

SOBRE LA IGUALDAD DE DERECHOS DE LA MUJER

MOTIVO DE NUESTRO ESTUDIO

La visión y el estudio de los problemas laborales españoles parece lógico sean enjuiciados teniendo en cuenta las circunstancias de lugar y de tiempo de esa realidad social que es nuestra patria, pero sin que por ello debamos olvidar el punto de mira relativo en el sentido de examinarla comparativamente con el estado y situación de los problemas del trabajo en otros países, sobre todo de los socialmente más evolucionados.

La primera postura nos hará realistas para no caer en idealismos difíciles de conseguir o claramente peligrosos, y la comparación con la situación y el Derecho de tales problemas en el extranjero nos ha de dar pautas a seguir para mejorar nuestros métodos o instituciones, o bien evidenciará cuáles de-
roteros no convienen a nuestra población trabajadora.

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. Fué la situación de la mujer ante el hecho y ante el Derecho del trabajo.

Si un estudio sereno y meditado había de conducirnos a la conclusión de que ese sentimiento instintivo de injusticia que en tal problema veíamos se confirmaba, valía la pena intentar un remedio, habida cuenta que en nuestro país, según las últimas estadísticas, la población femenina supera a la masculina, que la población femenina activa crece día a día y que, por tanto, esa injusticia podía afectar, por lo menos en potencia, a más de la mitad de la población del país.

Que ese problema ha sido una preocupación social lo muestra el hecho de que parece estamos en el umbral de una nueva legislación sobre regulación de los derechos políticos, profesionales y del trabajo de la mujer. Parece que,

en efecto, existe ya en las Cortes un Proyecto de Ley con tal finalidad reformativa.

Ante esa contingencia es por lo que hemos querido efectuar ese estudio.

El Proyecto de Ley a que nos hemos referido contempla la posible reforma de los derechos políticos tanto como los profesionales de la mujer.

A nosotros nos interesa primordialmente el examen de los problemas profesionales o del trabajo de la mujer, aun debiendo reconocer que la ligazón entre ambos tipos de derechos es tan íntima, en relación de causa a efecto, que precisamente por haber faltado a la mujer la plenitud de los derechos políticos reconocidos al varón es por lo que ha sido tardía, o aún no existe, la equiparación de aquélla en el aspecto profesional y laboral.

Es lógico que la reforma de la legislación vigente sobre la situación de los derechos políticos y profesionales de la mujer tienda, ante todo, a posibilitar su acceso a los cargos públicos, desde los que, en su diversa función o jerarquía, podrá aquélla participar en la vida legislativa del país de un modo directo, exponiendo sus problemas desde su punto de vista, sin que deban serlo a través del prisma, aun la mayor parte de las veces bien intencionado, del legislador varón, como ordenador único.

Al estudiar ese problema en las páginas siguientes, prescindiremos deliberadamente de toda disquisición de tipo histórico cuando no sea absolutamente precisa para marcar el sentido de evolución que pueda indicarnos precisamente cuál será, en lo más probable, la tendencia futura de la legislación o de las realidades sociales frente al trabajo femenino.

También habremos de prescindir de toda referencia a los estudios biológicos o médicos sobre la constitución y naturaleza de la mujer cuando no sea para ver en ellos la justificación a distintas medidas de protección o prohibición del trabajo de la mujer.

Por ello en primer lugar nos ocuparemos de cómo ha sido regulado el problema en la legislación extranjera, para abordar luego el trato que le ha dispensado la ley nacional.

Este estudio habrá de prescindir de muchos aspectos interesantes del trabajo de la mujer regulados por la ley por razón de la especial naturaleza femenina, para ceñirse únicamente a los aspectos primarios o básicos de si procede o no la equiparación para el acceso a los puestos de trabajo y del también elemental de si puede justificarse para la mujer una reducción de salario la sola circunstancia del sexo.

Al enfocar el estudio del problema en España nos limitaremos asimismo a exponer cual sea la situación actual de la mujer frente al problema del

empleo y de la retribución, con la finalidad, naturalmente, de demostrar como existen las bases jurídicas no sólo suficientes, sino irrefutables, tanto programáticas como positivas, para conducir a la más absoluta equiparación de la mujer al varón en aquellos dos aspectos, salvo contadas limitaciones y con sujeción a lógicas restricciones (1).

DERECHO COMPARADO

Derechos políticos

Ha sido una tendencia histórica muy general negar a la mujer la mayoría de los derechos políticos fundamentales. Esta realidad, que, como decíamos antes, implica en el fondo una evidente injusticia, comprensible si se quiere en momento o en regímenes históricos en que la supremacía del varón sobre la mujer se hizo sentir por razón de la misma organización de la sociedad, ha sido menos comprensible en otros tiempos y en otros ambientes o sociedades que habían hecho precisamente del principio de igualdad y de equipa-

