

LA SITUACION ACTUAL EN ESPAÑA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LA MUJER TRABAJADORA

por Santiago-Eugeno HERNANDEZ DE PABLO

I. PLANTEAMIENTO UNIVERSAL DEL PROBLEMA

Se vienen planteando, en toda su trascendencia e importancia, los problemas actuales de la mujer trabajadora en un mundo en evolución (1), y se subraya el papel esencial de las mujeres en la producción y la necesidad de garantizarlas el derecho a ejercer una actividad económica, en condiciones de igualdad, sin discriminación fundada en razones de sexo o estado civil. No podemos dudar que «la amplitud y el carácter de la participación de las mujeres en la vida activa y el papel esencial de esa participación para la economía han evolucionado en el curso de los últimos años. En los países más industrializados, las oportunidades profesionales de la mano de obra femenina son ahora más numerosas y las mujeres tienen mayores y más amplias posibilidades de encontrar empleo a todos los niveles de calificación y de responsabilidad que en el pasado» (2).

Además, y esto viene a hacer aún más complejo el problema, como nos recuerdan Púrpura, R., y Pera, G. (3), «en bastantes países un tercio, por lo menos, de todas las mujeres casadas participan en la vida económica y representan más de la mitad del conjunto de la mano de obra femenina. Y se puede prever que el número de mujeres con responsabilidad familiar que se dediquen a trabajos extradomésticos aumentarán en los años venideros. Esta tendencia hacia el aumento del empleo de la mujer casada presenta numerosos problemas, que interesan a la sociedad en general, a la economía, a las mujeres trabajadoras y sus familias».

El Director General del Fondo Especial de las Naciones Unidas hizo observar, re-

(1) 48.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1964. Sexto Punto.

(2) «La Cuadragésima Octava Reunión de la C. I. T.», en R. I. T., vol. LXX, número 4, octubre 1964, pág. 357.

(3) ROSARIO PÚRPURA: «La 48.^a Conferenza Internazionale del Lavoro 1964», en *Revista di Diritto del Lavoro*, XVI, núm. 1-2, gennaio-giugno 1964, III, pág. 83. GIUSEPPE Y PERA: «La donna tra la famiglia e il lavoro», en *Il Diritto del Lavoro*, XXXVIII, gennaio-febbraio, 1964, pág. 18.

cientemente, que la condición de la mujer constituye un seguro indicio del nivel alcanzado en el desarrollo nacional. El empleo de la mujer constituye una cuestión cada vez más importante para los países, sea cual fuere su etapa de desarrollo, y es además un problema que motiva preocupación general (4).

A) ANTE LA REALIDAD DEL TRABAJO PROFESIONAL EXTRADOMÉSTICO DE LA MUJER

Hasta 1959, dos tipos de naciones tenían un porcentaje relativamente bajo de población femenina en trabajo activo extracasero. Las poco industrializadas (España, 8,3 por 100; Egipto, 11,3 por 100; Chile y Portugal, 16 por 100, etc.) y las más industrializadas (Canadá, 16,4 por 100; Estados Unidos, 19 por 100; Holanda, 21 por 100; Suiza, 23 por 100). Las naciones que en aquella época se encontraban en la curva ascendente del desarrollo industrial tienen más mujeres en activo (Alemania Occidental, 35,5 por 100; Bulgaria, 50 por 100; Rumania, 52 por 100; U. R. S. S., 51,6 por 100). Sin embargo, la curva descendente del trabajo femenino (marcaba en las naciones muy industrializadas) comienza un ligero ascenso, por la extensión de las llamadas ocupaciones del «sector terciario», que pueden ejercerse con prestaciones a tiempo limitado (5).

Hoy la situación de hecho, promovida por múltiples factores, es que, aproximadamente, una tercera parte del total de la fuerza de trabajo mundial está constituida por mujeres. La tasa de participación de las mujeres en la vida económica oscila desde un máximo de un 45 por 100, en Europa Oriental y en la U. R. S. S. (donde las mujeres constituyen más de las dos quintas partes de la mano de obra total), hasta un mínimo de menos de 15 por 100, en América latina (donde las mujeres constituyen solamente una quinta parte de la mano de obra total). La tasa de participación es elevada en Europa Occidental, donde las mujeres representan la tercera parte de la población económicamente activa (de cada cien mujeres de todas las edades, 29 son trabajadoras asalariadas) (6).

Pero el cambio general más importante ocurrido durante los cincuenta últimos años

(4) C. I. T. 48.ª Reunión, 1964. Sexto Punto del Orden del día: «Las trabajadoras en un mundo en evolución». Informe VI, 1 Int., pág. 2. Ginebra, O. I. T., 1968.

