

Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas

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

Los regímenes fascistas pretendieron establecer una rígida disciplina social, una sociedad jerarquizada, y para conseguirlo era esencial que la célula primaria, la familia, reprodujera esa misma jerarquización. La ideología fascista reemplazó la afirmación de los movimientos feministas “diferentes pero iguales” por “diferentes y subordinadas”. La atención que prestaron al papel de la mujer fue para enfatizar su inferioridad¹.

1. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944

La Ley de 14 de diciembre de 1942 autorizaba a publicar los textos laborales refundidos por la Comisión Recopiladora y Refundidora de la Legislación Social creada por Decreto de 14 de marzo de 1942. Cumplidos los trámites señalados se publica por Decreto de 26 de enero de 1944 el Libro I del Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo y se deroga la Ley de 21 de noviembre de 1931. Por Decreto de 31 de marzo de 1944 se aprueba el Texto Refundido del Libro II del Texto Refundido de La Ley de Contrato de Trabajo que comprende el contrato de embarco, el de aprendizaje, el de mujeres y niños y el de trabajo a domicilio: deroga las disposiciones que los regulaban hasta ahora².

El artículo 11, d) señala la capacidad limitada de la mujer para celebrar contratos de trabajo y para contratar su aprendizaje:

“d) La mujer casada, con autorización de su marido, salvo el caso de separación de derecho o de hecho, en el que se reputará concedida por

¹ C. Molinero y P. Ysàs, “Patria, Justicia y Pan” *Nivell de vida i condicions de treball a Catalunya, 1939-1951*, pp. 65-66; C. Molinero, “Mujer, Franquismo, Fascismo. La clausura forzada en un “mundo pequeño”, *Historia Social* 30 (1998), pp. 97-117. Se llegó a proponer que la Ley recogiera la figura de la “media capacidad” como “manera de resolver el problema de los menores, de la mujer casada y del incapaz mental.

² El texto refundido regulador del Contrato de Trabajo -Libro I de la Ley-, se publicó en el BOE del 24 de febrero. El Libro II se publicó en el BOE el 11 de abril de 1944.

ministerio de la ley para todos los efectos derivados del contrato, incluso el percibo de la remuneración”.

Se trata de una situación distinta del caso de los menores en los que la edad es el factor determinante (menores de dieciocho años que no se hayan independizado de sus padres y que tampoco hayan contraído matrimonio). En el supuesto de la mujer es el estado matrimonial el que configura y limita su capacidad. La limitación en la capacidad para contratar supone, en principio, que se tiene capacidad; en segundo término, que ésta no es plena, sino que precisa de ciertos apoyos necesarios para su ejercicio³.

La mujer casada, en el supuesto del artículo 11, d) y por la remisión que a este precepto hace el artículo 163 del contrato de trabajo de las mujeres, necesitará siempre la autorización de su marido, pero en el caso de separación de hecho o de derecho, la diferencia estriba en que, por virtud de una ficción legal, dicha autorización se reputa concedida, lo cual no quiere decir que no sea necesaria⁴. Será necesaria una autorización expresa o tácita que supla la limitación y haga producir al contrato plenos efectos. El artículo 12 señala:

“Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se deriven de su contrato y para su cesación. La autorización, no obstante, podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal”.

La concesión de la autorización por el representante legal a una persona de capacidad limitada supone que esta persona obtenga todas las consecuencias y efectos a que da lugar del contrato que celebra. Convierte a la trabajadora de capacidad limitada en un sujeto que, ante el contrato, actúa como si tuviera plena capacidad.

³ Lidia Falcón O’Neill, *Los derechos laborales de la mujer*, Madrid, Editorial Montecorvo, 1965, pp. 161-183 dedicadas a la necesidad de autorización marital de la mujer trabajadora.

⁴ Manuel Alonso García “Problemas de capacidad en el contrato de trabajo (Los menores y las mujeres ante el contrato laboral)” en *Revista de Derecho Privado* XLI (enero de 1957), pp.163-179. La remisión que hace el artículo 163 del Libro II a los artículos 15 y 51 eran los correspondientes a la Ley de 1931. La remisión se refiere a los artículos 11 y 58 del Texto Refundido.