(1) Hablamos de la equiparación como de un ideal de justicia en un sentido individualista, ya que esa igualdad referida a la mujer como miembro de la sociedad trabajadora ha sido muy controvertida, porque no debemos olvidar, según nos recuerdan unos autores franceses, que si bien hablan de Francia, podemos tomar su exposición como referida y generalizada a muchos otros países, la legislación sobre el trabajo femenino ha ido ligada al papel que se le ha atribuido a la mujer en la sociedad, haciendo ver cómo va mucha distancia entre el trabajo profesional de la mujer en la sociedad pre-industrial, que transcurría generalmente en el seno de la familia, y el de nuestros modos actuales de producción, que llevan a la mujer que quiera trabajar, a salir fuera del hogar. En este sentido recogen muy bien cómo las posturas doctrinales oscilan entre, por una parte, la corriente individualista, que sostiene la igualdad entre los sexos y el derecho de la mujer a ordenar o gobernar su vida al igual que el varón, con acceso a los mismos empleos, que, por demás, coincide en este punto con la corriente colectivista, que propugna que la colectividad sustituya a los hogares en la mayor parte de las tareas caseras, particularmente respecto al cuidado de los hijos, y, por otra parte, oponiéndose a individualistas y colectivistas, los defensores de la familia, para quienes la mujer, una vez casada, debe permanecer en el hogar, mejor que trabajar en la oficina o en el taller, ya que los cuidados de la madre son irremplazables para el hijo, los sistemas de educarlos por manos mercenarias en establecimientos colectivos son demasiado costosos para el país, y que, en fin, el trabajo de la madre fuera del hogar conduce a la disolución de la familia. Vid. RIVERO-SAVATIER: *Droit du Travail*, París, 1956, pág. 299-300.

ración un credo y una doctrina, con rara coincidencia, aun por caminos ideológicamente diversos, cuando no rotundamente opuestos.

Pese a ello, la verdad es que en la mayor parte de países el nacimiento de los derechos políticos de la mujer ocurre en pleno siglo XX, con pocos precedentes en el siglo XIX.

Y aun esos derechos son concedidos gradualmente antes de conseguir la equiparación al varón. en el sentido de fijar un tope de edad superior para la mujer al señalado para aquél, o bien de capacitarla sólo para elecciones municipales, provinciales o federales antes de otorgarle el acceso a las elecciones nacionales en pie de igualdad con el hombre.

Actualmente son muchos los países en que la mujer puede votar en las mismas condiciones que el hombre, pero en los cuales el derecho de sufragio estaba antes limitado por razón de sexo (2).

La actividad más reciente en ese orden, en el ámbito internacional, la desarrolla la Comisión de la Condición de la Mujer, de las Naciones Unidas, que en 1952 elaboró la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, según la cual las mujeres tendrían el derecho de sufragio, serían elegibles y

(2) Damos una relación de los siguientes Estados, en que se ha concedido a la mujer el derecho del sufragio en todas las elecciones en las mismas condiciones que el hombre, con indicación de las fechas. Debe advertirse nuevamente que en algunos de dichos Estados, con anterioridad, y gradualmente, se las había admitido a elecciones de menor grado.

Albania, 1946; República Federal de Alemania, 1919; Argentina, 1947; Australia, 1902; Austria, 1919; Bélgica, 1921; Birmania, 1935; Bolivia, 1952; Brasil, 1932; Bulgaria, 1947; Camboya, 1956; Canadá, 1918; Ceylán, 1931; Colombia, 1954; República de Corea, 1948; Costa Rica, 1949; Cuba, 1934; Checoslovaquia, 1919; Chile, 1949; China, 1947; Dinamarca, 1915; Ecuador, 1929; El Salvador, 1946; España, 1931; Estados Unidos, 1920; Etiopía, 1955; Federación Malí, 1946; Federación Malaya, 1957; Filipinas, 1937; Finlandia, 1906; Francia, 1944; Ghana, 1957; Grecia, 1952; Guatemala, 1945; Guinea, 1946; Haití, 1957; Honduras, 1955; Hungría, 1920; India, 1935; Indonesia 1949; Irlanda, 1918; Islandia, 1915; Israel, 1948; Italia, 1945; Japón, 1946; Laos, 1956; Líbano, 1952; Liberia, 1945; Luxemburgo, 1918; México, 1953; Nepal, 1951; Nicaragua, 1955; Noruega, 1913; Nueva Zelanda, 1893; Países Bajos, 1917; Paquistán, 1935; Panamá, 1946; Perú, 1955; Polonia, 1919; Portugal, 1945; Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, 1918; República Árabe Unida, región de Egipto, 1956; región de Siria, 1949; República del Camerún, 1946; República Dominicana, 1942; República Socialista Soviética de Bielorrusia, 1917; República Socialista Soviética de Ucrania, 1917; República Togolesa, 1946; Rumania, 1946; San Marino, 1958; Suecia, 1921; Tailandia, 1932; Túnez, 1959; Turquía, 1934; Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, 1917; Unión Sudafricana, 1930; Uruguay, 1932; Venezuela, 1947; Viet-Nam, 1956; Yugoslavia, 1946.

tendrían el derecho a ocupar iguales puestos y funciones públicas creadas por la legislación nacional, «en condiciones de absoluta igualdad con los hombres, sin discriminación alguna» (3).

Derechos profesionales y de trabajo de la mujer

El panorama internacional, en este orden, gira en torno de diversos aspectos del trabajo de la mujer, todos derivados de la discriminación o no a efectos de empleo, y que se refieren mayormente a las oportunidades de trabajo, al matrimonio como causa de excedencia forzosa, a la conveniencia o no de protección de la mujer, a la igualdad de salarios, trabajo nocturno, etc.

