohibir, si fuese necesario, estas cláusulas de celibato contractual. Pero, en el presente, y en espera del día de una eventual intervención de la autoridad legislativa o reglamentaria, correspondería al juez denegar su aprobación al celibato contractual, si se le plantease el caso. Ningún magistrado podría reconocer la validez de una cláusula por la cual un empleador condena el legítimo matrimonio de su personal femenino a la pena de despido. En Francia —afirma—, en el siglo XX, una cláusula de esta naturaleza, que incita a la multiplicación de las situaciones irregulares, es contraria al orden público (79). Pero no debe acarrear la nulidad de todo el contrato, sino que sólo la cláusula es nula y de nulos efectos y el juez debe declararla *non écrite*, «no puesta», decimos en España.

De manera semejante se pronuncia Antoine Bernard, *Comissaire du Gouvernement*, en sus conclusiones sobre el caso ya citado de Estrasburgo, que fue al Consejo de Estado y terminó, por *arret*, de 11 de marzo de 1960, con la desestimación del recurso interpuesto por el alcalde de la citada población alsaciana. «Las personas del sexo femenino —decía el artículo 10 del Estatuto de Empleados de la villa de Estrasburgo, establecido por deliberación del Consejo Municipal de 22 de julio de 1922— pierden su empleo por el hecho de que se casen o se vuelvan a casar.» Planteado un caso en 1949, el Tribunal administrativo anuló la decisión del alcalde, estimando que ese artículo 10 estaba en contra del principio de igualdad de sexos de la Constitución de 27 de diciembre de 1946. El Consejo de Estado confirmó la anulación, basando el fallo principalmente en el principio de la igualdad de todos al acceso de los cargos y empleos públicos, pues «combinado, si se quiere, con

---

el «Arret du Conseil d'Etat», sobre «Personnel municipal fémini: réglamentation de la ville de de Strasbourg concernant la situation des femmes employées en cas de mariage», págs. 416 y sigs.

(79) Ya vimos en la nota 75 los dolorosos casos que refería de la situación italiana NICOLA ADELFI.

el de la igualdad de sexos, tiene como consecuencia que todos los empleos públicos normalmente accesibles a las mujeres deben serlo igualmente y con las mismas condiciones a las casadas.»

En la situación española de 1939 a 1961 no se autorizaba el despido a la trabajadora por contraer matrimonio, pero con el eufemismo del concepto administrativo de «excedencia» se llegaba a un resultado semejante. Ya hemos visto que eran muy numerosos los supuestos reglamentarios en que esta excedencia era de carácter forzoso, y en ellos la mujer tenía que permanecer alejada de su empleo en la Empresa mientras estuviese casada y tan sólo podía volver si enviudaba o en el supuesto excepcional de que el marido se incapacitase para el trabajo, según recogían, como estado de necesidad, las Reglamentaciones laborales y ya estaba dispuesto en la citada Orden de 1939 sobre colocación femenina.

LA NUEVA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Ley de 22 de julio de 1961.—A principio de la década de los sesenta, el legislador español reacciona contra este estado de cosas, modificándolo con la ley de 22 de julio de 1961, calificada por un tratadista como «paso definitivo» (80), y que, desde luego, fue una norma generosa y más congruente con la verdadera situación de la mujer en España y en el mundo (81). Esta ley

(80) MIGUEL HERNAINZ MÁRQUEZ, en su *Tratado elemental de Derecho del trabajo*, escribe: «Recogiendo una justa necesidad de los tiempos actuales, y con la indudable base que para ello facilitó la reforma del Código civil, llevada a cabo por la ley de 24 de abril de 1958, se da un definitivo paso para hacer desaparecer la vieja discriminación con motivos del sexo, dictándose con carácter general la ley núm. 56, de 22 de julio de 1961, desenvuelta en el concreto aspecto laboral por el Decreto núm. 258, de 1 de febrero de 1962» (pág. 505 de la 10.ª edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969).

(81) Ya hemos visto que la reforma en esta materia era muy deseada. La crítica fue en general muy favorable. Como dice el primer párrafo de su exposición de motivos: «El principio de no discriminación por razón del sexo ni estado en la titularidad y ejercicio por los españoles de los derechos políticos, profesionales y laborales están terminantemente reconocido por el Fuero de los Españoles: en su artículo 11 declara que "todos los españoles podrán desempeñar cargos y funciones públicas según su mérito y capacidad", y el artículo 24 establece "que todos los españoles tienen derecho al trabajo y el deber de ocuparse en alguna actividad socialmente útil". La presente ley no tiene por objeto otra finalidad que la de desarrollar y dar aplicación efectiva a tales principios, suprimiendo restricciones y discriminaciones basadas en situaciones sociológicas que pertenecen al pasado y que no se compaginan ni con la formación y capa-

tuvo un origen poco corriente, pues se inició en las Cortes no como proyecto del Gobierno sino por una proposición de ley firmada por más de doscientos procuradores, que acogieron una iniciativa de la Sección Femenina de F. E. T. y de las J. O. N. S., pero que luego el Gobierno la hizo suya, transformándola en proyecto. Estudiado por la Comisión de Leyes Fundamentales y Presidencia del Gobierno, fue aprobado por unanimidad en el Pleno de las Cortes Españolas de 15 de julio de 1961, en un ambiente de excepcional entusiasmo y cordial asentimiento, sin ninguna fisura.

El procurador don Fernando Herrero Tejedor, en su discurso de presentación ante el Pleno, explicó muy claramente las razones que inspiraban el nuevo texto, y que son las mismas que hemos venido exponiendo: «El cambio de la sociedad agraria a la industrial ha producido una amplia revolución que en este aspecto, y hoy la mujer se encuentra ante la necesidad de ayudar al marido para levantar las cargas familiares y tampoco puede dejar de ejercer una profesión, aunque no sea casada, porque las necesidades impuestas por el nivel de vida así lo exigen. Ante esa realidad tenemos que reconsiderar nuestras normas para adecuarlas a una necesidad manifiesta, pero sin que pierdan por ello la indispensable inspiración ideológica y la necesaria vinculación a los principios éticos y religiosos, conforme a los cuales hemos hecho el propósito firme de vivir» (82). No podía faltar una apelación a las aspiraciones del Fuero del Trabajo sobre la dedicación completa de la mujer al hogar y a la familia (83); pero esta referencia a medidas legislativas ulteriores tomaba el carácter de deseo remoto y de segundo grado frente a la realidad legislativa que entonces se aprobaba y que al reivindicar el puesto igualitario

---

cidad de la mujer española ni con su promoción evidente a puestos y tareas de trabajo y de responsabilidad.»

(82) *Boletín Oficial de las Cortes Españolas*, núm. 707. En otro pasaje del discurso insistía en las mismas ideas: «La familia, los hijos, exigen la presencia de la mujer en el hogar y nosotros deseamos también conseguir para ella esta dedicación, porque ella es la base de la unidad y del cariño que liga a todos los componentes de la familia. Así lo exige nuestra condición de cristianos y también nuestra propia doctrina política que hace la familia una estructura básica de la comunidad. Pero la realidad empuja muchas veces a la mujer a la necesidad de colaborar con el marido en la obtención de ingresos económicos y ha de simultanear esta ocupación con la de cuidar y mantener el hogar.»

(83) Dice FERNANDO HERRERO TEJEDOR en el mismo discurso: «Por otra parte, estas medidas que ahora se proponen habrán de ser completadas con otras que aseguren también a la mujer, precisamente en esta línea de defensa de su integridad y de su dignidad, una dedicación completa al hogar y a la familia. Entre ellas se encuentra el salario familiar diferente, en parte apuntado ya mediante las medidas de ayuda familiar vigentes, pero que indudablemente no plasman los deseos de perfección y justicia social que a todos nos animan.»

de la mujer en el trabajo —sin discriminaciones por el estado civil— entrañaba, sin duda, una nueva orientación. En la exposición de motivos de la ley se justifica con las siguientes palabras: «Sigue siendo norma programática del Estado español, anunciada por la Declaración segunda del Fuero de los Españoles, la de "libertar a la mujer casada del taller y de la fábrica", pero ni esta norma veda el acceso de la mujer a la multiplicidad —por lo demás creciente— de ocupaciones no manuales, ni en cuanto a las manuales puede ni debe conseguirse por normas discriminatorias y prohibitivas, que más perjuicios que beneficios causan, sino por la elevación general de las rentas de trabajo, reales y no nominales, del marido que, en conjunción con otros programas, señaladamente el de la vivienda, al que tantos desvelos y esfuerzos está dedicando el Estado, permitan al cabeza de familia el mantenimiento con lo procedente de un solo trabajo y esfuerzo de un nivel digno de vida para su familia.»