(5) Ibidem, págs. 7 y 8.

(6) Aunque la O. I. T. reconoce que las estadísticas de que dispone pertenecen a distintos años y han sido confeccionadas con distintos métodos, sin embargo en el Informe hace unas observaciones generales que son de gran interés: 1.º en América del Norte, Oceanía y algunos países de Europa (Noruega, Reino Unido, Suecia y Suiza), la participación de las mujeres en la actividad económica se concentra casi exclusivamente en los sectores no agrícolas. 2.º En otros países (Austria, Finlandia, Hungría, Japón, Polonia y la U. R. S. S.) una proporción importante de mujeres económicamente activas están ocupadas en la agricultura. 3.º En los países de la América latina, donde la tasa de participación de las mujeres en la actividad económica es reducida (menos del 15 por 100 de las mujeres forman parte de la fuerza del trabajo), la participación de las mujeres en los trabajos agrícolas es aún mucho más reducida (solamente una o dos de cada cien mujeres) a pesar del carácter agrícola de la economía de estos países.

no ha sido el aumento de la participación de las mujeres en la actividad económica, sino más bien el distinto carácter de su participación, particularmente el aumento en número y proporción de las mujeres con empleos no agrícolas.

Esta es la situación actual del trabajo extradoméstico de la mujer. Las cifras, por sí mismas, son ya una conclusión, y hacen reflexionar a juristas, economistas y sociólogos. Mas, aun a pesar de todo este volumen de mano de obra femenina, y de la evolución de la contribución mundial de las mujeres a la vida económica y social, subsisten marcadas discriminaciones entre la mano de obra femenina y masculina, que minan la estabilidad del empleo de la mujer.

a) *Las discriminaciones actuales en el empleo de la mujer motivo de inestabilidad*

Aun cuando la importancia y volumen del trabajo de la mujer aumenta de día en día, como hemos visto la panorámica que acabamos de presentar, de tal manera que Smuts, R. (7), llegó a escribir en 1959, refiriéndose al trabajo de la mujer en Estados Unidos, que «casi todas las ramas de la economía dependen, irremediabilmente, del trabajo de las mujeres, que constituyen un tercio de la población económicamente activa», y Lage, H. (8), en términos similares, subraya el valor económico del trabajo de la mujer en las empresas de la Renania septentrional y de Westfalia: sin embargo, aún subsisten disposiciones y prácticas discriminatorias en cuanto al empleo de la mujer en general y en particular de la mujer casada, hijas de un principio doctrinal de otra época que va siendo superado en las modernas legislaciones, pero mucho más lentamente en la aplicación práctica de las leyes.

Al hablar de *discriminación en el empleo de la mujer* entendemos, de acuerdo con las palabras del artículo 1.º del Convenio de la O. I. T. sobre Discriminación (empleo y ocupación), de 1958, «cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación». Los términos empleo y ocupación incluyen, en el sentido del Convenio, «tanto el acceso a los medios de formación profesional y a la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo».

En marzo de 1961 se presentó a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, reunida en su 15.º período de Sesiones, un informe preliminar basado en las encuestas de la O. I. T. sobre la discriminación en cuanto al empleo de la mujer. Unos sesenta países respondieron al cuestionario (9), de gran in-

(7) ROBERT W. SMUTS: *Women and Work in America*, Columbia University Press New York, 1959.

(8) HEILGA LAGE: *Die Industriefähigkeit der Frau Eins Beitrag zur Beschäftigung der Frau in der Industrie*, Dusseldorf, 1962.

(9) En el cuestionario de la Encuesta se preguntaba a cada país: 1.º Por la existencia de leyes con disposiciones prohibitivas o restrictivas del trabajo de las mujeres casadas o que en algún otro modo establezcan distinciones entre las mujeres por razón de su estado civil: en las empresas y servicios públicos, en las empresas privadas. 2.º Si existe algún convenio colectivo que contenga disposiciones que impidan o res-

terés para conocer la situación del empleo de la mujer y su estabilidad, pero, como se indica en el Informe de la O. I. T. (10), «en las respuestas por regla general se expone la situación desde el punto de vista legislativo, pero se trata muy por encima de lo que sucede en la práctica». Al menos en la práctica se sigue una discriminación, más o menos amplia, en cuanto a las posibilidades de empleo de la mujer casada, y los empleos temporales, fáciles de remoción, son muy numerosos en comparación con los empleos estables. Y todo ello a pesar de las leyes prohibitivas de tal discriminación (11).