Podemos afirmar que es un hecho cierto que en muchos países existen leyes y reglamentos que restan oportunidades al empleo de la mujer y practican todavía una política de discriminación por razón del sexo. Como asimismo que hay varios países en que la mujer —pese a haber ratificado algunos de ellos el Convenio núm. III de la O. I. T.— no puede ser contratada para todos los empleos públicos ni en empresas privadas.

En muchos países todavía el matrimonio inhabilita a las mujeres para ocupar ciertos puestos, y en otros, en que el empleo de la mujer se considera como una solución provisional a la que sólo se recurre cuando hay escasez ocasional de mano de obra.

Algunos organismos internacionales han señalado cómo la legislación especial para las trabajadoras ha sido perjudicial a la condición de igualdad de la mujer y ha excluído a ésta de muchos trabajos bien remunerados. Así se declaró, por ejemplo, en el informe de un seminario que organizaron las Naciones Unidas en colaboración con el Gobierno de Colombia, que se celebró en Bogotá en 1959, al exponer en sus conclusiones acerca de los factores económicos que influyen en la participación de la mujer en la vida pública, que «es necesario consolidar la aplicación del principio del salario igual por

(3) En marzo del corriente año habían ratificado o se habían adherido a la Convención los siguientes 35 países: Albania, Argentina, Bulgaria, Canadá, China, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Francia, Finlandia, Grecia, Guatemala, Haití, Hungría, Islandia, Indonesia, Israel, Japón, Líbano, Nicaragua, Noruega, Paquistán, Filipinas, Polonia, República de Corea, República Dominicana, República Socialista Soviética de Bielorrusia, República Socialista Soviética de Ucrania, Rumania, Suecia, Checoslovaquia, Tailandia, URSS y Yugoslavia.

trabajo igual, sin llevar el principio de la protección del trabajo femenino a un extremo que resulte perjudicial para la demanda de esa mano de obra (4).

Es evidente que en algunos países se ha registrado últimamente un cambio de actitud acerca de la llamada «protección» especial de la mujer, y que son muchos quienes estiman que estas reglamentaciones son anacrónicas y no tienen ningún significado práctico en un mundo donde aumentan en forma constante la automatización y la mecanización (5).

En resumen, existe toda una corriente que ha llegado a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para que trabaje por la revocación de la llamada «protección» de la mujer trabajadora, que constituye una discriminación en contra del derecho de la mujer a trabajar.

Por otra parte, no debemos olvidar que en algunos países en que está reconocida, incluso constitucionalmente, la igualdad de ambos sexos, luego, en el desarrollo legislativo, se contienen discriminaciones por diversas razones (6).

(4) CESARINO JUNIOR: *Direito Social Brasileiro*, 4.^a ed., 1957, 2.^o vol., pág. 217, comenta respecto al principio de salario igual por trabajo de igual valor, que cuando la ley se refiere a equiparación de salario cuida siempre de la igualdad de las bases para fijar ese trabajo igual. Y expone cómo el artículo 5.^o de la Consolidación dispone la equiparación, pero en el artículo 461 añade que «siendo idéntica la función, a todo trabajo de igual valor, prestado al mismo empresario, en la misma localidad, corresponderá igual salario, sin distinción de sexo».

Vid., además, sobre diversos aspectos de la igualdad de salario, la obra *Retribuzione eguale per un lavoro di valores eguale*, Milán, 1958, que recoge las actas del Congreso de Estudios celebrado del 4 al 6 de octubre de 1957, en Milán. Esta obra, que está constituida por las actas de los debates y las Memorias presentadas con ocasión de un Congreso de Estudios organizado por diversas asociaciones femeninas, publicado por encargo de la «Società Umanitaria», suministra informaciones detalladas sobre las características del empleo de mujeres en Italia y sobre el nivel de sus remuneraciones, y contiene importantes referencias de Derecho comparado con relación al principio de retribución igual por trabajo de igual valor.

(5) Por ejemplo, en Suecia, la Junta de Protección de los Trabajadores ha propuesto al Gobierno que modifique la legislación a fin de que las mujeres puedan trabajar bajo tierra en forma temporal y puedan hacerlo en las cantinas de las minas, ya que los procedimientos mecanizados y el mejoramiento de la ventilación hacen que hoy el trabajo en las minas sea menos agotador y malsano.

Además, dicha Junta de Protección desea que se revoque la prohibición especial del trabajo nocturno de la mujer, ya que estima no hay ninguna razón para que los reglamentos sobre trabajo nocturno sean distintos para la mujer y para el hombre, porque desde un punto de vista fisiológico no hay ninguna diferencia entre ambos sexos, aunque la reacción contra el trabajo nocturno pueda ser distinta según los individuos.

(6) Vid. RIVA SANSEVERINO: *Il lavoro nell'impresa*, Torino, 1960, págs. 165-166, que refiere cómo en Italia, pese a que el artículo 51 de la Constitución especifica cómo «Todos los ciudadanos de uno y otro sexo tienen acceso a los oficios públicos y a los cargos

Prescindimos aquí de tratar ciertos aspectos del trabajo femenino, tales como la duración de la jornada de trabajo femenino, reposo entre dos jornadas de trabajo nocturno, trabajos prohibidos por penosos, tóxicos o peligrosos, excedencia forzosa por matrimonio, de la protección de la maternidad y del recién nacido, reserva de plaza y pago del salario durante el embarazo y puerperio, etc., porque atañen a la especial naturaleza femenina y son medidas que en más o menos escala están desarrolladas en todos los países civilizados.