La ley supone una liquidación de las «desigualdades jurídico formales» (84), con gran amplitud en el orden general de la actividad de la mujer. Puede elegir y ser elegida para todos los cargos públicos, desempeñar cualquier cargo público de nombramiento, participar en las mismas condiciones que el hombre en oposiciones, concursos-oposiciones y cualesquiera otros sistemas de provisión de plazas en la Administración, así como acceso a todos los grados de la enseñanza. Las excepciones para algunas actividades están bastante justificadas —Ejército y profesiones que impliquen normalmente utilización de armas y ciertos cargos de la Marina Mercante—, y las que lo estaban menos —magistrados, jueces y fiscales— fueron removidas rápidamente por la ley de 28 de diciembre de 1966, con una exposición de motivos muy significativa, pues para explicar el nuevo avance que se proponía sólo cinco años después, se hacía hincapié en la «transformación cada vez más acelerada de la sociedad española» (85).

---

(84) Frase de BAYÓN y PÉREZ BOTIJA, en la pág. 659 de la obra y edición citadas.

(85) Al discutirse en la Comisión de Justicia de las Cortes la que llegó a ser ley 11/66, de 18 de marzo, titulada Ordenación Orgánica de los Funcionarios de la Administración de Justicia, ya se propuso introducir en ella, en derogación de la ley de Derechos de la mujer, la posibilidad de que pudiesen ser jueces y magistrados. Se dijo que en aquella ley no era el lugar oportuno, pero se aprobó una moción por iniciativa del procurador don ANTONIO JOSÉ HERNÁNDEZ NAVARRO, en el sentido de que el Gobierno presentase un proyecto suprimiendo la prohibición de acceso a tales cargos para las mujeres. En el mismo año, como hemos visto, se llevó a las Cortes y aprobó la citada ley 96/66, de 28 de diciembre, que deroga el apartado c), del núm. 2, del artículo 3.º de la ley de 22 de julio de 1961 y, en consecuencia, abre a la mujer el acceso a los cargos de magistrado, juez y fiscal.

Pero lo que más nos interesa de la ley de Derechos de la mujer es su tratamiento de la igualdad laboral entre los sexos, establecida en su artículo 4.º, que dice así:

> «1. La mujer podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo:
>
> En las Reglamentaciones de Trabajo, Convenios colectivos y Reglamentos de Empresa no se hará discriminación alguna en perjuicio del sexo o del estado civil, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.
>
> Las disposiciones reglamentarias determinarán los trabajos que, por su carácter penoso, peligroso o insalubre, deben quedar exceptuados a la mujer.
>
> 2. Las disposiciones laborales reconocerán el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual.»

Esta ley tiene una disposición final, la 3.ª, que dice:

> «Se faculta al Gobierno para dictar las disposiciones que se estimen precisas para el mejor cumplimiento de los preceptos que se contienen en esta ley y asimismo, para la adaptación a sus preceptos de las situaciones creadas hasta el momento de su vigencia, respetando los derechos admitidos.»

Se trata de una disposición absolutamente normal, «corriente», diríamos, casi una cláusula de estilo, pero a pesar de ello pudo dar lugar a interpretaciones desorbitadas en una crítica poco responsable. En el número monográfico dedicado a la mujer de *Cuadernos para el diálogo,* María Luisa Suárez escribe: «Esta disposición final 3.ª es la puerta abierta por la que el legislador se reserva la posibilidad de moldear, recortar, transformar, en una palabra, y en términos vulgares, pero de una gran plasticidad, quitar con una mano lo que aparentemente concede la otra. La frase final transcrita de "respetando los derechos adquiridos" es una forma de no dar efectos retroactivos a situaciones creadas con anterioridad, que hemos de suponer siempre serán menos beneficiosas, puesto que la ley se ha dado para mejorar. Esta última frase de la disposición final 3.ª debe ponerse en relación con el artículo 4.º, párrafo 2.º, de la ley comentada. Se refiere al derecho de la mujer que se casa a poder seguir desempeñando su trabajo, derecho que en la legislación anterior más inmediata perdía al cambiar de estado. Por ello, cuando la ley dice que deben ser respetados los derechos adquiridos, se refiere, o interpretamos que

debe referirse, a "los derechos adquiridos a ser despedida de su trabajo por razón de matrimonio". Es una forma un tanto peregrina de interpretar el concepto de derechos adquiridos» (86).

Resultan incomprensibles afirmaciones como ésta. Recién promulgada la ley, una interpretación del tenor de la consignada por María Luisa Suárez sería ya reveladora de una inadmisible suspicacia, pero no se entiende que se pueda opinar esto en diciembre de 1965, pues hacía más de tres años que los preceptos de las Reglamentaciones sobre excedencia de las trabajadoras por razón de matrimonio estaban derogados; y tampoco puede admitirse que su crítica quiera decir que las situaciones de excedencia de la mujer producidas antes de la ley pudieran modificarse, pues esto no es cuestión de derechos adquiridos sino del efecto normal del tiempo y del Derecho en todas las cosas, de la imposibilidad, en cualquier sistema, de volver atrás en situaciones ya agotadas, liquidadas. Otra cosa sería el caos jurídico.

Decreto núm. 258/62, de 1 de febrero.—Para desarrollar en el aspecto laboral la citada ley de Derechos de la mujer se dicta el citado Decreto. El artículo 1.° establece que la mujer podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo, dentro de lo dispuesto en las leyes. El artículo 3.° proclama el principio de igualdad de salario, con la nulidad de todo pacto o acuerdo que lo vulnere. Se establece la continuación del régimen salarial para los trabajos específicos femeninos en el artículo 4.° El siguiente artículo 5.° se refiere a la igualdad de sexos en otras normas laborales. Mantiene el artículo 6.° la existencia de trabajos exceptuados para la mujer por penosos, peligrosos o insalubres, con referencia a los Convenios internacionales. Pero el precepto más interesante para nuestro estudio es el artículo 2.°, que dice:

> «1. El cambio de estado civil no rompe la relación laboral; no obstante, en defensa del hogar familiar se concede a la mujer trabajadora al contraer matrimonio el derecho de optar entre las siguientes situaciones:
>
> 1.ª Continuar su trabajo en la Empresa.
>
> 2.ª Rescindir su contrato con percibo de la indemnización que señalen las disposiciones estatales susceptibles de ser mejoradas en convenios colectivos sindicales y Reglamentos de régimen interior de las Empresas respectivas.

(86) *Cuadernos para el Diálogo,* extraordinario dedicado a la mujer. Madrid, diciembre 1955.

3.ª Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco.

2. Ninguna de las situaciones señaladas en el epígrafe anterior limitan el derecho de la mujer a colocarse en cualquiera otra actividad o Empresa, pero al hacerlo caduca su derecho a reingresar en la anterior.

3. El reingreso de la trabajadora en situación de excedencia voluntaria se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de la misma categoría que tuviese en el momento de la baja por matrimonio. De acuerdo con la Empresa podrá reingresar en categoría superior o inferior a la indicada.»

La Disposición adicional de este Decreto dice que «lo dispuesto en el artículo 2.º... no alcanza a las situaciones laborales de los trabajadores femeninos surgidas o creadas con anterioridad a 1 de enero del corriente año».

Reglamentaciones de trabajo posteriores.—Como resultaba obligado por la ley de Derechos de la mujer y Decreto de 1 de febrero de 1962, que la desarrolla, las Reglamentaciones Nacionales que entraron en vigor posteriormente ya no establecen en ningún caso la excedencia forzosa por matrimonio de la mujer. Así, no prevén ninguna clase de excedencia por este concepto las siguientes:

Enseñanza no estatal (O. 9 septiembre 1961).
Corcho (O. 14 mayo 1962).
Trabajos portuarios (O. 18 mayo 1962).
Música (O. 25 junio 1963).

