

Aproximación histórica al principio de igualdad de género: Propósitos y realidades en la II República española (I)

Dra. Maria Jesús Espuny Tomás
Área de Historia del Derecho y de las Instituciones
Universidad Autónoma de Barcelona

El proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres se aprobó ayer en el Consejo de Ministros. Para la vicepresidenta del Ejecutivo, María Teresa Fernández de la Vega se trata de “*un paso gigante*”. “*Deja atrás siglos de discriminación*” añadió.
EL PAÍS, sábado 24 de junio de 2006

La próxima Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres intentará consolidar en la vida cotidiana un conjunto de medidas que desde hace tiempo se intentan implantar en el ámbito político, jurídico y social. Hacer que la igualdad que ya está reconocida en las leyes, sea una realidad.

El principio de igualdad de trato y de no discriminación a la mujer se ha puesto de manifiesto en numerosas normas históricas, básicamente de contenido laboral. Una vez más la historia resulta un medio directo para valorar los propósitos que algún legislador, probablemente adelantado a su tiempo, recogió en algunas disposiciones pretéritas y que intentaremos recordar en estas líneas.

La existencia de un principio general de igualdad de labores y de retribución para hombres y mujeres se concreta durante la II República: el texto constitucional consagra la igualdad jurídica y social de los dos sexos. En el artículo 2º se reconoce que “*Todos los españoles son iguales ante la ley*” y el artículo 25 afirma que “*No podrá ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas*”.

Sin embargo, las normas de carácter protector por razón de la debilidad del sexo que marcaron la primera legislación del trabajo, se mantienen durante la II República con referencia a la mujer y a los menores (las históricas *medias fuerzas*). Como ejemplo durante este período podemos ver reflejado este carácter tuitivo en las siguientes disposiciones:

- la Ley de 8 de abril de 1932 que ratifica el convenio de la OIT relativo al trabajo nocturno de las mujeres ya aprobado en 1919,
- dos Órdenes de 9 de noviembre de 1934 y 13 de diciembre de 1934 que regulan el trabajo nocturno de las mujeres en espectáculos públicos y,
- una Orden de 6 de marzo de 1934 reguladora de la jornada de trabajo de las mujeres y los niños en la tarea de soldado de las cajas de conserva.

Durante la II República se promulgaron una serie de normas, bien para evitar malas prácticas contractuales respecto a las mujeres trabajadoras, bien para confirmar las razones de igualdad en relación a los salarios, éstas básicamente relacionadas con las Bases de trabajo de los diferentes Jurados Mixtos.

Como ejemplo del primer supuesto encontramos el Decreto de 9 de diciembre de 1931 que establece la *“nulidad de las cláusulas que impiden el matrimonio de las obreras”*. Al parecer se trataba de una práctica habitual en algunos contratos y reglamentos de trabajo que se explica por *“el deseo de eludir disposiciones legales protectoras de la maternidad en los días del puerperio y de la lactancia, dictadas por acción tuitiva del Estado que obedece al más primordial de los deberes sociales: defender la vida y la salud de las nuevas generaciones”*. Es un Decreto breve que consta únicamente de dos artículos: el primero declara nulas y sin ningún valor las cláusulas que en bases, contratos o reglamentos de trabajo establezcan la prohibición de contraer matrimonio a obreras, dependientes o empleadas de cualquier clase que sean, o por tal circunstancia se considere terminado el contrato de trabajo. El artículo segundo se refiere a los despidos realizados en virtud de las cláusulas aludidas a los que otorga el carácter de injustificados a los efectos de la aplicación de las normas correspondientes.

La norma básica de las relaciones contractuales que reside en la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, no distingue especialmente entre hombres y mujeres. La mención explícita a la trabajadora escasea -únicamente la suspensión en el caso de alumbramiento del artículo 90 y se refiere a ella como *obrero*- aunque incorpora el trabajo doméstico -en general femenino-, como objeto del contrato. El artículo 51 declara válido: *“(…)el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo si no consta la oposición del marido, y al menor si no consta la oposición del padre, de la madre y en su caso, de sus representantes legales”*: nuevamente aparece el paralelismo entre las mujeres y los menores. El artículo continúa especificando el procedimiento para formular la oposición marital: *“(…) ante el Juez municipal correspondiente, quien, después de oír a la mujer y en vista de las pruebas practicadas, la autorizará o no para recibir por sí el salario y **para invertirlo en las necesidades del hogar**”*. En caso de separación legal o de hecho de los cónyuges, el marido no podrá oponerse a que la mujer perciba la remuneración por su propio trabajo.