DERECHO INTERNACIONAL

El Tratado de Versalles, en el art. 427, recogía en el apartado 7.º el principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor.

La Declaración de Filadelfia de 1944, en el capítulo tercero, señaló entre los objetivos inmediatos a realizar: «... d) La posibilidad para todos de una participación equitativa en los frutos del progreso, en materia de salarios y utilidades, de duración del trabajo y de otras condiciones de trabajo, y un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan un empleo y necesidad de protección; ... j) La garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional».

La Carta de las Naciones Unidas (1945) contiene la siguiente disposición: «Art. 55.—Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá: ... c) El respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.»

electivos en condiciones de igualdad, con arreglo a los requisitos establecidos por la Ley», luego en la legislación positiva, en algunas situaciones, se toma el sexo como motivo discriminador, no desde el punto de vista de la capacidad, pero sí del de la idoneidad según las costumbres sociales. Y en las páginas 376-377, en orden al salario, sucede igualmente que, admitida la igualdad de retribución por trabajo de igual valor, en la Constitución, luego, en la aplicación práctica, en los contratos colectivos se fija la retribución del trabajo femenino en función de la señalada al personal masculino adulto y con una reducción al de éste.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948) contiene las siguientes disposiciones por lo que a nuestro estudio importa:

Art. 2.º 1.º Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posesión económica, nacimiento o cualquiera otra condición.

Art. 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2.º Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

En 1951, en la 34.ª reunión de la C. I. T., Ginebra, fué adoptado el Convenio núm. 100 estableciendo el principio de salario igual para trabajo igual, sin distinción de sexo, y también la Recomendación núm. 90 sobre el mismo asunto.

CÓDIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1955

En el art. 233, K, L, M, N, O, establece la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (7).

En los arts. 172 al 176 también contiene algunas normas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pronunciándose de forma rotunda en el sentido de la completa igualdad para obtener un empleo y sobre la base de sus aptitudes individuales, habilidad y experiencia, sin perjuicio de las disposiciones del propio Código Internacional concernientes al trabajo de las mujeres (8).

DERECHO ESPAÑOL

Queremos ceñirnos, respecto al trabajo de la mujer, únicamente al punto de vista de si la sola circunstancia de sexo justifica o no una discriminación en nuestra legislación que contemple a aquélla distintamente al varón.

(7) En 1.º de mayo de 1955 el Convenio sobre igualdad de remuneración estaba en vigor para los ocho miembros siguientes de la Organización: Austria, Bélgica, Cuba, República Dominicana, Filipinas, Francia, Méjico, Yugoslavia y Polonia.

(8) Reguladas en los artículos 449 al 472 sobre protección a la maternidad, trabajo nocturno, trabajo subterráneo y trabajos que entrañan el empleo de cerusa y sales de plomo.

Por tanto no entramos aquí en las situaciones que pueden engendrarse según el estado civil, ni tampoco en todos aquellos aspectos que por razones biológicas o de carácter moral han dado lugar a una legislación especial reguladora del trabajo femenino bajo el signo de un principio de limitación de su trabajo (9).

Empezaremos con la exposición de los principios constitucionales que pueden dar una base para legislar sin trabas aquella igualdad que defendemos, salvo justificadísimas excepciones.

Seguimos luego con un examen de la legislación vigente en el aspecto concreto de cuáles son hoy los derechos políticos y profesionales de la mujer en nuestro país, terminando con una breve referencia al problema de la igualdad de salario como nudo gordiano de las reivindicaciones profesionales de la mujer trabajadora y razón insoslayable de justicia que no puede tener otro desarrollo que el de la equiparación, naturalmente a tenor de principios de valoración objetiva del rendimiento, pero sin que la circunstancia subjetiva de la sola diferencia de sexo pueda justificar una discriminación vejatoria.

Principios constitucionales

Constitucionalmente vemos cómo ha existido una evolución, a nuestro entender, desde unos principios prohibitivos cuales los del Fuero del Trabajo (1938) (10), hasta otros de franca igualdad, recogidos tímidamente y sin mucha concreción en el Fuero de los Españoles (1945) (11), y luego ya con claro sentido de equiparación e incorporación de la mujer a la vida pública y profesional española en la Ley de Principios Fundamentales (1959) (12).

(9) LONDOÑO MEJÍA, Carlos M.: *Derecho individual del trabajo*, Madrid, 1959, página 472, dice: «Como la doctrina consagra que el principio de la limitación del trabajo de las mujeres, que ha sido aceptado desde el siglo pasado en gran parte de las naciones, ha tenido cuatro aplicaciones principales: prohibición del trabajo nocturno, descanso semanal obligatorio, duración máxima de la jornada y protección de la mujer antes y después del parto.»

(10) *Fuero del Trabajo*. Decreto 9 marzo 1938.—Declaración II, I. «... En especial, prohibirá —el Estado— el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica.»

(11) *Fuero de los Españoles*. Ley 17 julio 1945. Art. 24. «Todos los españoles tienen derecho al trabajo y el deber de ocuparse en alguna actividad socialmente útil.»

