

Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III):
las Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad

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

“El Estado fijará bases para la regulación del trabajo, con sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre los trabajadores y las empresas. El contenido primordial de dichas relaciones será, tanto la prestación del trabajo y su remuneración, como el recíproco deber de lealtad, la asistencia y protección de los empresarios y la fidelidad y subordinación en el personal”.

Fuero del Trabajo, III, 4

El Fuero del Trabajo señalaba que las bases reguladoras de las relaciones laborales serían establecidas por el Estado con la intervención de los Sindicatos. El Ministerio de Trabajo sería el competente en esta materia.

La Ley de 16 de octubre de 1942 de Reglamentaciones de Trabajo establece los principios generales para regular las relaciones de trabajo. El contenido de los Reglamentos de Trabajo había de referirse principalmente a establecer las condiciones con arreglo a las cuales se habían de desarrollar las relaciones entre las empresas y su personal. El Estado fijaría las condiciones de trabajo en régimen de monopolio y las regularía totalmente. La Ley reconoce expresamente que toda la materia relacionada con los Reglamentos de Trabajo sería función privativa del Estado que se ejercitaría sin delegación posible por el Ministerio de Trabajo:

*“Artículo 1º: Toda la materia relacionada con las reglamentación del trabajo, entendida como regulación sistemática de las condiciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal en las distintas ramas y actividades, **será función privativa del Estado**, que se ejercitará, **sin delegación posible**, por el Departamento ministerial de Trabajo y dentro de éste, en las condiciones que se establecen en la presente Ley, por la Dirección General de Trabajo”.*

Se establecerá también el procedimiento para su elaboración y la regulación de los Reglamentos de Régimen Interior. El contenido de los Reglamentos de Trabajo establecería las condiciones con arreglo a las cuales habían de desarrollarse las relaciones entre las empresas y sus trabajadores abarcando necesariamente diferentes extremos: ámbito territorial, funcional, personal y temporal, organización del trabajo y clasificación del personal, jornada, retribución y cómputo de horas extraordinarias, condiciones sobre el trabajo a destajo, descanso y vacaciones, régimen de sanciones y premios, enfermedades, prevención de accidentes e higiene en los talleres y el reglamento de régimen interior.

*“Artículo 11. El contenido de las **reglamentaciones de trabajo** se referirá principalmente a establecer las condiciones con arreglo a las cuales han de desenvolverse las relaciones entre las Empresas y su personal, y abarcará, necesariamente los siguientes extremos: ámbito territorial, funcional, personal*

y temporal en que sus normas han de aplicarse; organización del trabajo y clasificación del personal por especialidades profesionales, incluyendo las definiciones de todas y cada una de ellas; jornada; retribución y cómputo de horas extraordinarias, condiciones sobre el trabajo a destajo, si hubiere lugar a ello y revisión de destajos y primas; descansos y vacaciones; régimen de sanciones y premios; enfermedades; prevención de accidentes e higiene en los talleres y reglamento régimen interior.

También se consignaran aquellas reglas que puedan ser características en la industria que se reglamente, y se hará constar que las condiciones señaladas tienen el carácter de mínimas y obligatorias, por cuyo motivo son susceptibles de mejora por libre y espontánea determinación de los empresarios hecha figurar en sus reglamentos de régimen interior o en las relaciones de trabajo convenidas con su personal”.

La Ley de Reglamentaciones de Trabajo establecía la obligatoriedad de redactar en un plazo de tres meses a partir de la publicación de la Reglamentación correspondiente un Reglamento de Régimen interior que debería ser redactado por la persona que ostentase la *Jefatura de la Empresa*. Era preceptivo para empresas que ocupasen normalmente cincuenta o más trabajadores fijos. Este mínimo de obreros podría rebajarse e incluso suprimirse por la Dirección General de Trabajo:

“Artículo 16. El reglamento de régimen interior, además de las peculiaridades propias del régimen de la explotación, taller o fábrica, consignará las disposiciones necesarias acerca de la organización y jerarquía en el trabajo(...) y en general cuantas prevenciones puedan ser útiles para la buena marcha de la Empresa y para el mantenimiento dentro de la comunidad de las relaciones de lealtad y asistencia recíprocos que se deben cuantos participan en la producción”.