Las Reglamentaciones generales que impiden el empleo de la mujer casada en puestos de plantilla de la Administración Pública, son, relativamente, frecuentes (12).

La estabilidad en el empleo de la mujer también es atacada por la carga de la doble tributación (13). Lo mismo ocurre en cuanto a las prestaciones de Seguridad Social. En Bélgica, por ejemplo, ni los maridos ni los hijos están protegidos por el Seguro de Enfermedad e Invalidez aplicable a la esposa en calidad de empleada, aunque este Se-

trianjan el trabajo de las mujeres casadas o de algún otro modo establezcan distingos. 3.º Si existen empresas públicas o privadas que, por principio, tengan la costumbre de despedir a las mujeres de su empleo cuando se casan, de excluir del trabajo a las mujeres casadas, de restringir su empleo de alguna manera o de discriminar en cualquier otra forma entre las mujeres por razón de su estado civil.

(10) Informes y encuestas: «La discriminación contra las mujeres en materia de empleo y ocupación basada en el estado civil», I, en R. I. T., vol. LXV, núm. 3, marzo 1963, pág. 290-312.

(11) A título de ejemplo, de entre todas las disposiciones legales que vienen promulgándose sobre la no discriminación en el empleo de la mujer, citamos tan solo la Ley de 2 de julio de 1964 sobre derechos civiles en Estados Unidos, cuyo título VII se se dedica íntegro al establecimiento de iguales oportunidades de empleo (*Public Law, 88-362, 88 th. Congress, 78 Stat. 241. Resumen del Tít. VII en la Sec. de Informaciones de R. I. T., vol. LXX, núm. 4, octubre 1964, págs. 434-436*). El título VII declara que «los Estados Unidos seguirán la política de garantizar iguales oportunidades de empleo para los trabajadores al servicio del Gobierno Federal, sin discriminación basada en motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional». A los empleadores, oficinas de colocación y organizaciones laborales les está prohibida la discriminación. Se declara práctica ilegal, en materia de empleo, el hecho de que, por cualquiera de los motivos indicados, entre los que se encuentra el sexo, se niegue a contratar o despida a cualquier individuo o se discrimine de cualquier otra manera con él, en lo que se refiere a remuneración y condiciones de empleo.

(12) De ordinario, no en leyes, pero sí en reglamentaciones oficiales, en convenios colectivos y en prácticas particulares de empresa, existe discriminación en el empleo de la mujer por razón de sexo o de estado civil. La legislación australiana, sin embargo, prohíbe el empleo de mujeres casadas en la Administración pública del Commonwealth, en la Commonwealth Banking Corporation y en la Australian Broadcasting Commission, y además, salvo en circunstancias especiales, las mujeres que trabajan en estos servicios pierden su empleo al contraer matrimonio (Ley de 1932-1966 sobre la Adm. Púb. del Commonwealth, art. 49; Ley de 1959 relativa a los Bancos del Commonwealth, art. 104, Ley de 1942-1960 relativa a los servicios de radiodifusión y televisión, art. 53). En el Estado de Australia Meridional no se reciben mujeres casadas como funcionarios públicos (art. 31 del Reglamento, aprobado por la Ley sobre Administración Pública de 1958).

(13) Este problema sigue existiendo en Bélgica, Países Bajos, Finlandia, Noruega y Grecia.

guro protege a la familia de los empleados varones; y la mujer trabajadora que, al jubilarse, queda incluida en una «pensión matrimonial» pagada a su marido no puede percibir una pensión independiente, aun cuando haya pagado las correspondientes cotizaciones durante su vida de trabajo. Problema que está planteado y sin solucionar en un gran número de países, en el caso de trabajos asalariados de ambos cónyuges, con dobles cotizaciones y prestaciones iguales a como si sólo cotizara el marido.

El despido de la mujer por el hecho de contraer matrimonio se considera lícito en los Convenios Colectivos de distintos países (14). Es cierto que ante esta injusta actitud de discriminación en el empleo de las mujeres casadas o en la estabilidad del mismo, tanto en sectores de la Administración Pública como en Convenios Colectivos de empresas privadas, los Sindicatos de muchos países están colaborando para la eliminación de tales disposiciones o prácticas (15). Se va aminorando esta discriminación, pero muy lentamente.

b) *La especial legislación protectora del trabajo femenino y los problemas prácticos que presenta en torno al empleo y estabilidad en el mismo*