(12) *Ley de Principios Fundamentales*. 17 mayo 1958.

I. «... El servicio a la unidad, grandeza y libertad de la Patria es deber sagrado y tarea colectiva de todos los españoles.»

Se evidencia así cómo también en España la legislación fundamental ha girado al compás del papel que tradicionalmente y socialmente se ha venido asignando a la mujer, ya que si aquella legislación prohibitiva del Fuero rodaba en torno del principio del «retorno al hogar», nuevas situaciones creadas, ya por necesidades económicas más o menos generales, ya por el influjo de corrientes externas venidas de países socialmente más evolucionados, han aflojado aquellas prohibiciones y dado paso a ese sentido igualitario de la Ley de Principios Fundamentales, que posibilita, a nuestro modo de ver, el desarrollo de una legislación que ofrezca la igualdad de oportunidades, de salario y de condiciones de trabajo y de acceso a las funciones públicas, que, por otra parte, la mujer española ha ido consiguiendo saber merecer.

Derechos políticos

Aquí queremos referirnos especialmente a las funciones electorales y a los puestos elegibles.

Este problema quizá vaya algo ligado a la poca tendencia que la mujer ha tenido o que por lo menos se ha supuesto que tiene para el agrupamiento sindical.

Pero siempre pensamos que ello quizá haya sido en parte por el deliberado propósito, más o menos consciente de las fuerzas rectoras que tradicionalmente han gobernado la sociedad; de mantener a la mujer alejada de las funciones públicas, en la mayoría de los casos con nobles propósitos, y en parte por propia desidia de la mujer, que ha hecho dejación de sus derechos y posibilidades, más o menos justificada en épocas pretéritas, pero sin tener la visión de futuro que hubiere precisado para obtener un nivel digno de preparación para los tiempos actuales, en que ella siente con fuerza la necesidad de integrarse en los organismos dirigentes para la defensa de sus derechos y para hacer comprender sus problemas.

V. «... La ley ampara por igual el derecho de *todos los españoles*.»

VIII. «... *Todos los españoles* tendrán acceso a los cargos y funciones públicas según su mérito y capacidad.»

X. «Se reconoce el trabajo como origen de jerarquía, deber y honor de los *españoles*.»

XII. «El Estado procurará por todos los medios a su alcance perfeccionar la salud física y moral de los *españoles* y asegurarles las más dignas condiciones de trabajo...»

En este sentido podríamos enumerar toda una serie de puestos públicos en España que, de derecho o de hecho, no ocupa la mujer (13).

(13 Cargos públicos que de derecho no puede ocupar la mujer.

Cargos políticos.

Rey o Regente (art. 9 de la Ley de Sucesión de 8 de junio de 1947).

Algunos de los procuradores natos y electivos de las Cortes Españolas (militares, eclesiásticos, presidentes del Tribunal Supremo, etc.).

Algunos de los consejeros del Consejo del Reino (prelado, capitán general, presidente del Tribunal Supremo, etc.).

Cargos públicos que, de hecho, no ocupa la mujer.

Cargos políticos.

Presidente de las Cortes Españolas.

Vicepresidente de las Cortes Españolas.

Secretario de las Cortes Españolas.

Procuradores de las Cortes Españolas. (Para ser procurador en Cortes se requiere:

1.º Ser español y mayor de edad. 2.º Estar en pleno uso de los derechos civiles y no sufrir inhabilitación política. Art. 3.º de la Ley Constitutiva de las Cortes, de 17 de julio de 1942.)

Presidente del Consejo de Estado.

Consejeros del Consejo de Estado.

Consejeros del Consejo del Reino.

Consejeros del Consejo de Regencia.

Ministro.

Subsecretario.

Director General.

Gobernador Civil. (... ser español, mayor de 25 años, reunir las debidas condiciones de idoneidad, competencia y arraigo en la localidad. Ley de Bases de Régimen Local, de 17 de julio de 1945.)

Alcalde. (... ser español, mayor de 25 años, reunir las debidas condiciones de idoneidad, competencia y arraigo en la localidad. Ley de Bases de Régimen Local, de 17 de julio de 1945.)

Tenientes de Alcalde.

Presidentes de las Diputaciones Provinciales.

Presidente Consejero de los Cabildos Insulares Canarios.

Embajador.

Presidente del Instituto de España.

Presidente de las Reales Academias.

Canciller de la Hispanidad.

Rectores de Universidad (Art. 38 al 40. Ley Orgánica de la Universidad, de 29 de julio de 1943.)

Director del Instituto de Cultura Hispánica.

Presidente del Instituto de Ingenieros Civiles.

Representante en las Cortes de los Colegios de Abogados, Médicos, Farmacéuticos, Veterinarios y Arquitectos.

Representantes en las Cortes de Sindicatos Nacionales.

Presidente, vicepresidente, vocales, secretario y consejeros del Consejo Superior de

Derechos profesionales

Los principios constitucionales enuncian una igualdad entre todos los españoles que aún no existe para la mujer.

En efecto, si bien en muchas disposiciones creadoras y reguladoras de organismos o definidoras de carreras o Cuerpos Técnicos no existe prohibición alguna para el ingreso de la mujer, es en disposiciones posteriores de convocatoria de oposiciones cuando se prevé el requisito de ser «varón» para tomar parte en las mismas. Ello sucede particularmente en los puestos ocupacionales más elevados, en los que se exige un título superior (14).