La autorización puede ser tácita o expresa. Un caso especial es la autorización marital requerida para el contrato de aprendizaje de la mujer casada deberá concederse de modo expreso mediante firma en el contrato:

“Artículo 133. Para contratar su aprendizaje la mujer casada necesita el permiso de su marido que deberá constar, salvo el caso de separación de hecho o de derecho, mediante su firma en el contrato”.

La autorización a su vez podía ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal. En el caso de ausencia de la autorización el contrato sería anulable.

Respecto al pago hecho a la mujer casada el Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 reproduce en sus líneas generales la actuación prevista en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931:

“Artículo 58. Será válido el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo, sino 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”.

La autorización del representante legal en el supuesto de la mujer casada otorga cuantos efectos se deriven del contrato de trabajo, incluso el percibir la remuneración correspondiente. La oposición del marido al pago hecho a la mujer de la remuneración de su trabajo constituye una limitación a la autorización concedida, pero que en tanto esa oposición no se manifieste, el derecho a percibir su salario se entiende plenamente reconocido a la mujer casada.

La mujer casada relacionando los dos artículos 11 d) y 58 de la Ley de Contrato de Trabajo podía encontrarse ante varias opciones:

La mujer casada separada de hecho o de derecho podía contratar libremente por considerarse que cuenta con la autorización necesaria concedida por ministerio legal y podía percibir la remuneración a su trabajo sin que el marido pudiera oponerse.

“Artículo 58, 3. En caso de separación legal o de hecho de los cónyuges, el marido no podrá oponerse a que la mujer perciba la remuneración de su propio trabajo” .

La mujer casada no separada necesitará la autorización marital para contratar. Una vez concedida ésta, podrá percibir la remuneración correspondiente, salvo si consta la oposición del marido, opción que contempla el artículo 58, 2, a la vez que fija el procedimiento a seguir para obtener la autorización correspondiente a percibir el salario⁵.

“Artículo 58, 2. Para que la oposición del marido surta efecto, habrá de formularse ante el Magistrado del Trabajo correspondiente, y si no hubiera Magistratura en la localidad donde el servicio se preste ante el Juez municipal de aquélla, quienes después de oír a la mujer, y en vista de las pruebas practicadas, la autorizarán o no para recibir por si el salario y para invertirlo en las necesidades del hogar”.

El Título IV del Libro II se dedica al contrato de trabajo de las mujeres (artículos 162 a 169). Recoge en síntesis los extremos más significativos de la legislación anterior (vacunación, maternidad y lactancia, ley de la silla). La cláusula final deroga la Ley de 13 de marzo de 1900, el Reglamento para la aplicación al Ramo de Guerra de la Ley de Mujeres y Niños aprobado por Real Decreto de 26 de marzo de 1902, y la Ley de 27 de febrero de 1912, disposiciones todas ellas referentes al trabajo de mujeres y menores⁶.

Las mujeres no podían ser admitidas a ningún trabajo industrial o mercantil si no hubiesen presentado al patrono o a la Empresa un certificado de estar vacunadas y de no padecer ninguna enfermedad contagiosa. Se trata de un requisito para la admisión de la mujer en el puesto de trabajo, no para la validez del contrato. La explicación a esta exigencia que se ha dado desde la doctrina iuslaboralista parece responder al deseo de una mayor protección para las mujeres que en ocasiones amamantaban a sus hijos en las salas de lactancia. La vacuna a la que se refiere es la antivariólica, aunque a partir de 1943 es también

⁵ Fernando Suárez González, *Menores y mujeres ante el contrato de trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1967, pp. 156-167; Martín Bou Vidal, *El contrato de trabajo de las mujeres*, Barcelona, Librería Bosch, 1962, pp. 88-90.

⁶ El Libro II de la Ley de Contrato de trabajo comprende el contrato de embarco (Título I, V Capítulos, arts. 84-113), Contrato de trabajo a domicilio (Título II, II Capítulos, arts. 114-120), Contrato de aprendizaje (Título III, V Capítulos, arts. 122-161), Contrato de trabajo de mujeres (Título IV, arts. 162-169) y Contrato de trabajo de menores (Título V, arts. 170-179) con una cláusula final derogatoria.

necesaria la diftérica. El incumplimiento de este artículo afecta al empresario que puede ser sancionado por la Delegación de Trabajo. El artículo 164 puede relacionarse con el artículo 178 relativo al contrato de menores –de ambos sexos-, en cuyo caso se exige también la vacunación y la certificación facultativa correspondiente. Algunas Reglamentaciones habían impuesto preceptivamente la visita médica preventiva antes del ingreso en la empresa⁷. El artículo 164 reproduce el requisito de la certificación de vacunación y de no padecer enfermedad contagiosa del artículo 10 de la Ley de 13 de marzo de 1900 para “niños, jóvenes y mujeres”⁸.