Otras Reglamentaciones autorizan la excedencia voluntaria con normas especiales. La de Empresas de Publicidad, de 30 de diciembre de 1961, posterior, pues, a la ley, pero anterior al Decreto de febrero del 62, establece para el personal femenino que lleve un año en la Empresa y contraiga matrimonio, la excedencia voluntaria por cinco años, pasados los cuales se pasa a la que llama situación «especial de excedencia» (art. 57); la de Prensa (O. 9 noviembre 1962) establece la opción entre continuar trabajando o la excedencia voluntaria indefinida, con la dote de un mes de sueldo por año de servicio, sin límite (art. 81); y la de Minas de Almadén y Arrayanes, de 25 de junio de 1963, se atiene en su artículo 92 al tan repetido Decreto de 1962, y ofrece a la mujer que contrae matrimonio la triple opción entre continuar trabajando, resolver el contrato con una indemnización del importe del duplo de

meses por año de servicio hasta un límite de veinticuatro, o la excedencia voluntaria de uno a cinco años, con la advertencia de que caduca el derecho a reingresar si presta la mujer servicios en otra Empresa.

Convenios internacionales.—Además de las disposiciones expuestas y de otras de interés para la situación de la mujer española —entre las que ofrece especial relieve la ya citada ley de 28 de diciembre de 1966, por lo expresivo de su preámbulo (87)—, debe señalarse también la existencia de Convenios Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo suscritos por España.

En la primera sesión de la Conferencia Internacional de Trabajo, reunida en Washington el mismo año 1919, ya se llegó a una convención para protección de la maternidad, que fue objeto de ulteriores redacciones en 1935 y 1952, en que se convirtió en el convenio núm. 103, ratificado por España en ley de 26 de mayo de 1965.

En cambio, ofreció más dificultades el tema de la paridad de retribuciones, pues hasta treinta y dos años después de la fundación de la O. I. T. no se llegó al convenio número 100, sobre igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina por un trabajo de valor igual, acompañado de una recomendación que formula los métodos y medios a poner en práctica para asegurar su aplicación. Este convenio fue ratificado por España, en la ley de 26 de octubre de 1967, y registrada la ratificación el 6 de noviembre siguiente.

La recomendación número 123, de 1965, a la que antes hicimos referencia, sobre el empleo de mujeres con responsabilidades familiares aún no ha sido ratificado por España (88).

---

(87) Así, la ley de Funcionarios civiles del Estado, texto articulado de 7 de febrero de 1964; en su artículo 30, 2, hace referencia expresa de la ley de Derechos de la mujer; la Orden de 21 de diciembre de 1961 que suprime la «cesantía por matrimonio» en las funcionarias del Movimiento; la de 7 de febrero de 1964, que la completa, en el sentido de que «el personal femenino de los diferentes Cuerpos y Escalas de Funcionarios del Movimiento que figuran en los mismos en la situación de "Cesantía por matrimonio" otorgada con anterioridad a 1 de enero de 1962, será considerado, a partir de esta última fecha, en situación de excedencia voluntaria, con los efectos legales que de ésta se derivan».

(88) En cambio, sí están ratificados otros Convenios, como el 89, sobre el trabajo nocturno de las mujeres, que revisa el 41, que a su vez modificó el 4 (ley de 12 de junio de 1958), y el núm. 45, sobre trabajos subterráneos (ley de 12 de julio de 1958). Sobre la acción de la Organización Internacional de Trabajo sobre esta materia puede verse el artículo «L'O. I. T. et le travail de femmes», de SIMONE TROISGROS, en la

JURISPRUDENCIA SOBRE LA DOTE LABORAL

La jurisprudencia sobre la dote laboral se presta a las más interesantes consideraciones, en orden a la aplicación del referido Decreto 258. Su artículo 2.°, 1, al conceder como una de las opciones a la trabajadora la de rescindir su contrato con el derecho a percibir «la indemnización que señalen las disposiciones estatales», consigna una «frase aparentemente sencilla —observó con acierto Manuel Alonso Olea—, pero que ha dado lugar a una de las más complejas y enconadas cuestiones últimamente suscitadas en nuestro Derecho de trabajo» (89). La complicación viene por el juego de ese artículo 2.°, 1, 2.ª, y la disposición derogatoria del propio Decreto, al referirse a «los preceptos contenidos en las Reglamentaciones de Trabajo... en que se establezca con carácter imperativo la excedencia forzosa de la mujer por razón de matrimonio».

La derogación de estos preceptos venía impuesta por la ley de Derechos de la mujer, al decir en su artículo 4.° que «en las Reglamentaciones de Trabajo, Convenios Colectivos y Reglamentos de Empresa no se hará discriminación alguna en perjuicio del sexo por el estado civil, aunque el último se altere en el curso de la relación laboral». Con esto quedaban fuera de la ley las normas de excedencia forzosa de la Reglamentación, y el Decreto se podía haber limitado a derogarlas, sin aludir para nada a la indemnización, que hasta entonces venía a significar una compensación abonada a la mujer por su cese forzoso; pero al establecer al mismo tiempo que la ilegalidad de las excedencias forzosas el derecho a una indemnización cuando la trabajadora optase por la rescisión voluntaria, el Decreto introduce dificultosas confusiones, complicadas por la fórmula que emplea: «La indemnización que señalen las disposiciones estatales». No figura el verbo en futuro, sino en presente de subjuntivo, que lo mismo puede significar una idea de futuro —que en su día señalen— como de presente —las indemnizaciones que en cada caso, aún hoy, señalen esas disposiciones estatales, vigentes o futuras—.

Las innegables dificultades de la fórmula las acometió la jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo, dándole el alcance más amplio y generoso. En 28 de noviembre, 4 y 11 de diciembre de 1963, se pronuncian las primeras sentencias que hemos registrado sobre reconocimiento de la dote. En la de

---

Revue Française des Affaires Socials, número especial dedicado al cincuentenario de la O. I. T., París, 1969.

(89) En *Lecciones sobre contrato de trabajo*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, Madrid, 1968, pág. 245.

11 de diciembre de 1963, la actora, que trabajaba en una industria sujeta a la Reglamentación de Curtidos y Calzado, solicita la dote por matrimonio al cesar en el trabajo con ocasión de su boda. La Empresa la deniega y también la Magistratura desestima luego la demanda porque la Reglamentación aplicable no la prevé, pero el Tribunal Central entiende que tal derecho es de carácter general y estima el recurso, con la condena a la Empresa al pago de la dote demandada. En 1964, tenemos las sentencias de 5 y 27 de febrero, 24 de noviembre y 21 de diciembre.

En el siguiente año 1965 continúa pronunciándose sentencias en ese sentido, y en los términos más concluyentes. La de 23 de junio dice que procede el pago de la dote, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de 1 de febrero de 1962, no pudiendo un convenio colectivo contradecir esta disposición. Las sentencias de 22 de septiembre, 5, 8 y 14 de octubre y 8 de noviembre hacen la declaración con gran generalidad. Es un derecho de toda trabajadora que rescinda su relación laboral por razón de matrimonio, incluso las que no tengan reconocida la dote en su Reglamentación. En cuanto a su importe, las de 8 de octubre y 14 de diciembre lo dejan al arbitrio judicial, si la dote no está prevista en la Reglamentación aplicable; mientras que las de 18 de octubre y 29 de noviembre señalan que a falta de norma preceptiva es correcto aplicar la de una mensualidad de salario por cada año de trabajo, sin que puede exceder de seis.