Investigaciones Científicas. (Ley de creación, de 24 de noviembre de 1939, y decretos 5 julio 1941, 29 mayo 1947 y 13 julio 1951. Total componentes del Consejo Directivo, 300. *Todos hombres.*)

Ministerio de Agricultura:

Junta Directiva del Instituto Nacional de Investigaciones Agronómicas.

Junta Directiva del Instituto Forestal de Investigaciones y Experiencias.

Delegado Nacional y Provincial de S. N. T.

Secretario general y provincial de S. N. T. (Arts. 10 y 21 del Reglamento, 6 octubre de 1937.)

Director del Instituto Nacional de Colonización. (Art. 2 de la Orden de 23 de diciembre de 1941.)

Ingenieros de Montes.

Ayudante de Montes.

Ministerio de la Gobernación:

Delegado nacional y provincial del Patronato Provincial Antituberculoso.

Ingeniero de Telecomunicación.

Ministerio de Industria:

Director general y consejeros de Administración del I. N. I. (Art. 27, Decreto de 22 de enero de 1942.)

Ingeniero Naval.

Ingeniero de Minas.

Ayudante de Minas.

Ingeniero Aeronáutico.

Ministerio de Trabajo:

Presidente nacional y provincial del I. N. P.

Presidente y vicepresidente del Consejo de Administración del I. N. P.

Jefe nacional del S. O. E.

Ministerio de Obras Públicas:

Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos.

Presidencia del Gobierno:

Perito topógrafo.

(14) En tal sentido, la mujer no puede, actualmente, en España desempeñar, de derecho, los siguientes puestos de trabajo:

Ministerio de Agricultura:

Ingeniero Agrónomo del S. N. T.

Por otra parte, el acceso a los puestos públicos particularmente idóneos para el trabajo femenino en el sentido de que tradicionalmente aquéllos se

Ingeniero Agrónomo del Instituto Nacional de Colonización.

Ingeniero Agrónomo al servicio de Concentración Parcelaria.

Perito Agrícola de S. N. T.

Perito Agrícola al servicio de Concentración Parcelaria.

Ayudante de Montes del Instituto Nacional de Colonización.

Auxiliar Letrado de la Delegación de Concentración Parcelaria.

Escala Técnica de Administración del Instituto Nacional de Colonización.

Escala Técnica de Administración al servicio de Concentración Parcelaria.

Delineante al servicio de Concentración Parcelaria.

Delineante en el Instituto Nacional de Colonización.

Veedores al servicio de Defensa Contra Fraudes.

Inspector Comarcal de S. N. T.

Contador del Estado al servicio del Crédito Agrícola.

Peritos Mercantiles al servicio del Crédito Agrícola.

Auxiliares del Servicio Nacional de Seguros del Campo.

Auxiliares del Servicio de Concentración Parcelaria.

Calculadores-Mecanográficos al servicio de Concentración Parcelaria.

Guarda Forestal del Estado.

Ministerios de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire:

Generales, Almirantes, Jefes, Oficiales, Suboficiales de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire.

Cuerpo de Farmacia.

Cuerpo de Intervención.

Cuerpo de Sanidad.

Cuerpo Jurídico.

Academias Militares de Ayudantes de Ingenieros y Aeronáuticos.

Ingeniero Aeronáutico de la I. N. T. A.

Ayudante Aeronáutico.

Escala Facultativa del Servicio Meteorológico Nacional.

Escala Auxiliar del Servicio Meteorológico Nacional.

Pilotos de Complemento.

Escuelas de Aprendices.

Escuela Politécnica del Ejército.

Ingenieros de Armamento y Construcción.

Ayudantes, Becarios y Alumnos del Instituto Español de Oceanografía.

Observadores y Calculadores del Instituto y Observatorio de la Marina.

Delineante de la Escuela de Armas Navales.

Contables y Traductores del Ministerio de Marina.

Plata en los Almacenes de Material Americano.

Ministerio de Asuntos Exteriores:

Escuela Diplomática.

Ministerio de Comercio:

Técnicos y Comerciales del Estado.