La mujer que hubiese entrado en el octavo mes de embarazo tenía derecho a abandonar el trabajo, siempre que presentase certificación médica en que se hiciera constar que el alumbramiento se produciría aproximadamente en el término de seis semanas y no se reintegraría a su ocupación hasta el transcurso de igual período de tiempo posterior al parto. El patrono debía reservar el puesto de trabajo a la obrera o operaria durante el tiempo autorizado:

“Artículo 166. Cualquiera que sea el contrato suscrito, toda mujer que haya entrado en el octavo mes de embarazo tendrá derecho a abandonar el trabajo, siempre que presente certificación médica en que se haga constar que el alumbramiento se producirá aproximadamente en el término de seis semanas y no se reintegrará a su ocupación hasta que transcurra igual período de tiempo posterior al parto.

*Artículo 167. En cualquiera de ambas circunstancias (...) el patrono reservará a la obrera u operaria su puesto en el trabajo durante el tiempo que está obligada o autorizada a hacerlo (...)*⁹

La Ley de 13 de marzo de 1900 y el Real Decreto de 13 de noviembre de 1900 para su aplicación ya planteaba el descanso puerperal hasta tres semanas después del alumbramiento. España ratificó por Ley de 13 de julio de 1922 el Convenio internacional del Trabajo de la Conferencia reunida en Washington el 29 de octubre de 1919 sobre auxilio de las obreras antes y después del parto; se

⁷ Fernando Suárez González, *Menores y mujeres...cit.*, pp. 175-176; Martín Bou Vidal, *El contrato de trabajo...*, cit., pp. 183-184.

⁸ Instituto de Reformas Sociales, *Memoria General de la Inspección del Trabajo correspondiente al año 1917*, Madrid, Sobrinos de la Sucesora de M. Minuesa de los Ríos, 1919, p. 54: “(...) Como siempre el mayor número de infracciones corresponde al artículo 10 de la Ley de mujeres y niños y al art. 16 del Reglamento...”. El artículo 16 del Reglamento describía los requisitos de la certificación facultativa de vacunación.

⁹ Fernando Suárez González, *Menores y mujeres...cit.*, pp. 182-184; Martín Bou Vidal, *El contrato de trabajo...*, cit., pp. 188-193.

autorizaba a un descanso de 6 semanas y se permitía a la mujer a abandonar su trabajo si se consideraba que en un período de seis semanas podría adelantarse el alumbramiento¹⁰.

Aunque no conste en el contrato las mujeres mientras tengan hijos en período de lactancia, tendrán derecho, siempre dentro de la jornada de trabajo, a una hora de descanso al día, divisible en dos períodos de media hora cada uno. Deberán escoger antes de entrar al trabajo, el horario escogido. No será en ningún caso descontado de los jornales el tiempo destinado a la lactancia. Responde también a una conquista histórica que se remonta a la Ley de 13 de marzo de 1900¹¹.

Se conserva la llamada “Ley de la silla” el derecho de la obrera u operaria a disponer de un asiento cuando esté ocupada en almacenes, tiendas, oficinas, escritorios y en general en todo establecimiento no fabril. Se extiende a ferias, mercados, pasajes, exposiciones permanentes al aire libre o industrias ambulantes. Este asiento estaría destinado exclusivamente a ella en el local donde desempeñara su cometido¹².

2. La Ley de 22 de julio de 1961

La mujer estuvo vetada para ejercer ciertos puestos de trabajo. Los motivos no fueron exclusivamente políticos y económicos. La ideología del régimen consideró también los condicionamientos morales y sociales a los que la mujer había estado sometida históricamente. Entre otras disposiciones podemos señalar a modo de ejemplo: una orden del Ministerio de Trabajo de 27 de septiembre de 1939 prohibía a los funcionarios femeninos obtener la categoría

¹⁰ Real Decreto de 21 de agosto de 1923, reforma el artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y de los niños. Se amplía definitivamente a seis semanas el tiempo posterior al parto. Se establece a favor de las mujeres asalariadas, cualesquiera que sea su edad, nacionalidad y estado civil.