Son muy numerosas las sentencias sobre la dote en el año 1966. Hemos podido estudiar cuarenta y dos (90). La de 24 de enero expresa que la Sala ha venido supliendo con el arbitrio judicial la laguna de la ley que establece un derecho subjetivo imperfecto, «un derecho subjetivo indeclinable» —dice la

(90) Sentencias de 24 (dos) y 25 de enero, 8, 10 y 23 de febrero, 1, 10 (dos), 11, 17 y 21 de marzo, 15, 18, 19, 20, 21 y 26 de abril, 4, 9 (dos) y 14 de mayo, 20 y dos de 22 de junio, 4 y 12 de julio, 21, 24, dos de 26 y dos de 27 de septiembre, dos del 5 y 21 y 24 de octubre, 14, 15 y 30 de noviembre, 11, 16 y 30 de diciembre. Observaremos que sus términos son muy explícitos. La rescisión del contrato no impide su abono —dicen muchas de ellas—; el nacimiento del derecho comienza antes de la rescisión del contrato —sentencia de 31 de marzo—; procede aunque haya recibo de finiquito —9 de mayo, 27 de septiembre y 1 de diciembre—; no existe otro plazo para reclamarla que el del artículo 83 del texto refundido de la ley de Contrato de trabajo —22 de junio—; es de obligación general, «sin que a ello sea obstáculo que en Convenio Colectivo u Ordenanza laboral posterior se silencie la efectividad de un derecho reconocido por norma anterior y de superior rango ni que las mejoras salariales o de condiciones laborales con Convenio puedan absorber aquel derecho de indemnización por rescisión de contrato por razón de matrimonio que, como se dice en el número 2.º del artículo 2.º del citado Decreto, es susceptible de ser mejorada en Convenio Colectivo Sindical o Reglamento de Régimen Interior, pero en ningún caso, en consecuencia, desconocida o suprimida» —otra sentencia de 22 de junio—.

de 19 de abril—. En la de 10 de febrero se hace la cita de las sentencias del Tribunal Supremo de 8 de julio y 8 de noviembre de 1962.

La citada sentencia de 9 de junio de 1962 es de gran importancia, como apoyo del criterio que en esta materia sostuvo el Tribunal Central de Trabajo, a tenor de los términos del considerando siguiente:

> «Que la jurisprudencia social no puede ser estática sino móvil, progresiva y plástica, como lo son las leyes que interpreta; su carácter evolutivo, declarado en antiguas decisiones de esta Sala —sentencias 18 mayo 1933 y 28 mayo 1934— viene determinado por exigencias de la vida misma pues para que sea perfecta ha de recoger no sólo los avances legislativos, sino también los progresos de la ciencia y los afanes sociales del momento, caracteres de tan singular relieve, que eminentes tratadistas del derecho industrial al analizar esta fuente de derecho atribuyen a la autoridad jurisdiccional de los Tribunales Sociales, la doble misión de interpretar las leyes y crear verdaderas reglas de derecho cuando estatuyen sobre cuestiones nuevas o suplen los olvidos de la ley y los reglamentos, teoría propugnada por la doctrina francesa, que elabora esta nueva confección de la jurisprudencia social, dando la elasticidad precisa al artículo 4.º del Código civil de aquel país» (91).

Existía, pues, plena unanimidad en las sentencias del Tribunal Central de Trabajo en orden a la concesión de la dote, pero quedaba sin resolver el problema jurídico sobre el *tantum* en todos aquellos casos en que no estaba establecida la dote en la Reglamentación y se concedía por la jurisprudencia laboral en virtud de la interpretación que hemos recogido. Por ello, para evitar cualquier incertidumbre en la norma aplicable, siempre fuente de posibles litigios, los Servicios Jurídicos de la Organización Sindical solicitaron que se dictara una orden que unificase para todas actividades la cuantía de la dote a una cantidad equivalente a tantas mensualidades del sueldo o salario

(91) La sentencia del Tribunal Supremo de 18 de mayo de 1933, citada, dice: «Que la jurisprudencia debe tener como propósito y finalidad directriz no sólo satisfacer la necesidad de "estabilidad y fijeza" de las relaciones sociales (que, tanto o más que de ella, es función de la ley), sino, además, y principalmente, asegurar la "plasticidad y movilidad" de la norma, para que el derecho sea no cosa muerta y rígida, sino materia flexible, sujeta a renovación como la vida misma»; la de 28 de mayo de 1934, dice: «La evolución de la jurisprudencia, lenta pero necesaria, es postulado de la vida del derecho cuya definición incumbe a los órganos encargados de aplicarlos, recogiendo, de un lado, los progresos consagrados por la ciencia y de otra el avance legislativo.»

base de la trabajadora como años de servicio tuvieran prestados en la Empresa, con el límite máximo de seis mensualidades, salvo que el convenio colectivo sindical de aplicación o el Reglamento de régimen interior señalasen mayor cuantía.

Pero esta disposición solicitada por los Servicios Jurídicos Sindicales no llegó a dictarse y, en cambio, se pronunció por la Sala VI del Tribunal Supremo la sentencia de 8 de noviembre de 1966. Era la primera vez que se daba la ocasión da fallar sobre este materia, ya que por razón de la cuantía de las dotes, reclamadas aisladamente, sólo era admisible el recurso de suplicación ante el Tribunal Central de Trabajo, que, según hemos visto, venía manteniendo el criterio de concederla estuviese o no prevista en la Reglamentación aplicable. En este caso, pudo llegar el asunto al Tribunal Supremo por haberse acumulado en la demanda inicial a la reclamación de la dote otros conceptos que en principio pretendía la actora y que hacía ascender el importe total a más de cien mil pesetas. Lo curioso es que la Magistratura de instancia absolvió a la Empresa de todos los demás conceptos y condenó tan sólo al pago de una dote de 5.500 pesetas, y que la trabajadora se conformó con la sentencia, aparentemente tan alejada de su total reclamación, mientras que la Empresa recurrió en casación por una cantidad tan exigua. Sin duda, lo que se pretendía con el recurso no era discutir la modesta suma sino el tema general de la dote, por la repercusión económica que, desde luego, representa en industrias de numeroso personal femenino. Se aprovechó la circunstancia de que otras pretensiones acumuladas, sin duda injustificadas en su reclamación, abrían por primera vez a la dote por matrimonio el acceso a la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Esta sentencia de 8 de noviembre de 1966 determina un cambio radical de criterio en orden a la concesión de la dote. Sus principales considerandos dicen:

> «Que en esa línea doctrinal y jurídico-positiva se dictó el Decreto de 1 de febrero de 1962, que en su artículo 1.° autorizó a la mujer para la celebración de toda clase de contratos de trabajo, y en su artículo 2.° contempló el caso de la mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, contrajera matrimonio, concediendo a la misma el derecho de optar entre las situaciones, a saber, continuar trabajando para la Empresa patronal en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, pedir la excedencia voluntaria que le permitiría el reintegro al trabajo o rescindir el contrato con percibo de la indemnización que señalen las disposiciones estatales; pero la plena vigencia de esta última alternativa queda condicionada, según se deduce de

la construcción gramatical del precepto y del innegable y claro sentido literal de su texto, a que la indemnización establecida como derecho se fije efectivamente en el futuro por una o más disposiciones legales, sin lo cual no puede nacer la obligación patronal de pago ni entrar en el tráfico jurídico el derecho creado por la norma legal; buena prueba de ello y de la corrección de esa interpretación es que el mismo legislador, en el artículo 8.° de la disposición citada ordena que por el Ministerio de Trabajo se dicten o propongan al Gobierno las disposiciones necesarias para el desarrollo del Decreto, lo que patentemente presupone la necesidad de hacerlo para que las normas dictadas con simple carácter programático entren en plena vigencia y para que las obligaciones derivadas de las mismas puedan y deban ser cumplidas.

Que la anterior doctrina no puede quedar contradicha por entender que, formando ya parte del ordenamiento jurídico-positivo el Decreto que se comenta no puede ser aplazada la vigencia y obligatoriedad de sus normas, dado que la doctrina y precisamente en el campo laboral, viene reconociendo la diferencia entre leyes de aplicabilidad inmediata, que son aquellas que regulan efectivamente una materia determinada en términos que excluyen o hacen innecesaria una posterior regulación, y leyes que contienen bases o principios generales que es preciso desarrollar, ya en su totalidad o ya en algunas de sus disposiciones, para la debida fijeza y concreción de los derechos y obligaciones que establecen, siguiendo así el criterio sentado por este Alto Tribunal en la aplicabilidad de las leyes de bases o fundamentales que, sin perder su carácter eminentemente programático y necesitado de ulterior regulación legal en términos generales, contienen algunas normas de inmediata aplicación dados los mandatos perentorios de la ley y la concreción y claridad vinculante de sus normas que hacen innecesario un posterior desarrollo; doctrina elaborada en interpretación de las leyes de bases que es de perfecta aplicación a las que no tengan ese carácter fundamental siquiera, lo que en aquéllas aparezca como excepción sea en ésta regla general.»