Barassi, L. (16), dice que «hubo tiempos en que se discutía vivamente sobre la oportunidad de proteger a la mujer como tal, aunque fuera adulta, y no sólo a la mujer menor. La corriente ultraliberal terminaba excluyendo toda especie de protección en homenaje a las exigencias de la industria y al principio de la libertad de trabajo. Hoy tales discusiones han perdido su valor, pues la necesidad de esa protección es de todos reconocida. «Debemos exponer —añade— las razones, obvias, por lo demás, de esta protección particular. Son ellas diferencias antropométricas, biológicas y fisiológicas de la mujer frente al hombre, de las que se derivan su menor resistencia a los trabajos fatigosos.» Y esa protección especial del trabajo de la mujer, tan necesaria en cuanto concierne a la protección a la maternidad, y tan inútil en cuanto establece prohibiciones de trabajo para la mujer por ser éstos peligrosos o insalubres, influye sin duda en los empleadores y aumenta la discriminación en el empleo de la mujer, sobre todo en los trabajos estables.

(14) El art. 42 del Convenio Colectivo de los trabajadores de Artes Gráficas de los Países Bajos: dice: 1.º El empleador puede despedir a la trabajadora que contraiga matrimonio. 2.º La disposición no se aplica a las trabajadoras empleadas después de la fecha en que el Convenio hubiere entrado en vigor, al menos que así se acuerde por escrito. En Bélgica, Costa Rica e Italia, el despido de la mujer por el hecho de contraer matrimonio se considera lícito en los Convenios Colectivos, siempre que se dé el aviso oportuno y se conceda una indemnización. En Colombia la práctica de despedir a la mujer trabajadora que se casa ha sido muy frecuente.

(15) En la Reunión celebrada en noviembre de 1961 por la Junta Ejecutiva de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, se adoptó una resolución en que aplaude los esfuerzos realizados por las organizaciones sindicales libres para eliminar todo género de discriminación en materia de empleo contra la mujer casada.

(16) I.UDOVICO BARASSI: *Tratado de Derecho del trabajo*, vers. cast. Alfa, Buenos Aires, 1953, vol. II, pág. 114.

No podemos olvidar que existe una tendencia manifiesta, en distintos países y en distintos grupos sociales, a eliminar las disposiciones legales protectoras del trabajo de la mujer, protección, dicen, que no tiene hoy razón de ser, si se exceptúa la protección a la maternidad. En los Comentarios del «L'Open Door International» al Informe 48, VI, 2, repartido durante las Sesiones de la O. I. T. de 1964 (17), se dice que «durante más de treinta años se ha hecho destacar repetidas veces que las medidas fundamentales en favor de las trabajadoras, que se han generalizado en todos los países del mundo —en opinión de la O. I. T.—, han sido obstáculo en todas partes para las trabajadoras y han contribuido a mantener la desigualdad tradicional entre trabajadores y trabajadoras». La Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos pide, muy acertadamente, «una reglamentación social del trabajo que no penalice a las trabajadoras en caso de realidades fisiológicas o en situaciones familiares; una evaluación real de las funciones y profesiones femeninas, basándola en criterios objetivos de valor intrínseco; una transformación de las medidas llamadas protectoras en favor de las trabajadoras, convirtiéndolas en medidas positivas, humanitarias y generales» (18).

Sin duda, las normas prohibitivas del trabajo de la mujer, como se encuentran hoy en un gran número de legislaciones, no son tuitivas del trabajo femenino, sino motivos de discriminación en contra de la mujer y de la estabilidad en su empleo.

B) ALCANCE DE LA RECOMENDACIÓN INTERNACIONAL O. I. T. 1965 SOBRE EL EMPLEO DE LAS MUJERES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

En el párrafo 2 c) del Instrumento Internacional (19) se insiste, y tiene un gran valor para limitar las discriminaciones en contra de la mujer trabajadora, en que se «fomente una más amplia comprensión pública de los problemas de las trabajadoras con responsabilidades familiares, a fin de suscitar entre el público una línea de conducta y crear una corriente de opinión que contribuyan a ayudarlas en el desempeño de sus diversas funciones». Lo considero de gran importancia para el trabajo profesional de la mujer y para su estabilidad en el empleo.

Uno de los puntos fundamentales para evitar la discriminación y la inestabilidad en el empleo de la mujer es el tratado en el párrafo 7 del Instrumento Internacional. «A fin —dice— de que las mujeres gocen sin discriminación de igualdad de oportunidades y de trato en lo relativo al empleo y a la profesión..., se deberían tomar medidas para asegurar a las mujeres una educación general y una formación profesional adecuadas que las capaciten para integrarse en la fuerza de trabajo en condiciones de absoluta igualdad con los otros trabajadores.» Y en el párrafo 8.º, 1), se insiste en que

(17) *L'O. I. T. et le travail des femmes dans un monde en evolution*. Commentaires de l'Open Door International, 1964, pág. 8.