¹¹ M. Jesús Espuny Tomás, “Fisiología i moral en la primera legislació social” en *Agora 2000*, Barcelona, Generalitat de Catalunya, Institut Català de la Dona, 2000; M. Jesús Espuny Tomás, “Legislació històrica i gènere” en Encarna Bodelón y Pilar Jiménez (coords.), *Desenvolupant els drets de les dones: àmbits d'intervenció de les polítiques de gènere*, Barcelona, Diputació de Barcelona, 2007, pp.15-31 ;M. Jesús Espuny Tomás “Los antecedentes históricos al permiso de lactancia” en *Ius labor 3* (2006) <http://www.upf.edu/iuslabor>.

¹² M. Jesús Espuny Tomás, *Los obreros del comercio: la dependencia mercantil catalana de comienzos de siglo XX*, (en prensa). La legislación histórica protectora de la mujer recibe un complemento importante con esta disposición de 27 de febrero de 1912. Higienistas y sociólogos trabajan por mejorar las condiciones fisiológicas y sociales de la mujer, protegiendo la debilidad femenina que en la Ley de Jornada máxima de la dependencia mercantil de 4 de julio de 1918 se extenderá a los dependientes.

de jefe de Administración, y acceder a los cargos de Delegados de Inspectores provinciales de Trabajo, también el Reglamento notarial de 2 de junio de 1944 prohibió el acceso de la mujer al notariado y seguidamente al cuerpo de Registradores de la Propiedad y al Cuerpo Diplomático. También en 1953 se le impidió acceder al Secretariado de la Administración de Justicia¹³

En la década de los años cincuenta surgieron una serie de transformaciones a nivel de política internacional que hicieron necesaria la integración de las mujeres en la esfera pública y en los medios de producción, por lo que se modificaron los impedimentos legales que las mantenían al margen de algunos trabajos¹⁴. El Concordato con la Santa Sede en 1953, la apertura al exterior fortalecida con los pactos con Estados Unidos y el ingreso de España en Organizaciones Internacionales (UNESCO, OIT, ONU) tuvieron una parte importante en los cambios que se produjeron, ya en los primeros años de la década de los sesenta en la situación jurídica de las mujeres en el mercado de trabajo español¹⁵.

Por otra parte la preocupación de un grupo de mujeres, universitarias, educadas en la Segunda República que habían conocido los avances de ésta en materia profesional, actuaron de forma paralela. Alrededor de 1956 se reunieron en el Instituto de Estudios Políticos para realizar un proyecto que estudiase la remodelación de las reglamentaciones que vetaban el acceso de las mujeres a determinadas profesiones. Coincide cronológicamente con la solicitud de Pilar Primo de Rivera de realizar una ponencia sobre "La mujer en las profesiones liberales" para el Congreso Hispanoamericano del año siguiente. Mercedes Formica, abogada y escritora se responsabiliza del proyecto que respalda de forma sorprendente la Delegada Nacional de la Sección Femenina: sin embargo a la hora de presentar el trabajo es retirado por "feminista". Buena parte de este proyecto se presenta a las Cortes en 1960¹⁶.

¹³ Lidia Falcon O'Neill, *Los derechos laborales de la mujer...*, cit., pp. 125-132 dedicadas a comentar algunos aspectos de la Ley.

¹⁴ AAVV. *La mujer española: de la tradición a la modernidad (1960-1980)*, Madrid, Tecnos, 1966, especialmente María Telo Núñez "La evolución de los derechos de la mujer en España, pp.81-94.

¹⁵ Carme Molinero y Pere Ysàs, "La Historia social de la época franquista. Una aproximación" en *Historia Social* 30 (1998), pp. 133-154 especialmente las pp. 144 y ss. en relación a los cambios experimentados en la evolución de las condiciones de vida y de trabajo desde el inicio de los años sesenta.

¹⁶ Manuel Alonso Olea, "La Ley de 24 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer" en *Revista de Administración Pública* 36 (1961) septiembre-diciembre, 327-354, p. 329, describe la compleja historia de la Ley; María del Rosario Ruiz Franco, "Nuevos horizontes para las mujeres de los años 60: la ley de 22 de julio de 1961" en *Arenal* 2 (1995), pp.