han efectuado a régimen de media jornada, haciendo compatible, por tanto,

Jefes y Oficiales de la Marina Mercante.
 Profesores y Auxiliares de las Escuelas Oficiales de Náutica y Máquinas.
 Médicos de la Marina Civil.
 Corredores de Intérpretes Marítimos.
 Ministerio de Educación Nacional:
 Profesor de Derecho de la Academia del S. E. U. «San Raimundo de Peñafort».
 Ministerio de la Gobernación:
 Médico-Director del Patrimonio Nacional Antituberculoso.
 Arquitecto-Jefe del Patrimonio Nacional Antituberculoso.
 Secretario de 1.ª, 2.ª y 3.ª clase de Administración Local.
 Asesores-Inspectores de Corporaciones Locales.
 Adjuntos-Técnicos Administrativos de Corporación Local.
 Depositario de Fondos de Administración Local.
 Agentes Recaudadores de Administración Local.
 Cuerpo General de Policía.
 Policía Armada.
 Cuerpo Técnico de Correos.
 Cuerpo Técnico de Telecomunicación.
 Auxiliares Mecánicos de Telecomunicación.
 Aprendices de Taller de Correos y Telecomunicación.
 Mozo del Instituto Nacional del Cáncer.
 Conserjes de Administración Local.
 Carteros Urbanos.
 Repartidores de Telecomunicación.
 Policía Municipal.
 Ministerio de Hacienda:
 Abogado del Estado.
 Inspectores Técnicos de Timbre del Estado.
 Agentes de Cambio y Bolsa.
 Inspectores Técnicos de Seguros y Ahorro.
 Corredores Colegiados de Comercio.
 Censores de Cuentas del Tribunal de Cuentas.
 Profesores de la Escuela de Aduanas.
 Cuerpo Técnico de Aduanas.
 Cuerpo Técnico de Administración Civil del Ministerio.
 Arquitectos al servicio de la Hacienda Pública.
 Ingenieros al Servicio de la Hacienda.
 Ayudantes, Aparejadores y Peritos al servicio de Hacienda.
 Peritos del Consorcio de Compensación de Seguros.
 Ensayadores Facultativos de Minas al servicio de Hacienda.
 Diplomado de la Inspección de Tributos.
 Liquidadores de Utilidades.
 Cuerpo Pericial de Contabilidad del Estado.
 Cuerpo Administrativo de Aduanas.
 Cuerpo del Servicio Especial de Vigilancia Fiscal.

el trabajo de la mujer con sus funciones en el hogar, le ha estado acotado por una legislación arcaica que ha reducido aquella posibilidad sólo a los

Ministerio de Información y Turismo:

No existe ninguna prohibición para la mujer.

Ministerio de Industria:

Cuerpo de Ingenieros Navales.

Técnicos Contables del I. N. I.

Ministerio de Justicia:

Notario.

Jueces y Fiscales.

Magistrados.

Cuerpo Técnico de Letrados.

Registradores de la Propiedad.

Secretarios de los Tribunales de la Administración de Justicia.

Secretarios de la Administración de Justicia.

Auxiliares Letrados del Cuerpo Especial Facultativo del Registro y Notariado.

Médico del Cuerpo Facultativo de Prisiones.

Jefe de Administración del Cuerpo Especial de Prisiones.

Escala Técnica Administrativa del Tribunal Tutelar de Menores.

Oficiales-Habilitados de la Justicia Municipal.

Agentes Judiciales de la Administración de Justicia.

Ministerio de Obras Públicas:

Cuerpo de Interventores del Estado en la Explotación de los Ferrocarriles.

Secretarios Contadores de la Junta de Obras y Servicios del Puerto.

Oficiales de la Junta de Obras y Servicios del Puerto. (En algunos puertos admiten mujeres.)

Maquinista Naval de Puertos.

Capataces de las Jefaturas de Obras Públicas.

Peones Camineros.

Técnicos Mecánicos de Señales Marítimas.

Presidencia del Gobierno:

Secretario Técnico del Sahara Español.

Letrados de las Cortes Españolas.

Médicos de los Servicios Sanitarios de Guinea.

Estadísticos Facultativos del I. N. E.

Delineantes del I. N. E.

Ayudante de Laboratorio Fotográfico del I. N. E.

Mozo de Almacén del I. N. E.

Topógrafo Ayudante del Instituto Geográfico y Catastral.

Taquígrafo del «Boletín Oficial de las Cortes».

Instrumentalista del Taller Mecánico de Precisión del Instituto Geográfico y Catastral.

Oficial de Artes Gráficas en el Instituto Geográfico y Catastral.

Ayudante de Artes Gráficas en el Instituto Geográfico y Catastral.

Ordenanzas del Banco de España.

puestos jerárquicamente inferiores, pero retribuidos, de poca responsabilidad y menos representativos (15).

Ministerio de Trabajo:

Profesores de Universidades Laborales.

Secretario de la Magistratura del Trabajo.

Inspectores Técnicos del Trabajo.

Delegados de Trabajo.

Secretarios de la Cámara Oficial de la Propiedad Urbana.

Inspectores Técnicos de Previsión Social.

Cuerpo Técnico de Contabilidad del Instituto Social de la Marina.

Secretaría General del Movimiento:

Cuerpo Técnico de Estadistas Sindicales.

Técnico de la Obra Sindical.

Secretarios Sindicales.

Escala Técnica de la Delegación Nacional de Sindicatos.

Cuerpo Administrativo de F. E. T. y de las J. O. N. S.

(15) Ley de Bases, de 22 de julio de 1918. Base 2.^a «Ingreso. Los funcionarios técnicos ingresarán en el servicio civil del Estado por la clase de Oficiales terceros, salvo lo que dispone la Base 3.^a, previa oposición, a la cual podrán concurrir quienes ostenten título facultativo de enseñanza superior...»

«La mujer podrá servir al Estado en todas las clases de la categoría de Auxiliar. En cuanto a su ingreso en el servicio técnico, los Reglamentos determinarán las funciones a que puede ser admitida y aquellas que por su especial índole no se le permitan. Su ingreso se verificará siempre previos los mismos requisitos de aptitud exigidos a los varones.»