(18) *Las trabajadoras en un mundo en evolución*. Memorándum y Manifiesto Mundial de las trabajadoras. Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos. Bruselas, 1964.

(19) C. I. T. 49.ª Reunión, 1965, vol. 2. Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.

se conceda «particular importancia a la orientación y formación profesional inicial de las jóvenes a fin de prepararlas para la vida profesional». Tan sólo así podría asegurarse, dentro de lo posible, la estabilidad en el empleo de la mujer trabajadora.

II. EL EMPLEO Y ESTABILIDAD EN EL MISMO DE LA MUJER TRABAJADORA EN LA LEGISLACION Y PRACTICA ESPAÑOLA

En el artículo 11 del Fuero de los Españoles, al declararse que todos los españoles podrán desempeñar cargos y funciones públicas, según su mérito y capacidad», no se excluye a las mujeres, ni aun a las mujeres casadas. Y se establece —artículo 24— que «todos los españoles tienen derecho al trabajo y el deber de ocuparse en alguna actividad socialmente útil».

En la Declaración II del Fuero del Trabajo se anuncia, como meta posible a conseguir, «libertad a la mujer casada del taller y la fábrica»; pero ni esta norma —aclara la E. M. de la ley de 22 de julio de 1961— veda el acceso de la mujer a múltiples ocupaciones no manuales ni, en cuanto a las manuales, puede ni debe conseguirse por normas discriminatorias y prohibitivas.

a) *La Ley de 22 de julio de 1961 y Decreto de 1.º de febrero de 1962*

La Ley de 22 de julio de 1961 (20) —«sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer»— tiene por finalidad desarrollar y dar aplicación a los principios contenidos en nuestras Leyes Fundamentales, suprimiendo discriminaciones que no pueden compaginarse con la evidente promoción de la mujer a puestos y tareas de trabajo y responsabilidad (21); toda ella gira sobre tres puntos básicos:

- 1.º Igualdad de derechos para actividades políticas, profesionales y de trabajo.
- 2.º Igualdad de retribución, en trabajos de igual valor.
- 3.º Necesidad de autorización marital para la mujer casada en ciertos casos (22).

La promoción sociojurídica de la mujer pasa nuevamente a primer plano en la Legislación española al publicarse el Decreto de 1.º de febrero de 1962, aplicando la Ley

(20) Ley 56, de 22 de julio de 1961, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer. *B. O. E.*, 25 de julio de 1961, núm. 175, pág. 11004.

(21) Ley 22 de julio de 1961. Exp. Mot. «La 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 capacidad de la mujer española ni con su promoción evidente a puestos y tareas de trabajo y responsabilidad.»

(22) P. HERRERO TEJEDOR: «Explicación a las Cortes sobre los antecedentes relativos a la Ley de 22 de julio de 1961, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer», en *La mujer en la nueva sociedad*, Madrid, 1963, pág. 108.

a la esfera laboral (23). Conforme a las normas del Decreto la mujer podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo; el cambio de estado civil no rompe la relación laboral; la mujer disfrutará del mismo salario que el hombre para trabajos de rendimientos iguales.

La Ley de 1961 abre el acceso, legalmente, de la mujer a todo tipo de empleos y trabajos, con pocas excepciones. He dicho legalmente, porque en la práctica, a pesar de la Ley, existen discriminaciones, en especial para el acceso de la mujer a puestos laborales de dirección y responsabilidad; existen marcadas diferencias en los salarios entre la mano de obra femenina y masculina. Además, donde casi nada se ha logrado es en la participación efectiva de la mujer trabajadora española en la organización sindical.

b) *La estabilidad en el empleo de la mujer y la discriminación en los salarios entre la mano de obra femenina y masculina*

La cuestión salario-remuneración de la mujer trabajadora, sobre el que, en distintas épocas y con distintos matices, tanto se ha especulado, ocupa hoy lugar importante en la revisión sociojurídica de los problemas laborales de la mujer.

No hay ninguna prueba de que la inferior fuerza física de las mujeres se refleje en una menor eficiencia en el trabajo, en relación con el de los hombres, excepto en tareas que, claramente, no son adecuadas para la mujer. Existen, por el contrario, trabajos que requieren particular firmeza, delicadeza y constancia, en los que las mujeres rinden más que los hombres.