En un momento en que el convenio colectivo era absolutamente inviable cobran mayor importancia las Reglamentaciones de Trabajo. Resultan elementos imprescindibles en el estudio y la valoración de la igualdad en el primer franquismo. La mayoría de las reglamentaciones que se dictarán establecerán una discriminación básica entre el trabajo de las mujeres y el de los hombres. Pero no en el sentido de marcar para la mujer unos trabajos más adecuados a su naturaleza y constitución, sino discriminando un salario inferior en una misma jornada de trabajo y en una misma actividad, estableciendo la excedencia forzosa por razón de matrimonio en muchas reglamentaciones.

1. Discriminación por razón de género al cambiar de estado civil

En numerosas Reglamentaciones de Trabajo con arreglo a las cuales la mujer que hubiera contratado su trabajo y entrado al servicio de una empresa como soltera, al contraer matrimonio, bien quedaba automáticamente en situación de excedencia forzosa, bien pasaba a esta situación en virtud de una decisión de la empresa; en la mayoría de los casos se la indemnizaba con una modalidad de indemnización de despido que se conocía como dote –con diferentes variantes para calcularla-, por razón de matrimonio.

La Orden de 3 de marzo de 1950 establece la Reglamentación de Trabajo para el personal de la Banca privada, con las peculiaridades citadas:

*“Artículo 50.- Trabajo femenino.- El personal femenino ingresado en la Banca con fecha posterior a la de 3 de marzo de 1950 **deberá abandonar el trabajo en el momento que contraiga matrimonio**, pero tendrá derecho a reingresar si se constituyera en cabeza de familia, por incapacidad o fallecimiento del marido. La Empresa **le abonara en concepto de dote**, una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado en el Banco, considerándose como año completo la fracción superior a seis meses.*

Las ingresadas con anterioridad a la fecha expresada pueden optar entre seguir en sus puestos o solicitar la excedencia por razón de matrimonio, con los mismos derechos establecidos en el párrafo anterior, salvo el de la dote, que perderán las que no hagan uso de la opción en el plazo de un año a partir de la celebración de las nupcias (...).

*“Disposición transitorio 1ª Personal femenino.- El personal femenino del grupo de Empleados ingresados antes de 1º de Enero de 1940 podrá parte en las pruebas que se convoquen **para plazas de Jefes** en las condiciones señaladas en el artículo 15.*

*Se concede un último plazo, que terminará el 31 de diciembre de 1950 para que las mujeres casadas que actualmente trabajan e ingresaron al servicio de la empresa con anterioridad al 28 de septiembre de 1946 **puedan optar entre seguir en sus puestos o solicitar la excedencia con la totalidad de derechos establecidos en el artículo 59”**.*

En un sentido similar a la anterior la Reglamentación nacional de la Siderometalúrgica, aprobada por Orden Ministerial de 27 de julio de 1946, en el artículo 72 dedicado a contemplar las excedencias señala diferentes supuestos: a) Mujeres que contraigan matrimonio en un futuro, b) Mujeres casadas que actualmente presten servicios en las empresas siderurgia-metalurgia, c) Mujeres solteras, actualmente colocadas cuando contraigan matrimonio y d) Mujeres productoras en el sector en trabajos específicamente femeninos. Aclara también la renuncia a una colocación futura si ha percibido la dote por excedencia mientras subsista el matrimonio.

*“(…) Las mujeres que ingresen a partir de la vigencia de esta Reglamentación, si contraen matrimonio, **quedarán automáticamente en excedencia forzosa**; tendrán derecho a una dote de tantas mensualidades de su sueldo o jornal base como años de servicio hayan prestado a la empresa, sin que puedan exceder de nueve mensualidades, contando a estos efectos como años completos la fracción superior a seis meses.*

*Estas mujeres tendrán **derecho a reingresar únicamente** en caso de incapacidad o fallecimiento del marido ocupando la primer vacante que ocurra o el primer puesto que se haya de cubrir dentro de su categoría, sin que para ningún efecto se le compute el tiempo de excedencia y siempre que no rebase los cincuenta años de edad.*

*Las mujeres casadas que actualmente prestan sus servicios en las empresas a que esta Reglamentación abarca **podrán optar entre continuar trabajando en ella o pedir la excedencia** con los mismos derechos establecidos en el apartado anterior. Para hacer uso de esta opción deberá declarar su decisión en el plazo de un mes a partir de la puesta en vigor de este Reglamento y la*

excedencia se concederá por rigurosa antigüedad en la empresa en tandas trimestrales correspondientes al 20 por 100 del número total de las que lo hubieren solicitado, no pudiendo efectuarse nuevas solicitudes en excedencia en tanto no se hubiesen concedido las anteriores.