El preámbulo de la Ley 55/61 de 22 de julio de 1961 reconoce en su preámbulo su voluntad de suprimir

“(...) 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.

Toda norma que se enfrenta con la regulación jurídica de las actividades sociales de la mujer ha de tener siempre dos circunstancias que han influido o influyen en su articulación: el sexo en primer lugar, y el estado, en segundo término (...).”

La Ley de 24 de abril de 1958 había modificado el Código Civil, reconociendo en el preámbulo que el sexo *por sí sólo no puede determinar en el campo del Derecho civil una diferencia de trato que se traduzca de algún modo en la limitación de la capacidad de la mujer a los efectos de su intervención en las relaciones jurídicas*. Este principio general se pretende trasladar a los derechos políticos, profesionales y de trabajo que intentará llevar a cabo la Ley de 22 de julio de 1961.

“En segundo lugar, la Ley contempla, claro es que referido únicamente a la mujer casada, las limitaciones de Derecho, una vez más confirmadas en la reforma del Código Civil de 1958, que el matrimonio exige una potestad de dirección que la naturaleza, la religión y la historia atribuyen al marido”.

Reconoce el trabajo realizado por la Sección Femenina de FET y de las JONS en la formación de la mujer española y su propósito asentido por las asambleas nacionales de

“(...) conseguir el acceso de la mujer a aquellas profesiones y tareas públicas y privadas para las que se halla perfectamente capacitada, sin más limitaciones que las que su condición femenina impone (...).”

La Ley de 22 de julio de 1961 se estructura en cinco artículos y dos disposiciones finales. Se inicia con un reconocimiento de carácter general en el artículo 1º:

247-268; Celia Valiente Fernández, “La liberalización del régimen franquista: la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer” en *Historia Social* 31 (1998), pp. 45-65.

“La Ley reconoce a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley”¹⁷.

Los derechos de ser elegida o ser nombrada para un cargo público se reconocen en el artículo 2º:

“1.- La mujer puede participar en la elección y ser elegida para el desempeño de cualquier cargo público.

2.- La mujer puede ser designada asimismo para el desempeño de cualquier cargo público del Estado, Administración Local y Organismos autónomos dependientes de uno y otro”¹⁸.

El artículo 3º, 1., la mujer podía participar en todo tipo de oposiciones y cualesquiera otros sistemas para la provisión de plazas de cualesquiera Administraciones públicas. Teniendo también acceso a todos los grados de la enseñanza. Sin embargo se contradice al restringir su incorporación a la carrera judicial (con excepción de la Magistratura de Trabajo y la Jurisdicción de Menores) y al ingreso en las Armas y Cuerpos de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire salvo autorización expresa. En la Marina Mercante la mujer actuará únicamente en funciones sanitarias. A partir de la entrada en vigor de la Ley quedan automáticamente derogados todos los preceptos de cualquier rango que limiten o condicionen el acceso de la mujer a los Cuerpos y carreras de la Administración Pública¹⁹. Las restricciones establecidas en la carrera judicial se derogan en 1966.

En el artículo 4º se reconoce su capacidad para poder realizar contratos de trabajo, convenios colectivos y reglamentaciones de empresa, sin perjuicio de sexo o de estado civil. Asimismo se reconocía la igualdad salarial entre ambos sexos en trabajos de valor igual. En relación con el principio de unidad de dirección matrimonial, reconocido en el Código Civil era necesaria la

¹⁷ Manuel Alonso Olea, “La Ley de 24 de julio...” cit. p. 330: el establecimiento de igualdad de derechos con el varón es únicamente para el ejercicio de actividades políticas, profesionales y de trabajo sin hablar para nada de capacidad privada estricta. Sólo son objeto exclusivo de la regulación los temas de capacidad jurídico-pública.

¹⁸ Manuel Alonso Olea, “La Ley de 24 de julio...” cit. p. 332, los califica de “cargos públicos de designación autoritaria” e indica como limitación la exigencia de ser varón para ejercer la Jefatura del Estado como Rey o Regente.

¹⁹ Manuel Alonso Olea, “La Ley de 24 de julio...” cit. p. 334, califica sociológicamente como una Ley de *clases medias* porque respecto de la mujer en posesión de títulos de enseñanza media o superior normalmente exigidos para el ingreso en los distintos cuerpos y carreras del Estado el avance es absoluto. Considera el artículo 3º el más crucial de la Ley.

autorización marital para el ejercicio de los derechos laborales de la mujer casada:

“Artículo 4º. 1.- La mujer podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo.