La Ley de 1961 establece que «las disposiciones laborales reconocerán el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual» (art. 4.º, párr. 2). Y en la cláusula derogatoria final se determina que «quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en la presente ley» (Disposiciones finales, 2).

La fijación de salarios mínimos en España, conforme a la Ley de 16 de octubre de 1942 y la Ley sobre Convenios Colectivos de 1958, se hace en las Reglamentaciones, y entre los factores que en las Reglamentaciones se tenían en cuenta para el cálculo del salario mínimo se encontraba el sexo. Mas a partir del Decreto de 1962, por sólo motivos

(23) A título de ejemplo citamos el Convenio del Grupo de Ebanistería de la provincia de Valencia, publicado el 15 de mayo de 1964, de ámbito provincial, y en vigor hasta el 30 de abril de 1966. Existe un anterior Convenio, en vigor hasta el 1 de diciembre de 1963, en el que el personal femenino cobraba en todos los casos el 80 por 100 de lo asignado al personal masculino. En ese segundo Convenio el art. 17 habla de un «Cuadro de equiparación de categorías profesionales» en el que se establece la equiparación de las distintas categorías profesionales de hombres y mujeres que debe aplicarse para obtener la retribución que, en virtud de este Convenio, corresponde a cada puesto de trabajo según la tabla de retribuciones mínimas figuradas en el art. 18. El cuadro resulta muy curioso, ya que se equiparan los puestos de trabajo como oficial 1.º de ebanistería y oficiala 1.º, pero no los salarios, ya que a la segunda se le aplica una reducción del 20 por 100, con lo que la situación viene a ser la misma que la del Convenio anterior.

de sexo, las Reglamentaciones no pueden establecer discriminación en la fijación del salario mínimo entre hombres y mujeres. En el Decreto se dice claramente que «la mujer disfrutará del mismo salario que el hombre a trabajo de rendimiento igual», añadiendo que «las Reglamentaciones de trabajo, Convenios colectivos y Reglamentos interiores de empresa señalarán normas específicas que adecuen la retribución al diferente valor o calidad del trabajo femenino» (art. 3.º, pár. 1.º). En cuanto a los salarios establecidos para aquellos trabajos *específicamente femeninos* «continuará —dice el Decreto— el régimen establecido hasta la fecha de la presente disposición» (art. 4.º). Esta excepción al principio de igualdad de salario para trabajo igual no había sido fijada en la Ley de 1961 y es contraria a las directrices de la Ley. En la práctica, todos los trabajos que hasta el 1.º de febrero de 1962 eran desempeñados, ordinariamente, por mujeres, *son hoy trabajos específicamente femeninos*, estableciéndose una discriminación salarial que se ampara en los términos del Decreto.

Para el legislador español, como para la mayoría de las legislaciones del mundo, el único motivo reconocido como causa de diferencia salarial entre hombre y mujer es la diferencia de valor o rendimiento del trabajo. Si los trabajos que de ordinario son realizados por mujeres, sin ser exclusivos de ellas, ya que también los realizan los hombres, son de hecho realizados por mano de obra masculina, se puede establecer un criterio de valoración del trabajo, para ver la diferencia de valor o rendimiento y evitar la discriminación injusta. Con anterioridad al Decreto, las Reglamentaciones de trabajo establecían una reducción del salario mínimo de la mujer trabajadora, que oscila del 10 al 30 por 100. Y estas Reglamentaciones *hoy pueden seguir aplicándose*, y de hecho se aplican, no en cuanto al salario mínimo, pero sí en cuanto al plus Convenio, con tal que se *aclare* que los trabajos de la mano de obra femenina son de los *específicamente femeninos* previstos por el artículo 4.º del Decreto.

El argumento de las Empresas y representaciones económicas en los Convenios Colectivos Sindicales, tanto Provinciales como Interprovinciales, es que los trabajos desempeñados por mujeres, a los que se denomina arbitrariamente *femeninos*, no pueden ser considerados como los del hombre de la misma categoría profesional y son pactados aparte. La mujer se somete a la discriminación, manifiestamente injusta, encontrándose indefensa, pues es mínima su participación en el movimiento Sindical y su intervención en los Convenios Colectivos es muy poco frecuente.

Es cierto que el artículo 3.º, párrafo 1.º, del Decreto da amplitud para que las Reglamentaciones de Trabajo, Convenios Colectivos y Reglamentos interiores de empresa señalen normas específicas que adecuen la retribución al diferente valor o calidad del trabajo femenino. Pero los Convenios Colectivos no han hecho sino establecer diferencias, a veces marcadas, sin seguir ningún sistema de valuación efectiva del trabajo y sin justificación lógica y justa de las diferencias entre la mano de obra femenina y masculina.