El artículo 57 al consagrar el principio de irrenunciabilidad de los derechos, declara la nulidad de: *“(…) todo pacto que limite en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles o políticos, así como la renuncia hecha por el trabajador, antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes en el trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o cualesquiera beneficios establecidos por la ley”*.

Dentro del segundo supuesto y antes de analizar someramente algunas de las Bases de trabajo para ver su contenido en relación con las trabajadoras, es interesante conocer la Orden de 11 de diciembre de 1933. Responde a una consulta acerca de si las Bases de Trabajo se refieren por igual a los trabajadores varones y hembras cuando en las mismas no se especifique. El Ministerio de Trabajo aclara: *“El principio general es el de igualdad de labores y de retribución para hombres y mujeres, salvo el aspecto protector (...), menos en aquellos casos en que se adopten condiciones distintas en las Bases de Trabajo que correspondan”*.

Las Bases de trabajo son las que adoptan los Jurados Mixtos o las Comisiones paritarias legalmente reconocidas al efecto que determinan las condiciones de mínima protección para los trabajadores sobre salarios, jornadas, descansos, garantías de estabilidad, medidas de previsión y demás que puedan estipularse en los contratos de trabajo. En las Bases de trabajo se regulan los salarios en función de las categorías profesionales: con remuneraciones iguales

o distintas según se traten de hombres o de mujeres. Las Bases de trabajo ofrecen unas ventajas indiscutibles: unificaban las condiciones de trabajo por profesiones aunque a veces suponían serias dificultades de interpretación.

Las Bases de trabajo no pueden establecer ninguna condición menos favorable para los trabajadores que las determinadas en las disposiciones legales. Dentro del sistema y la jerarquía de las fuentes establecida por la Ley de contrato de trabajo de 21 de noviembre de 1931 (artículos 9, 10, 11 y 12) ocupan el segundo lugar después de las disposiciones legales y antes que los pactos colectivos celebrados por las Asociaciones profesionales. La vigencia general era de dos años ampliada a tres años a partir del Decreto de 29 de agosto de 1935.

Las Bases de trabajo del Jurado Mixto del Trabajo rural para el término de Vélez-Málaga, según acuerdo de 14 de marzo de 1933, establece en su Base 8ª la prohibición del trabajo a los menores de catorce años *“excepto la época de recolección, y sólo se autorizará en los trabajos ligeros que no sean perjudiciales a la salud y desarrollo corporal”*. Se prohíben a las mujeres los trabajos *“que no sean propios de ella(s), mientras existan obreros parados en la localidad. Cuando ésta sostenga un hogar en que no haya trabajador que gane el jornal medio estipulado en estas Bases, se le autorizará para que trabaje simultáneamente con los otros”*.

La Base 12 clasifica los obreros en las distintas especialidades agrícolas y fija los precios del jornal: *“En los trabajos propios a que se dedica la mujer, como es la operación de habichuelas, aceitunas, farrollaje de maíz, almendras, higos y faenas de limón, 2,50 pesetas. Y en las demás operaciones de la agricultura su jornal será el que estipulen estas Bases para los obreros con arreglo a la especialidad a que se dediquen”*.

Continuando dentro del sector agrícola, destacamos las Bases de trabajo de la provincia de Salamanca, aprobadas por el Ministerio de Trabajo en 28 de noviembre de 1932. La Base 11 contiene un contenido idéntico a la anterior de Málaga. Sin embargo *in fine* aparece claramente definido que: *“(…) El jornal de la mujer será un 20% inferior al del hombre”*. La Base 21 indica que: *“Todo cultivador podrá emplear en sus trabajos a todos aquellos familiares que vivan en el mismo techo siempre que pasen de los catorce años”*.

Las Bases de trabajo especiales para la recolección de cereales en la provincia de Salamanca aprobadas por el Ministerio de Trabajo el 12 de julio de 1932, señalan en la Base 11: *“Queda prohibido el trabajo de las mujeres y de los niños menores de catorce años, excepto en las operaciones de trilla, si las leyes sociales autorizan dicha ocupación. Cuando la mujer sostenga un hogar en que no haya un trabajador ganando jornal equivalente a un obrero mayor de dieciocho años, se le autorizará para que trabaje simultáneamente con los hombres. También se autorizará el trabajo de la mujer si no hay obreros parados en la provincia. El jornal de la mujer nunca podrá ser inferior en un 20 por 100 al del hombre”*.

Distintas son las Bases de trabajo de zapatería a domicilio de Baleares aprobadas por el Ministerio de Trabajo el 28 de noviembre de 1933. Se refiere globalmente a obreros y obreras aunque especifica en el capítulo destinado al régimen de trabajo que *“(…) las aparadoras no vendrán obligadas a trepar ni rebajar los cortes que confeccionen ni hacer ojales a mano ni poner ganchos. Los fabricantes facilitaran a las aparadoras el hilo, seda y semiseda suficiente para la tarea que se lleven, que se abonará en especie o en efectivo”*.