*La **mujeres solteras actualmente colocadas**, cuando contraigan matrimonio, tendrán igualmente derecho a acogerse a la citada excedencia con dote, que les será obligatoriamente concedida con independencia de los porcentajes anteriormente citados.*

En aquellas empresas de la industria siderometalúrgica en que el personal femenino efectúe trabajos de los tradicionalmente reservados de modo exclusivo a la mano de obra femenina y que no exijan aportación notable de esfuerzo físico, será potestativo de la empresa acogerse o no al régimen de excedencia forzosa, con satisfacción de dote para las mujeres que contraigan matrimonio, siempre que en la localidad o pueblos cercanos a donde radique la industria haya penuria de mano de obra femenina disponible, a juicio de la Organización sindical.

El personal femenino que perciba dote por excedencia se considerará renuncia al derecho de colocarse como productora en cualquier otra empresa, sea cual fuere su actividad, mientras subsista el matrimonio”.

La Orden de 24 de enero de 1956 que establece el Reglamento de trabajo para el personal fijo no funcionario del Patrimonio Forestal del Estado dispone en el artículo 39 las normativa a seguir en caso del matrimonio del personal femenino una distinción según la fecha de ingreso de la mujer en la empresa, antes o después de la entrada en vigor de la Reglamentación, imponiendo la excedencia forzosa a las mujeres ingresadas después y ofreciendo la opción a la trabajadora si ha iniciado su relación laboral antes.

La Reglamentación Nacional de Trabajo en las Empresas de Seguros, aprobada por Orden Ministerial de 28 de junio de 1947 señala en el artículo 61 (Dote por matrimonio) que la mujer al contraer matrimonio pasa a la situación de excedencia forzosa, percibiendo como indemnización o dote tantas mensualidades como años lleve al servicio de la empresa, contándose a estos efectos como año completo la fracción superior a los seis meses, igualmente:

“(…) quedará en situación de excedencia forzosa con derecho a reingresar en caso de incapacidad o fallecimiento del marido, ocupando la primera vacante que se produzca en su categoría, siempre que lo solicite dentro de los seis meses siguientes”.

La Reglamentación de Trabajo de la Compañía Telefónica Nacional de 20 de junio de 1947 recoge una disposición similar:

“Artículo 94.- (...) c) El personal femenino que contraiga matrimonio quedará en situación de excedencia forzosa en tanto no se constituya en cabeza de familia. Cuando esto ocurra, deberá solicitar el reingreso dentro de los treinta días y tendrá derecho a ocupar la primera vacante de su categoría. Este personal recibirá, en concepto de dote una cantidad equivalente a tantas mensualidades del último sueldo que perciba como años de servicios haya prestado, con el límite máximo de doce mensualidades.

La Compañía podrá extender la posibilidad de esta excedencia a otros casos semejantes a los de matrimonio, consignándolos en el Reglamento de Régimen Interior, así como las condiciones en que haya de concederla. El tiempo de esta excedencia no se contará a ningún efecto”.

La Reglamentación nacional de trabajo en Oficinas y Despachos aprobada por Orden ministerial de 26 de octubre de 1956 sitúa también el derecho de la mujer a solicitar o no la excedencia.

Otras Reglamentaciones –como la de Televisión Española de 30 de mayo de 1959-, son especialmente duras al imponen la excedencia forzosa sin conceder indemnización ni dote:

“Artículo 42.- El personal femenino que contraiga matrimonio quedará en situación de excedencia forzosa en tanto no se constituya en cabeza de familia; cuando esto ocurra, deberá solicitar el reingreso dentro de los treinta días siguientes al hecho que lo determine, y deberá adjudicarse la primera vacante de su categoría, si no hubiere algún otro excedente con más preferencia. El tiempo de esta excedencia no se computará a ningún efecto”.

En caso de viudedad, separación o incapacidad del marido, la mujer tiene como hemos visto en numerosas Reglamentaciones el derecho a reingresar al antiguo lugar de trabajo por haber devenido *cabeza de familia*.

2. Discriminación salarial por razón de género

Por la vía de las Reglamentaciones de Trabajo aparece la diferencia, reconocida, en algunas de ellas de una disminución de hasta un 20 % con relación al salario del varón o bien fijando específicamente el salario de las diferentes categorías profesionales por separado –masculinas y femeninas-, cuyas reducciones corresponden a la diferencia antes señalada.