Podríamos citar un gran número de Convenios Colectivos actualmente en vigor y en los cuales hay una inexplicable discriminación salarial por razón de sexo, manifiestamente contra el espíritu de la Ley. Y esto no favorece en nada la estabilidad en el empleo de la mujer trabajadora (23).

c) *La estabilidad en el empleo ante la escasa formación profesional de la mujer*

La elevación cultural y profesional de la juventud española no es tan sólo una necesidad para el desarrollo económico, es una exigencia de justicia para nuestra juventud y para nuestros trabajadores, decía Mohedano en la XX Semana Social de España de 1961 (24). No tenemos que insistir, pues es fácil probarlo —añade—, «el que el problema fundamental de España es un problema de cultura y de niveles de educación». Pero el problema es más amplio al tratarse de la orientación y formación profesional de la mujer. En la conclusión 7.ª de la I Reunión de Representantes Sindicales Femeninos, de 1963, se insiste en «que se incrementen los Centros de Formación Profesional de forma que no exista provincia, por escaso censo laboral que tenga, que carezca de un Centro adecuado». Y en la 9.ª se pide que «se creen Universidades Laborales Femeninas».

No debe tenderse a dar una formación profesional a la mujer tan sólo para esos oficios llamados tradicionalmente femeninos (confección, corte, punto, bordado, etc.). La amplia formación profesional de la mujer trabajadora española cobra especial urgencia con la promulgación de la Ley de igualdad de Derechos, de 1961, por la que desaparecen las limitaciones profesionales, siendo necesario que la acción de adiestramiento y preparación profesional femenina ocupe planos paralelos a los del hombre, sin olvidar la naturaleza y función de la mujer. En cuanto a formación profesional se está haciendo bastante en España, pero aún muy poco para mujeres. En el Informe de la Vicesecretaría Provincial de Ordenación Social de Barcelona, titulado «Mujer trabajadora», se dice que la Formación Profesional Acelerada dedicada a la mujer dió comienzo en Barcelona el 17 de diciembre de 1962, cubriendo las modalidades de confección industrial y secretarías. Tan sólo un centenar de mujeres obreras o empleadas han terminado estos cursos hasta mayo de 1964. Cuando en Barcelona y provincia hay más de 300.000 mujeres trabajadoras.

Ciertamente que éste es uno de los grandes problemas mundiales ante la promoción de la mujer. Cuando la Sección de Programación y Desarrollo Social del Departamento Administrativo de Planeación y Servicios Técnicos de Colombia, en 1963, emprendió el análisis de todos los medios de formación existentes para la enseñanza profesional femenina, se llegó a la conclusión de que no se tenían en cuenta las necesidades profesionales de las mujeres en su participación en el trabajo en el sector modernizado de la economía, con el que deben vincularse cada vez más, y subrayó, particularmente, que las mujeres continúan excluidas de los programas de formación profesional industrial.

Al menos de creer que la mano de obra femenina está destinada, por naturaleza, a ocupar únicamente puestos de trabajo no calificados, lo que sería una violación del principio de igualdad de oportunidades en materia de educación y empleo, es necesario fa-

(24) JOSÉ MARÍA MOHEDANO: *La elevación profesional y cultural como necesidad del desarrollo económico*, Ponencia en la XX Semana Social de España, Granada, 1961. S. S. E.: *Aspectos sociales del Desarrollo Económico*, Madrid, 1962, pág. 163 y sigs.

cilitar a la mujer, en mayor medida de lo que actualmente se hace, el acceso a los medios de formación que las permita prepararse para ocupar puestos calificados y técnicos.

d) *La mínima participación sindical de la mujer trabajadora española y sus repercusiones en la estabilidad en el empleo*

Una de las causas que más influyen en la discriminación contra la mujer trabajadora y en la inestabilidad en su empleo, es la mínima participación efectiva de la mujer trabajadora en la Organización Sindical. En las Conclusiones de la I Reunión Española de Representantes Sindicales Femeninos, firmadas el 31 de mayo de 1963, se «pedía que se constituya el Departamento de Coordinación Intersindical de problemas derivados del trabajo femenino, dentro de la Vicesecretaría Nacional de Ordenación Social de la D. N. S.». Este departamento se llegó a crear. Pero sus funciones han sido muy escasas, mientras los problemas jurídico-laborales de la mujer trabajadora han ido en aumento. Mas para dicha de la mujer trabajadora se está planeando el funcionamiento eficiente de este Departamento dentro de la Organización Sindical.