En el siguiente considerando se argumenta sobre la improcedencia de la indemnización en base a «las siguientes breves consideraciones»:

«a) No se trata de ninguna laguna legal que hubiere de ser llenada por los Tribunales, en aplicación general del artículo 6.° del

Código civil, pues no se está ante un supuesto alguno que la ley no haya previsto, ya que el artículo 2.° del Decreto de 1 de febrero de 1962, contempla expresamente el caso y lo resuelve, si bien con una norma de carácter programático que requiere una posterior regulación legal prevista en la misma disposición. b) No puede llegarse a la efectividad de ese derecho de analogía, por no ser ésta fuente de derechos y obligaciones sino simplemente medio de interpretación, y además queda descartada por el legislador que al permitir que la indemnización dotal que se fije con arreglo a sus prevenciones pueda ser mejorada, en cada caso, por reglas convencionales (convenios colectivos) y particulares (reglamentos de régimen interior de Empresa) consagra la posibilidad de establecer diferencias sin límite en su cuantía, que ha de estar influída por las profesiones, la naturaleza de los trabajos y cualquier otro factor que aceptan como estimable los elementos subjetivos de la relación laboral; con ello aparece claro que la analogía no puede ser norma de fijación extralegal de la indemnización y buena prueba de los mismos es que antes de la publicación del Decreto de 1962 unas Reglamentaciones de trabajo y algunos convenios colectivos las regulaban y fijaban por razón de matrimonio y otras las silenciaban excluyéndolas así en sus normas. c) La equidad, elemento ético y filosófico del Derecho que sin duda debe presidir la mente e informar la actividad del legislador creador de la norma jurídica positiva, no figura en nuestro ordenamiento legal como fuente de derecho en sentido propio y definido, lo cual no quiere decir que sea desconocido por el juzgador en la inspiración de sus relaciones mediante la conveniente interpretación de las normas positivas o llenando los vacíos que las mismas puedan presentar, pero no como tal equidad con propia autonomía vinculante, sino como necesario elemento ético con raíces en el Derecho natural, óptimo antecedente para la interpretación y base filosófica de los principios generales del Derecho reconocidos como auténtica y positiva fuente a través de su formulación y consagración jurisprudencial; de donde se sigue que el juzgador no puede apoyarse en ella para crear derechos y obligaciones sustituyendo al legislador, y solamente ha de tenerla en cuenta en el juicio de derecho cuando el caso concreto sometido a su resolución no esté previsto en las leyes, estimándola no como simple actuación genérica sino ínsita en la realidad jurídica mediante su formulación en un principio de derechos jurisprudencialmente consagrados...»

El Tribunal Central de Trabajo sigue el criterio marcado por esta sentencia de la Sala VI. La primera en recogerlo es de 13 de febrero de 1967 (92). Las consecuencias son muy completas. Se deniega, desde luego, en los casos en que la Reglamentación no establecía la indemnización al no ordenar tampoco la excedencia forzosa por razón de matrimonio (93), pero igualmente se rechaza cuando la Reglamentación tenía prevista la dote —en Industrias Químicas, Madera, Comercio, Siderometalurgia, etc. (94)—, y ello en virtud de la tesis de que tales preceptos sobre excedencia ya no están vigentes, a tenor de la cláusula derogatoria del Decreto de 1 de febrero de 1962, y, en consecuencia, tampoco pueden subsistir normas sobre la dote, que «era una compensación establecida al efecto» —dice un fallo—, una «contrapartida de la excedencia forzosa» —declara otro—, y aunque el artículo 2.°, 1, del Decreto tan repetido previene que la mujer que opta por rescindir el contrato tiene derecho a la indemnización que señalen las disposiciones estatales, se refiere a las que se dicten en un futuro y no a las que estuviesen rigiendo con anterioridad.

Establecida por el Tribunal Central de Trabajo esta nueva doctrina, la Organización Sindical entendió que perjudicaba a los intereses de la mujer trabajadora que contraía matrimonio, por lo que el Secretario General de la misma solicitó del Fiscal del Tribunal Supremo la interposición de recurso en interés de la ley contra la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de fecha 20 de noviembre de 1967, en el supuesto de que su criterio fuera coincidente con el que se le exponía. En efecto, el Fiscal del Tribunal Supremo aceptó dicha propuesta, y en consecuencia, formalizó el recurso, que terminó por la sentencia de 7 de junio de 1968.

En esta resolución se hace historia del estado de la cuestión con el establecimiento de la dote por las Reglamentaciones en caso de excedencia forzosa, el Decreto de 1962, el criterio del Tribunal Central que la siguió, la sentencia del Supremo de 8 de noviembre de 1966 y el cambio de orien-

(92) A ésta siguen con diversas variantes las de 15, 18 y 20 de febrero, 1, 2, 10 y dos de 29 de marzo, 25 de abril, 24 de mayo, 19, 27 y 30 de junio, 5, 6, 9, 16, 17 y 18 de octubre, 20 de noviembre y 2 de diciembre de 1967; y 8, 14, 17, 20, 28 de febrero, 14 y 30 de marzo, 2, 25 y 31 de mayo de 1968.

(93) Por ejemplo, la de 10 de marzo de 1967 deniega la dote con la cita de la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de noviembre de 1966, porque la Reglamentación aplicable no señala indemnización alguna por resolución del contrato por contraer matrimonio.

(94) Al principio de este período se encuentran dos sentencias en las que se concede la indemnización, cuando la Reglamentación la establece: 29 de marzo y 25 de abril de 1967, referentes a la Reglamentación Siderometalúrgica.

tación que ésta determina en el Tribunal Central, que «llevando a sus últimas consecuencias el criterio establecido respecto a la concesión de indemnizaciones por razón del matrimonio, las negó de una manera general, tanto a las trabajadoras que reclamaban al amparo del artículo 2.° del Decreto de 1 de febrero de 1962 como a quienes invocaban un derecho reconocido en la correspondiente Reglamentación de Trabajo». En el siguiente considerando se establece la nueva doctrina en los siguientes términos:

> «1.° El caso actual no es idéntico al que provocó la sentencia de esta Sala de 8 de noviembre de 1966, dado que en éste se trataba de reclamación con la sola base del artículo 2.° del Decreto que acabamos de mencionar, es decir, sin que ninguna disposición estatal, convenio o Reglamentación hubiera establecido el importe de la indemnización debida a la mujer que al contraer matrimonio rescindiera el contrato de trabajo, y en el primero, de mujer trabajadora en Empresa cuya Reglamentación había señalado las bases para determinarla en razón al tiempo de permanencia en la Empresa, y siendo así, las consecuencias no pueden ser idénticas, ya que las premisas difieren especialmente. 2.° Es sabido que no merece la calificación de doctrina legal (aparte la que contenga una sola sentencia) más que la que haya sido motivo decisorio del recurso y no los razonamientos o frases aisladas, auxiliares o *ex abundandi* que puedan emplearse en los fundamentos de las sentencias, de donde se sigue que el caso sometido a resolución en este recurso extraordinario en interés de la ley no ha sido contemplado por esta Sala. 3.° Si la aplicación de las normas por los Tribunales, y concretamente por este Supremo de Justicia, supone una actividad creadora en cuanto da sentido, desarrolla y completa la ley, tal actividad, que la doctrina científica admite, con mayor motivo en la materia social, debe mantenerse dentro de los límites de la interpretación, sin que pueda llegar a constituir un poder arbitrario, como sería, en el caso de autos, el señalamiento del *cuantum* de la indemnización a que se refiere el artículo 2.° del Decreto de 1 de febrero de 1962, dado que no existe base jurídica que lo ampare, y por el contrario, la norma le remite concretamente a la que señalen las disposiciones estatales, convenios colectivos y Reglamentos de régimen interior de las Empresas. 4.° Cosa distinta es el alcance de la expresión «que señalen» a que acabamos de aludir, pues que no supone una fijación de futuro exclusivamente, sino que gramaticalmente tanto comprende las que señalen las nue-