El salario femenino aparece un 80 por 100 del sueldo del varón en las Reglamentaciones de botones, artículos de vestido y tocado, juguetería de celuloide, farmacias, hostelería, textil algodón entre otras. En las Reglamentaciones del sector azucarero las *raspadoras, limpiadoras y demás trabajos propios del sexo femenino*, 70 por 100 del sueldo del peón. Otra modalidad curiosa que aparece en las Reglamentaciones de peluquerías de 16 de marzo de 1950, en su artículo 25, establece una reducción del 15 por ciento, tanto del sueldo inicial como en el garantizado. Otro grupo de Reglamentaciones responde a criterios distintos al establecer jornales específicos para el trabajo de la mujer distintos de los jornales del hombre, pero siempre inferiores.

La Reglamentación Nacional de Trabajo para el Sector Lana de la Industria Textil de 28 de marzo de 1943, clasifica el personal y diferencia sus funciones por razón del género La diferencia de sueldo entre un oficial de *guills* y una oficiala de *guills* es de 11, 50 pesetas diarias para el primero y 7, 50 pesetas diarias para la segunda.

En relación al plus por cargas familiares se establece lo siguiente:

“Para cobrar los puntos por razón del matrimonio es requisito indispensable que la unión sea legítima”. (Punto 5) de la disposición adicional primera.

“En el caso que marido y mujer trabajen, ya en la misma o en distinta Empresa, ya en igual o diferente actividad, únicamente se percibirá el plus familiar por el esposo, a menos que en la rama productiva donde esté colocado no se encuentre implantado el presente beneficio”. (Punto 9) de la disposición adicional primera.

El Reglamento de Régimen Interior de la Empresa Manufacturas Sedó, S. A. señala con referencia a la jornada de trabajo y al pago de las horas extraordinarias, bastante superior en el caso de la trabajadora:

“(…) En lo que concierne al personal femenino la jornada de trabajo será de 7 horas y media diarias y cuarenta y cinco semanales, salvo orden que la modifique” (artículo 18).

“Las horas extraordinarias serán abonadas al personal con los recargos legales del 25 por 100 al masculino y 50 al femenino(…)La jornada máxima del personal femenino no podrá exceder de diez horas diarias computadas las extraordinarias” (artículo 23).

No dejan de sorprendernos las medidas disciplinarias que se establece en el artículo 25:

“(…) El personal guardará en el cumplimiento de su trabajo el orden y la compostura debidos; deberá vestir con aseo y decencia; limitará su estancia en lavabos y retretes a lo estrictamente necesario, y evitará conversaciones que redunden en perjuicio de la producción y el orden. El trabajo en silencio ha de ser norma de conducta en la sala por ser la garantía de aviso en caso de accidente”.

La Orden de 31 de enero de 1946 aprueba el Reglamento Nacional de Trabajo para el Sector Seder de la Industria Textil. Se establecen (artículo 49, 1) *aumentos retributivos* como casos especiales para las tejedoras que trabajen en unas condiciones determinadas:

“Gozarán de un aumento del 5 por 100 sobre la retribución mínima fijada en la Sección de Tejidos las tejedoras que trabajen en máquinas Jacquard. Cuando resulte posible, por ser los telares automáticos, llevar más de cuatro, se aumentará el jornal en una peseta por telar suplementario, y en caso de destajo, el 15 por 100 se elevará al 20, según las normas señaladas, partiendo siempre de que la trabajadora se halle capacitada para obtener con este grupo la producción media normal por telar de la clase de que se trate”.

Sin embargo también se establecen (artículo 50, 1) *reducciones retributivas* para:

“Las tejedoras que por incapacidad personal sólo conduzcan un telar sólo cobrarán el setenta y cinco por ciento de los jornales básicos establecidos. Esta disminución únicamente tendrán lugar cuando el hecho de conducir un solo telar obedezca a la indicada causa de incapacidad”.

La Reglamentación Nacional de Trabajo de las industrias de fabricación de Fieltros y Sombreros de 12 de febrero de 1948 señala en su artículo 43, la retribución del personal femenino:

“1) Las mujeres que actúen en las industrias regidas por este Reglamento percibirán, cuando menos, el ochenta por ciento de la remuneración marcada en sus Tablas de Salarios para las diferentes categorías.

2) Se exceptúan las que forman parte del gupo de personal administrativo y mercantil que cobrarán igual retribución que los varones”.