En las Reglamentaciones de Trabajo, Convenios colectivos y Reglamentos de Empresa no se hará discriminación alguna en perjuicio del sexo o del estado civil, aunque éste último se altere en el curso de la relación laboral.

Las disposiciones reglamentarias determinarán los trabajos que, por su carácter penoso, peligroso o insalubre, deben quedar exceptuados a la mujer.

2.- Las disposiciones laborales reconocerán el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual”.

El asunto más debatido en la discusión de la modificación del proyecto y las enmiendas fue el relativo a la autorización marital, que ha sido también motivo de comentarios por los iuslaboralistas de la época. El artículo 5º aparece como común a todos los anteriores, entra en el problema de las limitaciones de capacidad que para la mujer puedan derivarse del estado civil y concretamente del matrimonial; el artículo 5º regula la forma cómo la circunstancia de estar casada influye en el ejercicio de los derechos que la Ley le reconoce.

“Artículo 5º. Cuando por Ley se exija la autorización marital para el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente, deberá constar en forma expresa, y, si fuere denegada, la oposición o negativa del marido no será eficaz cuando se declare judicialmente que ha sido hecha de mala fe o con abuso de derecho.

La declaración judicial a que se refiere el párrafo anterior se hará por el Juez de Primera Instancia del domicilio habitual de la mujer, a solicitud de ésta, con audiencia de ambos cónyuges, por el plazo máximo de diez días y sin otro trámite ni ulterior recurso”.

Hemos de hacer referencia al artículo 11 d) de la Ley de Contrato de Trabajo que hemos visto anteriormente. Resulta así que la Ley de 22 de julio de 1961 implica una regresión respecto de la Ley anterior en la materia relativa a la mujer casada: por exigir de forma expresa la autorización marital (“con autorización de su marido”) y por no aludir al supuesto de separación de hecho o de derecho a que hace referencia la Ley de Contrato de Trabajo (“salvo en el caso de separación de hecho o de derecho”). Existe la reserva implícita de que ello sea así

salvo que la Ley a la que se haga el reenvío (la Ley de Contrato de Trabajo en este caso) contenga normas especiales respecto de la autorización marital, de la forma en que la misma debe ser otorgada y de los supuestos excepcionales de situaciones matrimoniales en que la autorización sea exigible²⁰.

Hasta la Ley de 2 de mayo de 1975 no se suprimen la autorización del esposo. La Ley entra en vigor el 1 de enero de 1962; deroga todas las normas anteriores acerca de la materia: quedan derogados los Reglamentos y Estatutos de cuerpos y carreras del Estado que contuvieran disposiciones prohibitivas del acceso de la mujer a los mimos, así como las normas de las Reglamentaciones de Trabajo y otras disposiciones con preceptos discriminatorios contra la mujer, en materia de remuneración en cualquier otra por razón de sexo o de estado civil.

La Ley autoriza al Gobierno a dictar las disposiciones que se estimen precisas para la adaptación de sus preceptos a las situaciones creadas en el momento de su vigencia, respetando los derechos adquiridos. La doctrina se muestra escéptica en este punto al tratarse de una ley que no aminora los derechos.

3. El Decreto de 1 de febrero de 1962

Este Decreto 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; no obstante, en defensa del hogar familiar, la mujer trabajadora en el momento de contraer matrimonio podrá optar entre las situaciones siguientes:

-continuar su trabajo en la empresa

²⁰ Manuel Alonso Olea, "La Ley de 24 de julio..." cit. p. 345-349, magnífica elaboración doctrinal analizando las consecuencias del estado civil a partir del artículo 5º; Manuel Alonso García, *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona, Ariel, 2ª edición, 1967, pp. 379-380; Fernando Suárez González, *Menores y mujeres...cit.*, pp. 222-226; Martín Bou Vidal, *El contrato de trabajo...*, cit., pp. 99-101.

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

“(…) 2.- Ninguna de las situaciones señaladas en el epígrafe anterior limitan el derecho de la mujer a colocarse en cualquier otra actividad o empresa, pero al hacerlo caduca su derecho a reingresar en la anterior.