vas disposiciones como las que ya venían rigiendo con anterioridad, por lo que la mujer trabajadora que contraiga matrimonio y opte por rescindir el contrato laboral tiene perfecto derecho a percibir la dote o indemnización que tuviera establecida con anterioridad la correspondiente Reglamentación de Trabajo, cual sucede con la del ramo de la Madera de 3 de febrero de 1947. 5.° La disposición derogatoria del tan repetido Decreto de 1 de febrero de 1962 se limita a suprimir en lo sucesivo la situación de excedencia forzosa obligatoria, pero para nada alude a la dote, ni tampoco deroga lisa y llanamente, es decir, de modo general los preceptos que la establezcan, en cuyo caso podría entenderse también incluído dicho beneficio, y como, además, no puede olvidarse el fin supremo de justicia social a que toda disposición laboral debe responder y la obligación de los Tribunales de interpretar las leyes relativas a dicha materia de modo que lleven a la consecución de tal finalidad, lo que indudablemente sucedería si en situación similar a la suprimida de excedencia forzosa (y aún más gravosa para la mujer por no conservar el derecho al reingreso en la misma Empresa) se la privara de la dote establecida en la Reglamentación, es obvio que la aludida disposición derogatoria del Decreto comentado no deroga el párrafo sexto del artículo 88 de la misma, siendo buena prueba de ello que el artículo 2.° de aquél sigue manteniendo el derecho a una indemnización. 6.° Si tenemos en cuenta el principio de derecho *inclusio unius, exclusio alterius,* es evidente que al derogar expresamente la excedencia forzosa obligatoria deja vigente la dote, ambas comprendidas en el mismo precepto legal. 7.° Si el artículo 9.° de la ley de Contrato de trabajo impide a las partes que en uso de la libertad de contratación establezcan condiciones menos favorables o pactos contrarios a las normas legales sobre reglamentación del trabajo, con mayor motivo debe lógicamente presumirse que en ninguna disposición estatal —menos en una apertura de nuevos beneficios para la mujer trabajadora— se supriman mejoras sociales conquistadas hace tiempo por éstas, con infracción del principio de respeto a las condiciones más beneficiosas.»

La jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo sigue el criterio intermedio de la citada sentencia del Tribunal Supremo, dictada en interés de la ley. La primera en reproducir su doctrina y declarar que procede la dote si viene establecido en la Reglamentación aplicable es de 11 de octubre de 1968, y le siguen las de 23 del mismo mes, 27 de enero, 13 y 26 de

marzo y 13 de mayo de 1969. La de 18 de diciembre de 1968 contempla y resuelve una situación especial. La Magistratura de instancia había reconocido a las trabajadoras, acumulativamente, el derecho a la dote de su Reglamentación de la Madera y a la excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco, según el Decreto de febrero de 1962, y el Tribunal Central declara que no puede reconocerse el disfrute de los dos supuestos simultáneamente (95).

SITUACIÓN DEL TRABAJO DE LA MUJER EN ESPAÑA

Con el juego de las leyes y demás disposiciones citadas, según han sido interpretadas por la jurisprudencia, la base de las instituciones y el impulso del desarrollo económico se abre paso la más plena incorporación al trabajo de la mujer en España. Hasta las críticas más adversas reconocen y admiten tan claras perspectivas (96).

Los resultados estadísticos nos demuestran la referida tendencia. La población activa española, según los últimos datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (encuesta sobre población activa del año 1968) (97), arrojaba para dicho año un total de 12.277,3 millones de personas, distribuídas por sexos de la siguiente manera:

	Varones	Mujeres	Mujeres — Por 100	TOTAL
Población activa	9.359,5	2.917,8	23,7	12.277,3

(95) El considerando dice: «Al quedar suprimida la situación de excedencia forzosa en virtud de la cláusula derogatoria del Decreto de 1 de febrero de 1962, dejó, sin embargo, subsistente la obligación de satisfacer la dote matrimonial en los casos, cual el presente, en que tal concesión se halla recogida en la Reglamentación aplicable (sentencia en interés de ley de 7 de julio de 1968). Ahora bien, conteniendo el fallo recurrido dos pronunciamientos, referido el primero al pago de la dote reclamada y otro en virtud del cual se declara que las demandantes quedan en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco, es claro que concedió unos derechos que no tienen base legal, porque el artículo 88 (de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Maderera) que se denuncia infringido no otorga este último beneficio. Es evidente que no pueden reconocerse el disfrute de dos supuestos simultáneamente, pues aun aplicando el Decreto de 1 de febrero de 1962, habría que optar por alguna de las tres situaciones que contempla...»

(96) Así, J. M. MARAVALL, en el artículo citado, dice: «El proceso que, pese a todo, parece abrirse paso en España es el de una incorporación progresiva de la mujer al trabajo, a la vida activa. Con unos problemas similares, por otra parte, a los que existen en los países más desarrollados» (pág. 111).

(97) «Población activa en 1968. Encuesta», Instituto Nacional de Estadística, Madrid, 1969.

La participación de la población activa femenina en el total ha experimentado un desarrollo creciente a lo largo de estos últimos años, en los que ha pasado de un 13,5 en 1960 a un 23,7 en 1968 (98). Sin embargo, hay que señalar que esta participación es relativamente escasa si se compara con las de otros países. Así, por ejemplo, la U. R. S. S. y la República Federal Alemana para los años 1959-60, respectivamente presentaban una participación de 49,3 y 36,9.

Además, como en el mismo estudio estadístico se señala, «el número más frecuente de activos por hogar sigue siendo el de una persona activa hasta en los hogares con nueve personas, consecuencia de la pequeña proporción de mujeres casadas que trabajan fuera del hogar, por su dedicación preferente a las labores del mismo».

La participación de la mujer en el número de horas trabajadas por semana, como se desprende del cuadro que a continuación se expone, ofrece una media por mujer activa semejante a la del varón, lo que refleja que el horario de trabajo en la mujer se corresponde plenamente con el del varón. No hay por ahora, en cantidades estimables, trabajo a media jornada u horarios especiales para la mujer.

Horas trabajadas en la semana

Unidad: Miles de horas

Varones	Mujeres	TOTAL	MEDIA POR PERSONA	
			Varones	Mujeres
441.754,9	137.420,2	579.175,1	47,24	47,18

Fuente: Encuesta sobre población activa 1968.-I. N. E.

(98) En la encuesta citada del Instituto Nacional de Estadística se dice: «El análisis de la población activa por sexos refleja una disminución en la tasa de actividad de los valores que pasa del 64,2 por 100 en 1960, al 60,5 por 100, para el cuarto trimestre de 1964, sigue disminuyendo hasta los años 1967 (59,2 por 100) y 1968 (59,4 por 100). En cambio, para las mujeres se observa una tendencia creciente en la tasa de actividad que pasa del 13,5 por 100 en 1960 al 17,2 por 100 en el cuarto trimestre de 1964, continúa aumentando hasta llegar al 17,6 por 100 por el año 1967 y el 17,4 por 100 en el año 1968. Las cifras de los dos últimos años tanto para los varones como para las mujeres, parecen frenar la tendencia de los años anteriores.»

La distribución de la población activa femenina, según las edades, refleja para el año 1968 una notable juventud en la pirámide de edades en comparación con los años anteriores, debido principalmente a que la mujer trabajadora ha adquirido estudios específicos, aunque hay que señalar que todavía la gran mayoría de las mujeres trabajadoras españolas carecen de dichos estudios. En el cuadro que a continuación se expone se analiza la distribución de la población activa femenina según las edades:

AÑOS		Tanto por ciento
De 14 años	30,4	0,1
» 15 a 19 años	518,6	17,8
» 20 a 24 »	518,7	17,8
» 25 a 44 »	893,3	30,6
» 45 a 64 »	807,8	27,7
» 65 a más	143,4	4,9
Total	2.912,2	

Fuente: Encuesta sobre población activa 1968.-I. N. E.

Comparando la distribución de la población activa femenina según las edades, en los años 1960, 1966 y 1969, se deduce una disminución en el trabajo de las mujeres menores de catorce años y un aumento de las que están comprendidas entre las edades de veinte a veinticuatro.

La remuneración media por hora trabajada para el año 1969 se recoge en el cuadro que a continuación se reproduce para los sectores química y comercio.