Respecto a la jornada del personal obrero femenino se considerará turno de noche el comprendido entre las veintiuna y las cinco horas y respecto a él habrán de cumplirse las disposiciones vigentes sobre trabajo de mujeres y niños (artículo, 60, 2) y también se habrán de respetar las condiciones marcadas y cumplir lo preceptuado en el Decreto de fecha 24 de julio de 1947.

La Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Clasificación y Manipulación de Trapos y demás Desperdicios se aprueba por Orden de 31 de mayo de 1948 fija en el artículo 39 la retribución mínima del personal femenino:

“1) Si alguna de las funciones enumeradas en este Reglamento laboral fueran desempeñadas por personal femenino y éste no tuviera especificada su retribución en las correspondientes tablas de salarios, tales trabajadores percibirán, cuando menos, el ochenta por ciento de las remuneraciones mínimas marcadas para el personal varón. Si se tratara de trabajadoras no especializadas, dicho porcentaje se calculará sobre la base del salario asignado al peón, a menos que sean pinches por razón de su edad.

2) Se exceptúa de esta regla el personal administrativo, cuya remuneración mínima será idéntica para hombres y mujeres”.

También se fija un aumento retributivo (artículo 40) para:

“Las trabajadoras que actúen como revisoras en trapos de lana y como Clasificadoras de trapos de lana percibirán sobre el salario que por su categoría y clase les corresponda, según zona, un aumento de cincuenta céntimos por jornada de trabajo”.

La Reglamentación de Trabajo Agrícola para Barcelona y su provincia de 1 de julio de 1949, con la nueva redacción dada a sus artículos 49 a 57 por la Orden de 25 de junio de 1954, establece en el artículo 55 respecto al salario de la mujer:

“El salario de mujer cuando expresamente no esté determinado en estas Ordenanzas, será, en igualdad de trabajo, equivalente al 80 por ciento del salario del varón.

En las explotaciones agrícolas con vivienda para los trabajadores fijos, el empresario podrá concertar con éstos que sus familiares, mediante una gratificación, se ocupen en trabajos secundarios de la granja, tales como alimentación de los trabajadores, cuidado del ganado avícola, etc.”.

La Reglamentación de Trabajo Agrícola para Gerona y su provincia de 20 de mayo de 1954, con la nueva redacción dada a sus artículos 49 a 58 del Reglamento de Trabajo Agrícola, la Orden de 14 de mayo de 1954 para el Trabajo Agrícola de Lérida y la Orden de 20 de mayo de 1954 para el Trabajo Agrícola de Tarragona señalan en el mismo sentido que la retribución de la mujer sería el 80 por ciento del salario del varón en igualdad de trabajo.

3. Primeras normas hacia la igualdad efectiva

El Decreto de 1 de febrero de 1962 aplica a la esfera laboral la Ley de 22 de julio de 1961. Consta de ocho artículos, una disposición adicional, una derogatoria y una tabla de vigencias. El artículo 1º reconoce el derecho de la mujer a celebrar toda clase de contratos de trabajo, convenios colectivos y ejercer funciones laborales propias o en representación de las empresas en que trabaja, sin perjuicio de las disposiciones legales protectoras del trabajo femenino y las que regulan la capacidad de la mujer casada.

El artículo 2º afirma que el cambio de estado civil no rompe la relación laboral; sin embargo la mujer trabajadora en el momento de contraer matrimonio podrá **optar entre las situaciones siguientes:**

- continuar su trabajo,
- rescindir el contrato percibiendo la indemnización correspondiente,
- quedar en situación de excedencia por un período no inferior a un año ni superior a cinco.

La mujer disfrutará del mismo salario del hombre a trabajo de rendimiento igual. Sin embargo el artículo 3º señala específicamente:

“(...) 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. Las diferencias deberán quedar justificadas debidamente en la disposición que las establezca. Es nulo todo pacto o acuerdo que en los contratos de trabajo vulnere lo dispuesto en este artículo”.

Se establecerán –recoge el artículo 5º-, en las diferentes normas laborales criterios de igualdad entre ambos sexos de forma que sea eliminada cualquier discriminación en perjuicio de la mujer, sin más excepción que las que imponen las normas protectoras del sexo.

En próximas colaboraciones nos detendremos en las disposiciones de 1961 y 1962 sirvan hoy para explicar el fin de los cambios en los respectivos puestos de trabajo de las mujeres que contraían matrimonio en la década de los años 40 y 50.

© María Jesús Espuny

© IUSLabor 2/2007

ISSN: 1699-2938