Las Bases de trabajo de Confecciones, Camisería y Corbatería al por mayor de Barcelona aprobadas por acuerdo de 4 de abril de 1934, marcan una diferencia de salario entre hombres y mujeres a partir del segundo año. En el capítulo V se regula la remuneración del personal y se fija la escala de sueldos mínimos semanales para el personal auxiliar de taller de camisería y de confecciones: el primero y el segundo año la retribución es idéntica para el personal femenino y masculino, 15 pesetas y 20 pesetas respectivamente. El tercer año el sueldo será de 25 y de 30 pesetas; el cuarto año, 30 y 40 pesetas; el quinto año 35 y 45 pesetas. El sexto año con un salario semanal de 50 pesetas se refiere sólo a masculino.

En clave femenina aparecen las Bases de trabajo para el gremio de modistería de Madrid y su provincia, aprobadas por el Ministerio de Trabajo el 1 de septiembre de 1933. Respecto a las horas extraordinarias se indica que: *“no podrán ser en ningún caso más de dos diarias, abonándose con un aumento del 60 por 100 para el personal femenino que no podrá trabajar a partir de las nueve de la noche, y del 25 por 100 para el masculino, o el 40 por 100 en su caso, de acuerdo con el artículo 6º de la Ley de 1 de julio de 1931”* (Base 4ª).

Las Bases de trabajo y tarifa mínima de jornales para los talleres de artículos de piel establecidos de la provincia de Madrid, aprobadas por el Ministerio de Trabajo el 15 de febrero de 1932, señalan: *“Las anteriores Bases y tarifas serán aplicadas sin distinción de sexos* (Base adicional 1ª).

Un acuerdo de 15 de febrero de 1934 fija las Bases de trabajo de los peluqueros de señoras de Barcelona. La referencia es siempre masculina para todas las categorías: oficiales, medio oficiales y aprendices. Únicamente las manicuras aparecen identificadas por su condición femenina y *“serán consideradas obreros”* de los establecimientos de peluquería para señoras, aunque *“no podrán realizar trabajos auxiliares de peluquero, porque en este caso serán consideradas como medio oficiales”* con la misma remuneración que aquéllos: una manicura cobraba un sueldo semanal de 50 pesetas, más el 10 por 100 de recaudación y propinas y los medio oficiales cobraban un sueldo semanal de 65 pesetas y el mismo porcentaje de retribución y propinas. El artículo 10 del capítulo II señala: *“Los sueldos señalados serán para todos los obreros sin distinción de sexo”*.

La Sección de Venta al Mayor del *Jurat Mixte del Treball en el Comerç de la provincia de Barcelona* en sesión del 8 de febrero de 1932 acuerdan los salarios mínimos para la dependencia en el comercio de Sabadell. En el caso de sustitución de un dependiente despedido por una dependienta, si ésta realiza el mismo trabajo que el trabajador reemplazado, cobrará el salario de acuerdo con las tablas fijadas: *“(…) En el cas que un dependent sigui substituït per una dependent, si tal dependent té encomanat el mateix treball que executava aquell al qual reemplaçà, cobrarà el salari de conformitat a l'escala precedent”*.

En las Bases de trabajo del personal administrativo (no productor) de las oficinas que realicen exclusivamente el seguro de enfermedad de Barcelona, acuerdos de 21 de diciembre de 1931 prorrogados el 21 de diciembre de 1933 y el 5 de marzo de 1934 se señala en la Regla 7ª: *“Los empleados que hayan llegado a la cúspide de la escala primera tendrán derecho a un aumento de 10 pesetas mensuales por cada año de servicio que a partir del límite de la misma presten, después del 1º de enero de 1932 en la misma casa hasta alcanzar la cantidad de 550 pesetas mensuales”*. El aumento en el caso de las mujeres sería de 5 pesetas mensuales y la cantidad total a alcanzar de 400 pesetas mensuales en las mismas condiciones que sus compañeros.

¿Suponían realmente una mejora para las trabajadoras las nuevas Bases de trabajo aparecidas después de la proclamación de la II República española frente a los acuerdos paritarios de la Dictadura de Primo de Rivera?