	JEFE EQUIPO OFICIAL 1.ª		JEFE EQUIPO OFICIAL 2.ª		PEON ESPECIALISTA		PEON	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Textil	36,82	25,62	29,72	28,33	26,63	20,40	22,24	18,48
Químicas	37,84	24,76	33,14	18,79	30,24	27,14	26,27	21,64
Comercio	29,91	29,91	26,80	21,85	22,56	22,56	21,26	17,02

Como se puede apreciar en el presente cuadro, la remuneración por hora trabajada para los sectores anteriormente indicados presenta una equitativa distribución entre los hombres y las mujeres entre los distintos grupos en que se han dividido las ocupaciones laborales.

También es interesante, a efectos de conocer la participación de la mujer en las distintas profesiones, examinar el reparto de la población activa por sexos y edades entre las distintas ramas de actividad, que se recoge en el cuadro que se inserta en la página siguiente.

PETICIONES SINDICALES SOBRE EL TRABAJO DE LA MUJER

Esta situación determina el interés del mundo del trabajo por la situación legal y social o de hecho de la mujer trabajadora. La Organización Sindical, a través de la C. A. N. S. para el Trabajo de la Mujer, realizó en el mes de abril de 1970 una visita al señor Ministro de Trabajo, entregando las siguientes peticiones:

— «La urgencia del pleno desarrollo de la ley de 22 de julio de 1961 sobre los derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer, especialmente en los siguientes aspectos:

a) Igualdad de salario de la mujer respecto al varón a trabajos de valor igual.

b) Que se brinden a la mujer en todos los medios de trabajo la oportunidad de ocupar puestos de igual importancia que el varón, sin relegarla a trabajos de inferior categoría, con las únicas limitaciones que las establecidas legalmente en razón del sexo.

c) Que no se apruebe ningún convenio colectivo ni Reglamentación laboral cuando en ella exista alguna discriminación respecto a la mujer, bien sea salarial, bien sea de puestos de trabajo.

d) Crear de una vez y para siempre una disposición que regule la cantidad a percibir como indemnización por matrimonio cuando la mujer, para dedicarse a las más altas tareas de esposa y madre, cese en su relación laboral.

e) Que se revise la legislación relativa a la mujer, actualmente dispersa y contradictoria, que ha quedado desfasada en lo que se refiere a los aspectos de higiene en el trabajo, nocturnidad, etcétera, y muy especialmente en lo que respecta a la mujer casada que tiene que compatibilizar su trabajo con las tareas de madre y esposa, posible establecimiento de media jornada, guarderías, extender las prestaciones de ayuda familiar, etc.»

Activos por ramas de actividad y grupos de edad

	14 AÑOS		15 A 19 AÑOS		20 A 24 AÑOS		25 A 44 AÑOS		45 A 64 AÑOS		65 Y MAS		TOTALES	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Caza	35,1	8,6	302,4	80,8	268,2	68,1	1.043,6	258,1	1.201,3	291,4	253,1	74,8	3.103,7	781,8
Pesca	0,5	—	7,2	0,3	12,2	0,4	45,9	0,2	37,2	1,3	1,8	—	104,8	2,2
Minas de carbón	—	—	3,3	0,1	5,8	—	33,0	—	20,7	0,2	0,6	—	63,4	0,3
Otras extracciones	—	—	1,5	—	4 2	—	39,1	0,2	25,8	0,2	1,8	—	72,4	0,4
Alimentación, Bebidas y Tabacos	2,2	1,8	25,1	30,7	32,7	24,3	119,9	32,9	84,5	24,3	7,8	2,5	272,2	116,5
Industrias textiles	0,5	0,8	7,6	28,6	17,6	38,8	57,3	53,9	42,3	34,3	3,7	1,0	129,0	154,4
Industrias cuero y calzado	0,5	5,5	13,0	77,7	17,0	70,4	50,4	67,4	47,1	49,1	5,6	7,2	133,6	277,3
Industrias madera y fabricación muebles	3,0	0,7	47,0	11,3	37,7	9,3	114,5	5,0	79,7	2,5	6,2	—	285,1	28,8
Industrias del papel y cartón	0,1	17,0	1,3	0,1	5,4	4,9	21,9	5,1	19,5	2,4	0,5	2,4	48,8	17,0
Imprentas, Editoriales e Industrias afines	15,1	8,8	25,5	20,8	2,1	14,9	25,5	4,4	5,4	3,2	1,1	0,8	73,0	0,7
Industrias químicas, incluso caucho y derivados petróleo y carbón	0,7	0,4	9,9	15,2	13,6	14,0	68,8	11,1	56,5	4,4	3,3	—	153,8	45,1
Industrias vidrio, cerámica y productos arcilla para la construcción	0,5	—	19,1	3,6	18,8	4,0	82,0	3,9	53,4	0,9	3,6	—	177,5	12,4
Industrias del metal, no incluída fabricación maquinaria	1,1	0,2	51,5	6,1	60,7	11,3	211,4	5,5	136,3	3,8	5,9	0,1	466,9	27,0
Maquinaria todas clases, aparatos y accesorios eléctricos	1,1	—	28,0	5,9	40,3	12,6	106,4	8,6	47,2	2,5	2,6	1	225,6	29,6
Material de transporte	2,8	—	56,1	2,2	60,1	3,2	11,6	2,3	61,3	0,8	3,0	—	294,9	8,5
Otras industrias fabriles	1,0	0,4	12,5	9,3	11,1	5,4	27,9	5,0	13,8	2,0	0,7	0,2	67,0	22,3
Construcción y Obras públicas	3,0	—	120,7	6,1	152,6	4,9	419,9	4,7	302,5	2,1	13,9	0,1	1.012,6	17,9
Electricidad, gas, agua y servicios saneamiento	—	—	9,4	0,1	11,8	1,1	44,5	1,1	36,7	0,8	2,1	—	104,5	3,1
Comercio mayor y menor	6,7	3,6	82,2	89,8	90,4	89,0	331,2	170,6	310,7	139,5	55,9	20,1	877,1	512,6
Banca, seguros y otros establecimientos mercantiles	0,7	—	13,0	4,4	18,5	5,5	57,1	6,3	40,7	3,5	2,5	0,1	132,5	19,8
Transportes y almacenaje	0,6	—	16,4	2,5	37,3	5,1								
Comunicaciones	—	0,1	1,4	5,1	7,1	6,9	257,7	6,1	191,3	5,0	14,7	0,2	518,0	18,9
Servicios oficiales de la Administración							21,5	11,0	20,7	5,8	1,5	0,3	52,2	29,2
pública	0,1	—	4,2	2,7	17,5	11,0	117,5	25,7	202,6	15,8	12,1	2,7	354,0	57,9
Servicios prestados a público y a las Empresas comerciales	0,1	0,3	7,2	12,5	16,2	30,3	99,2	52,0	118,5	44,8	14,7	4,2	255,9	144,1
Servicios de esparcimientos	0,2	—	2,3	1,5	5,6	3,7	16,3	5,7	18,0	5,6	1,4	0,6	43,8	17,1
Servicios personales	3,9	6,0	35,5	98,8	35,4	90,1	106,4	146,6	98,2	163,6	14,9	33,4	294,3	538,5
Actividades no bien especificadas	3,1	0,3	8,9	4,1	3,5	1,5	5,0	2,0	5,1	1,2	0,5	0,3	26,1	9,4
Total	68,3	28,8	901,8	508,7	1.007,2	518,4	3.636,5	893,6	3.292,4	808,9	436,5	148,6	9.342,7	2.907,0

CONSIDERACIONES FINALES

Estas peticiones sindicales son normales y parecen bien concebidas. Tratan de llevar a sus últimas consecuencias favorables a la mujer las líneas fundamentales de la política social española de nuestro tiempo. Y así, exigen la plena efectividad de la norma de igualdad de salarios, la apertura de las más amplias oportunidades a la mujer para ocupar los puestos que merezca, el reflejo de esa justa igualdad en los convenios y Reglamentaciones, la fijación de la dote y puesta al día de las disposiciones establecidas del trabajo de la mujer, con las jornadas reducidas para las casadas, etcétera.

Todo ello está muy bien, pero quizá un crítico riguroso podría ver alguna contradicción entre unas y otras aspiraciones. O, si no entre ellas, al menos sí en la inspiración que en cada caso las anima.