También se pedía en las Conclusiones citadas, y con toda justicia, «que se estudie la posibilidad de que se modifique el Reglamento de Elecciones en el sentido de obtener proporcionalidad en la representación sindical femenina, según el censo de trabajadoras». Hasta 1963, el número de Enlaces Sindicales Femeninos era tan exiguo, en proporción al volumen de mano de obra femenina, que prácticamente carecía de valor. En las Elecciones Sindicales de 1963 el número de Enlaces Sindicales femeninos aumentó, pero aún existe una gran desproporción en relación con el censo laboral y enlaces masculinos. Y mientras la mujer trabajadora no esté representada ampliamente en el movimiento Sindical no es posible llevar a la práctica las normas justas de equiparación de derechos encarnadas en la Ley de 1961. En la nota informativa de la Vicesecretaría Provincial de Ordenación Social de Barcelona, en la Introducción, se dice que «en la campaña informativa sobre las elecciones celebradas el pasado año (1963), nos esforzamos en divulgar lo más ampliamente que fué posible, y con todos los medios a nuestro alcance, la importancia que para la mujer trabajadora tenía el aprovechar debidamente la Convocatoria electoral para que ocupasen la mayor cantidad de puestos posibles de Enlaces Sindicales, Vocales Jurados, etc., ya que son las propias mujeres las que deben saber defender sus problemas desde todos los escalones y plataformas que les brinda nuestro sindicalismo y ser las portavoces auténticas de las inquietudes e intereses que las afectan». Todo esto es verdad, pero no puede quedarse en palabras. Tan sólo así llegaremos a la no discriminación y a la estabilidad efectiva en el empleo de la mujer.

III. CONCLUSIONES

Primera. La mujer, en materia laboral, ha sido objeto de discriminación en cuanto a oportunidades de empleo, de aprendizaje, de formación profesional, de contratación y de remuneración. Discriminación que aun cuando no permitida, como tal, en la mo-

derna legislación laboral, toma forma, hoy, de obstáculos prácticos, y se refleja en la actitud de los empresarios y subsiste en Reglamentaciones laborales y Convenios Colectivos.

Segunda. Se debe dar a la mujer, en orden al empleo y para llegar a una mayor estabilidad, una orientación y formación profesional eficientes, habida cuenta de sus características peculiares y diferencias para con el hombre.

Las estructuras de la educación de la mujer deben incluir la educación-formación de la mujer adulta no como algo al margen de la vida, sino como parte integrante de las mismas estructuras educacionales femeninas.

Tercera. Como no es fácil encontrar un equilibrio estable entre la protección de la salud y el bienestar de las trabajadoras y la igualdad práctica de oportunidades y de trato en materia de empleo, para llegar a esa estabilidad deseada en el empleo y ocupación de la mujer trabajadora se debe:

— Mejorar las condiciones de trabajo en general, tanto para hombres como para mujeres, obteniendo una legislación protectora flexible y manteniendo al mínimo las disposiciones limitativas del trabajo femenino, hoy, en gran parte, superadas.

— Se precisan, en cambio, medidas preventivas de carácter técnico y educativo, que comprendan a todos los trabajadores, y que se apliquen plena y eficazmente, haciendo innecesaria la reglamentación de trabajos peligrosos y prohibidos para la mujer.

Cuarta. El movimiento sindical debe orientar la política social no hacia una nueva promulgación de leyes tuitivas del trabajo de la mujer, sino a la revisión de las existentes y a la aplicación real de las necesarias. Considero obligatorio que la mujer ocupe puestos representativos sindicales en mucho mayor número que en la actualidad, aumentándose las posibilidades de que mujeres calificadas formen parte de los servicios de Inspección del Trabajo, asegurando una aplicación más vigilante de las Leyes y Reglamentos que tratan del empleo y cuestiones laborales de las mujeres trabajadoras.

Quinta. Uno de los requisitos necesarios para la integración y estabilidad en el trabajo de la mujer española es el que desaparezcan los prejuicios sociales que sufren con frecuencia, debido a que se las considera como elemento marginal, cuando están de hecho integradas en la población activa como elementos permanentes. Los problemas laborales femeninos, como el de la estabilidad en el empleo, no son problemas de leyes, sino de ambientación y educación en los distintos planos de la sociedad para otorgar a la mujer la igualdad práctica, no tan sólo la «legal» en las oportunidades laborales y en el trato en la vida económica y social.