Tomemos un ejemplo: las Bases de trabajo de accesorios del vestido y del tocado. Fueron aprobadas por Real Orden del Ministerio de Trabajo el 27 de noviembre de 1930 y por ellas se regirían todos los establecimientos que integrasen el Jurado Mixto interlocal de Accesorios del vestido y del tocado y oficios similares de Barcelona y su provincia. Las fuentes de aplicación son el Código de Trabajo y el texto refundido del Real Decreto Ley de la Organización corporativa nacional de 26 de noviembre de 1926. En el capítulo III se hace referencia a la jornada de trabajo y a las fiestas. En la Base 12 se indica: “(...) *Todas las horas extraordinarias se pagarán con un aumento de un 25 por 100 sobre el jornal respecto a los hombres y con un 50 por 100 a las mujeres*”. Sin embargo el capítulo V fija el régimen de salarios divididos por las diferentes secciones del sector: A) Sección de corsetería, B) Sección de guantería, C) Sección de ligas y tirantes y D) Sección de marroquinería.

Los salarios mínimos de los operarios varones comprendidos dentro de cada ramo son el doble del que corresponde a las obreras de la misma categoría: en la sección de corsetería el obrero maestro percibirá 10 pesetas diarias frente a la maestra que cobrará 5 pesetas diarias; el oficial varón, 8 pesetas diarias, frente a las 4 pesetas de la oficial femenina.

En la sección de guantería la diferencia entre los salarios se observa incluso entre los aprendices y las aprendizas. El aprendiz de primer año percibe 15 pesetas semanales; el de segundo año, 18 pesetas semanales; el de tercer año, 23 pesetas semanales; el medio oficial, 30 pesetas semanales y el oficial, 48 pesetas semanales. Las aprendizas de primer año tendrán un salario de 12 pesetas semanales; el segundo año, 15 pesetas semanales; el tercer año, 18 pesetas semanales; las medio oficialas, 21 pesetas semanales y las oficialas, 27 semanales. Estas tarifas se aplican tanto en la confección de los guantes de punto como en los guantes de piel.

Los salarios mínimos de los operarios de ligas y tirantes son también distintos según el género, así los maestros cobrarán 10 pesetas diarias frente a las 5 pesetas diarias de las maestras. Este incremento a favor de los varones se mantiene en todas las categorías.

La sección de marroquinería mantiene una retribución desigual entre los hombres y las mujeres aunque menor que en las secciones anteriores. Los obreros oficiales, 11 pesetas diarias; medio oficiales, 7 pesetas diarias; aprendices primer año, 9 pesetas semanales; aprendices segundo año, 14 pesetas semanales; aprendices adelantados, 18 pesetas semanales. Respecto a las obreras, las oficialas cobrarán 7 pesetas diarias, las medio oficialas, 4,50 pesetas diarias; las aprendizas primer año, 9 pesetas semanales y las aprendizas adelantadas, 12 pesetas semanales.

Las Bases de trabajo de sastrería y de confección de Barcelona acordadas el 26 de noviembre de 1929 y completadas el 30 de septiembre de 1930 señalan en la Base 21 “*De acuerdo con lo que dispone el artículo 2º del Real Decreto Ley de 15 de agosto de 1927 queda terminantemente prohibido el trabajo nocturno de la mujer después de las 9 de la noche y antes de las 5 de la mañana*”. El patrón incurrirá en sanción en caso de incumplimiento.

Las Bases de trabajo de sastrería a domicilio para la confección de equipos militares de Barcelona según acuerdo de 20 de junio de 1930 y aprobadas por el Ministerio el 5 de enero de 1931 avisan de una sanción para “(...) *toda obrera que acepte trabajo a precio o precios inferiores a los mínimos fijados en la Base segunda, será inhabilitada por el Comité para el ejercicio de su profesión durante un plazo mínimo de quince días y los patronos que ocultasen o tratasen de ocultar cualquier reducción del precio de la mano de obra incurrirán en una sanción que fijará el Comité*”.

En todos los ejemplos expuestos nos encontramos en la última etapa de este período. El rey Alfonso XIII encarga al general Dámaso Berenguer que forme un nuevo gobierno tras la dimisión del general Primo de Rivera como Presidente del Gobierno el 28 de enero de 1930. Aquél intentará modificar tímidamente la legislación primorriverista dentro de un gabinete neoconservador que no tiene medios para afrontarlo. La Organización Corporativa Nacional pierde el protagonismo anterior. Los acuerdos de los que algunos no están aprobados por el Ministerio de Trabajo, reflejan la situación de desigualdad salarial por razón de género más acusada crematísticamente que en los textos de la II República.

No solamente eran remuneraciones distintas en la misma categoría profesional: las cláusulas que penalizaban el matrimonio de las trabajadoras formaban parte de una normativa oscura de “malas prácticas” demasiado utilizadas para impedir el matrimonio de las obreras y que intenta solucionar en sus inicios la legislación republicana.

© M. Jesús Espuny Tomás

© IUSLabor 3/2006

ISSN: 1699-2938