El tema de la indemnización por matrimonio o dote laboral choca con la amplia reivindicación de oportunidades y de igualdad de salario de la mujer, y es natural que choque, pues se trata de una reliquia de la tendencia legislativa que llegaba a excluir a la mujer del trabajo cuando contraía matrimonio y por eso disponía esa pequeña compensación. Pero, rectificado tal criterio, no se aprecia muy evidente la justificación de la dote como un estímulo a la mujer para que deje su trabajo al casarse. Además, tampoco se aprecia claramente que corresponda a la Empresa el abono de esta indemnización y no a las instituciones de Seguridad Social. Existe un argumento que se articula en el sentido de que el mayor sacrificio que representa el pago de estas dotes en las Empresas y actividades de mayor porcentaje femenino se compensa con los recargos o pluses de antigüedad que deja de abonar a las que contraen matrimonio, lo que aligera el peso de las nóminas, pues las jóvenes solteras que sustituyen a las que se van casando no han ganado el derecho a los pluses que se devengan con los años. Pero este argumento deja en pie las principales objeciones. En la ponencia sobre el tema «La mujer en el trabajo» del reciente Congreso Internacional de Madrid se escribía con desenfado, en abierta crítica, que «no se puede pedir la igualdad de derechos y luego venir con la pretensión pintoresca de mantener "dotes" por matrimonio o derechos especiales de orden laboral por el hecho de casarse».

La otra solución de los horarios especiales o de media jornada ya vimos

que ni las mujeres sindicalistas ni la O. I. T. la consideraban satisfactoria (99). Es verdad que por estar el sindicalismo español en una línea menos áspera y polémica, con una voluntad de armonización de intereses y superior consideración de los intereses generales y el bien común quizá pudiera intentarse la implantación de esas jornadas especiales para que las casadas hagan compatibles sus responsabilidades familiares con un trabajo por cuenta ajena limitado y un salario inferior, proporcionado a esa ocupación parcial. Con el argumento posibilista de que, para ellas y para la economía nacional, siempre será preferible un trabajo parcial que no ninguno.

Pero en todo caso aún quedaría la cuestión de que tales jornadas, con el «salario de ayuda» y la dote como un incentivo para «desestimular» el trabajo de la casada, son conceptos que se inscriben en una política híbrida, que no prohibe ese trabajo femenino, pero procura en lo posible evitarlo como indeseable. Y claro, ese concepto choca de modo flagrante con las otras aspiraciones de igualdad de salario y de oportunidades de promoción a puestos de la mayor responsabilidad, porque tiende a conservar una mentalidad que estima el trabajo de la mujer como algo marginal, o por lo menos excepcional. Esa mentalidad que se traduce con la frase gráfica de que «el hombre tiene una profesión, la mujer un empleo».

El citado Congreso Internacional, que por convocatoria de la Sección Femenina del Movimiento ha reunido en Madrid, del 7 al 14 de junio de 1970, a representantes de 40 países, se mostró ambicioso y avanzado en sus pretensiones. Podría interpretarse que su tendencia fue incluso la de eliminar toda prohibición de ciertos trabajos a las mujeres por razones de rudeza, penosidad o peligrosidad. Sus textos dicen: «Las disposiciones legislativas especiales para el trabajo de la mujer no se harán en función del sexo, sino en función de la maternidad y la gestación.» Y en otra conclusión insiste: «En su virtud, la prohibición de ciertos trabajos a las mujeres, por razón de su rudeza y salubridad o peligrosidad, se hará exclusivamente en función de la maternidad y la gestación.» Según eso, puede interpretarse que, fuera de la maternidad o del embarazo, la mujer puede desempeñar todos los trabajos —minero del interior, andamios, buzos, marinería, custodia de toros de lidia en el campo, toreo de a pie incluso, etcétera—, aunque también cabe el sentido de que la maternidad potencial, no sólo la de hecho, pueda determinar la exclusión de esas tareas.

Por otra parte, el Congreso hace declaraciones muy absolutas, que después se ven condicionadas en su desarrollo, precisamente por la circunstan-

(99) No obstante, un escritor que al parecer pretende ser «avanzado», como J. M. MARAVALL, defiende estas soluciones en su citado trabajo (págs. 121 y 122).

cia indeclinable de la maternidad. Así, se proclama: «El simple hecho del matrimonio no proporcionará a la mujer derechos distintos del varón.» A continuación se escribe: «Estos derechos se derivan de la circunstancia de tener hijos o responsabilidades familiares, esté o no casada la mujer trabajadora. Los Gobiernos y la sociedad velarán para que la mujer con hijos pueda dedicarse al cuidado y educación de los mismos, sin perjuicio de sus actividades laborales.» No se llega a hablar de «dote», calificada como «pintoresca», según ya vimos, pero sí de excedencia: «Por otra parte, la mujer con hijos tendrá derecho a una excedencia mientras dure la primera infancia de los mismos, sin que esta excedencia implique la reserva del mismo puesto de trabajo.» Se advierten diferencias con la situación de las Reglamentaciones españolas, pues la excedencia no ampara a todas las casadas ni sólo a las casadas, sino a la mujer con hijos pequeños, sea casada o soltera, pero, al fin y al cabo, se insiste en esta vieja solución de la excedencia.

También se pretende una acomodación de los horarios de trabajo, que «deben coordinarse entre sí y en relación con los horarios escolares con el fin de facilitar el trabajo, por un lado, y la vida de familia, por otro. Se estudiarán las diversas modalidades que puedan ser más favorables en cada circunstancia, implantando en todos los casos que sea aconsejable la jornada continuada». Igualmente aparece en estas conclusiones la discutida petición de la media jornada, «con la plenitud de los derechos de todo orden referidos a esa media jornada».

En fin, la verdad es que el problema es de difícil solución. Aun sin feminismos desorbitados (100), si la mujer tiene que alcanzar sus reivindi-

---

(100) Hemos empleado los términos «feminismo» o «feminista», como conceptos aproximados que nos permiten entendernos, pero con todas las reservas y aun con repugnancia. Con razón escribe la CONDESA DE CAMPO ALANGE: «No hay sino esperar unos siglos —estas evoluciones son lentas— y se producirá, con la pérdida de la autoridad paternal, la emancipación de la mujer y eso que llamamos, en forma convencional, el "feminismo"». Y ya que desembocamos de golpe en la actualidad y tropezamos con esta antipática palabra empleada hasta la saciedad en nuestros días, creo oportuno traer aquí a cuento la definición que de ella hace un profesor de Sociología —GASTÓN RICHARD: *La femme dans l'Histoire*—. Dice así: «El término feminismo ha sido improvisado y ha llegado a ser de uso corriente sin haber sido sometido jamás a la prueba científica. Es una expresión sentimental que no puede ni debe entrar en la terminología de las ciencias sociales; peca, en efecto, por una extrema impropiedad. Se ve sobradamente a qué impresión han obedecido aquéllos que lo han creado. Han estado alimentados por los prejuicios literarios, morales, jurídicos, que hacen de la desigualdad de los sexos el fundamento mismo del orden social. Extraños a la Sociología comparada, atribuyen a la familia patriarcal una antigüedad y una duración que no ha tenido. Sin embargo, la observación les mostraba una participción enérgica de las

caciones en materia de puestos de trabajo, necesitará una adecuada formación profesional, sin discriminación con los varones, pero podría quizá pensarse que una formación del mismo coste que la de los hombres no será del todo rentable cuando se destina a quienes van a tener una vida activa mucho más breve, interrumpida o con un rendimiento horario a medio gas. Y la falta de formación puede perpetuar su carácter de trabajadoras marginales, en lamentable círculo vicioso.

LUIS GÓMEZ DE ARANDA Y SERRANO
Magistrado del Tribunal Central de Trabajo

---

mujeres en las actividades de las sociedades contemporáneas, las veían ambiciosas de ensanchar *su cultura intelectual y la esfera de su actividad, de conquistar la capacidad* civil y hasta la política. Estaban, inevitablemente, inclinados a la conclusión de que habíamos entrado, de grado o por fuerza, en una fase social enteramente nueva, sin analogía en la historia universal y caracterizada por la emancipación total de la mujer. Han inventado o acogido la palabra feminismo para expresar ese sorprendente contraste entre el pasado y el presente.» («La secreta guerra de los sexos», *Revista de Occidente*, Madrid, 1948, págs. 62-63.)