Reglamento de 7 de septiembre de 1918 para la aplicación de la Ley de Bases. Art. 4.º:

B) «Tratándose de cargos de Jefes de Administración de tercera clase, habrá cuatro turnos..., y a los cuales podrán concurrir quienes hayan cumplido veinticinco años de edad, posean la nacionalidad española y ostenten título académico o certificado de actitud profesional.»

D) «Tratándose de cargos de Jefes de Negociado de tercera clase, habrá cuatro turnos... y a los cuales podrán concurrir todos los individuos que tengan aquella categoría, cualquiera que sea su clase.»

Art. 5.º «Tratándose de cargos de Auxiliar de tercera clase, habrá tres turnos..., de ingreso, mediante oposición libre..., entre quienes, cualquiera sea su sexo, hayan cumplido dieciséis años y posean nacionalidad española.»

Art. 17. «Además de la entrada en la escala del personal auxiliar, con arreglo a lo prescrito en el apartado B) del art. 5.º, podrá ingresar la mujer en el servicio técnico, por cualquiera de los modos que establece este Reglamento, siempre que reúnan las condiciones que en él se señalan y se someta a las mismas pruebas de aptitud exigidas a los varones.

Mediante disposiciones especiales emanadas de cada Ministerio, podrán exceptuarse de la anterior disposición aquellos cargos que, por su índole singular, no deba desempeñar una mujer.»

Igualdad de salarios

El principio general que rige actualmente en nuestro Derecho es el de la igualdad, pero si no se establece expresamente la diferencia (16), en la realidad el salario de la mujer es en la mayor parte de las ocasiones y de las profesiones inferior al del varón, sin ninguna razón natural que justifique esta desigualdad.

La desigualdad viene establecida por el camino de las Reglamentaciones de Trabajo (17), y si bien es cierto que existen quizá algunos argumentos para hacer dudar de si la igualdad de salarios para la mujer no resultará contraria a sus oportunidades de empleo, lo cierto es que todas las corrientes internacionales y doctrinales más sensatas tienden al principio de «igual retribución por trabajo de igual valor».

No existe, como dijimos, en nuestra legislación laboral reconocimiento alguno del principio de igualdad de salarios, pero podemos argumentar lógicamente, parece, amparándonos en el principio de que donde la ley no distingue no debemos distinguir, que el sexo no ha de ser causa de distinción alguna en razón al salario (18).

Únicamente al regular la retribución del trabajo a domicilio, en el art. 118, norma 2.^a b) de nuestra Ley de Contrato de Trabajo, se halla la declaración expresa de que, «dadas las especiales características del trabajo a domicilio, se establecerán para las mujeres iguales retribuciones que para los hombres».

(16) No existe en nuestra legislación vigente una declaración expresa sobre aquella igualdad, en contraste con lo que sucedía con la legislación del que fué nuestro Protectorado de Marruecos, en el que, por Dahir de 17 de diciembre de 1935, art. 2.º, se disponía expresamente que el personal femenino percibiría, en igualdad de trabajo y rendimiento, idéntica retribución que el personal masculino.

(17) Véase BAYÓN Y PÉREZ BOTIJA: *Manual Derecho Trabajo*. Madrid, 2.^a edición, volumen II, pág. 327, exponen cómo la diferencia aparece reconocida en algunas Reglamentaciones por dos procedimientos: a) Autorizando una disminución hasta del 20 por 100 del salario del varón, y b) Estableciendo para los trabajos especialmente reservados a la mujer un plus en el caso de que por determinadas circunstancias hayan de ser desempeñados por un hombre. Ver también en este aspecto, María PALANGAR: *La mujer y el trabajo* (Sup. Pol. Soc. Revista de Estudios Políticos, 1947, núm. 5, y libro-homenaje a GARCÍA OVIEDO, Sevilla, 1954.)

(18) La doctrina está de acuerdo, por lo general, en que el sexo no es ninguna razón natural para justificar por sí una reducción de salarios al personal femenino. Si existe una reducción en la ley, será —piensan algunos autores— que la mujer no siempre rinda igual que el hombre, y así, no puede valorarse igual su actividad. Véase PÉREZ BOTIJA: *Curso de Derecho del Trabajo*, 5.^a ed., pág. 213.

En el primer párrafo de dicho apartado *b*) se equipara, para el trabajo por unidad de tiempo, los trabajadores a domicilio a los de las industrias iguales o semejantes de la localidad o región, en jornadas permitidas, según sexos y edades.

Sobre esta declaración queremos hacer dos breves consideraciones:

1.^a Que en una sola ocasión en que nuestra Ley fundamental de trabajo se refiere expresamente al salario femenino, es para equipararlo al del varón.

2.^a Que la razón de la equiparación está en las especiales circunstancias del trabajo a domicilio. Que no creemos sea por razón de sexo, puesto que si así fuere podría argüirse que, *a sensu contrario*, si aquí declara la igualdad de retribución es porque el resto de la Ley presupone la «no igualdad».

Insistimos en que aquí el sexo está tomado sólo en función de las características del trabajo a domicilio, y creemos que la auténtica razón de esta expresa declaración igualitaria por parte de la Ley representa, en favor del sexo femenino, protegerle de condiciones injustas en este trabajo, ya que sabemos cómo en la doctrina fué calificado como de *sweating system* y que, por otra parte, se halla numéricamente muy difundido entre el personal femenino.

MARTÍN BOU VIDAL