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

El matrimonio puede configurar tres supuestos distintos: de continuación, de suspensión o de terminación de la relación laboral, concediéndose a la trabajadora el correspondiente derecho de opción. Respecto a la cuantía de la indemnización se entiende que sería la misma que aparecía en las Reglamentaciones de Trabajo²¹.

El beneficio de esta disposición es fácilmente comprobable, sin embargo parece excesivo el tiempo mínimo; el fallo principal es no haber extendido este beneficio en el caso de maternidad. En general, la trabajadora puede atender perfectamente su hogar y el trabajo mientras no tenga hijos. La norma debería haberse extendido a otros supuestos, maternidad, enfermedad del marido, de los hijos, de los padres...La posibilidad de reingreso de la trabajadora después de la excedencia voluntaria a un puesto de trabajo de categoría superior o “inferior” a la que tuviese en el momento de la baja podía ser fuente de abusos²².

La mujer disfrutaría del mismo salario del hombre a trabajo de rendimiento igual:

“Artículo 3. 1.- La mujer disfrutará del mismo salario que el hombre a trabajo de rendimiento igual. Las Reglamentaciones de Trabajo, convenios colectivos y Reglamentos Interiores de Empresa señalarán normas específicas que adecuen la retribución al diferente valor o calidad

²¹ Fernando Suárez González, *Menores y mujeres...*cit., pp. 212-216 incorpora numerosa jurisprudencia relativa a la percepción de la dote, después de cesar de trabajar por propia voluntad, plazo de prescripción de la acción para solicitar la dote o el establecimiento de la indemnización por arbitrio judicial por no existir ninguna disposición que la fije; Martín Bou Vidal, *El contrato de trabajo...*, cit., incluye la excedencia por matrimonio entre las causas de extinción, pp. 254-258.

²² Lidia Falcon O’Neill, *Los derechos laborales...*, cit. pp. 132-142. Señala con una elogiada perspectiva los problemas que pueden plantearse en un futuro.

del trabajo femenino. Las diferencias deberán quedar justificadas debidamente en la disposición que las establezca.

2.- Es nulo todo pacto o acuerdo que en los contratos de trabajo vulnere lo dispuesto en este artículo”.

“Artículo 4.- Los salarios señalados para trabajos específicos femeninos continuarán al régimen establecido hasta la fecha de la presente disposición”.

Los autores se plantean al respecto diferentes hipótesis. Si se trata de una norma programática o por el contrario determina la subida automática de todos los salarios femeninos calculados en porcentajes inferiores a los del varón.

Los convenios colectivos que fijan coeficientes distintos de valoración para el trabajador femenino no son ilegales según Bayón y Pérez Botija porque los puestos menos remunerados son también los de menor rendimiento²³.

Se establecerán –recoge el artículo 5º-, en las diferentes normas reguladoras de carácter laboral, 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:

“Artículo 5. Las normas reguladoras del aprendizaje, admisión, período de prueba, clasificaciones, ascensos, retribución de trabajos especiales, premios, pluses, primas y demás de carácter análogo establecerán un criterio 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”.

El artículo siguiente contempla y prohíbe los trabajos peligrosos e insalubres, siempre presentes en las normas protectoras de la mujer, remite a la normativa internacional y a la legislación específica sobre las respectivas materias. El Decreto de 26 de julio de 1957 recogió las actividades e industrias prohibidas a las mujeres, cualquiera que sea su edad, y a los varones menores de dieciocho y

²³Fernando Suárez González, *Menores y mujeres...cit.*, pp. 198-199, citando a Bayón y Pérez Botija, Manual, 4ª edición, II, p. 621. Cita también las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 30 de octubre de 1963, 4 de junio y 8 de julio de 1964 que se pronuncian desestimando la demanda porque el menor salario que percibe la actora en relación con el que perciben sus compañeros varones no obedece a discriminación por razón de sexo, sino por la naturaleza del trabajo realizado.

mujeres menores de veintiuno. El Ministerio de Trabajo, a propuesta de la Dirección General del Ramo, y por iniciativa de ésta o previa petición de parte interesada, podrá extender la prohibición a otros no previstos en él, siempre que, mediante la oportuna información, se demuestre la existencia de un peligro indudable para vida y salud de los menores y las mujeres. Muchas Reglamentaciones de Trabajo recogían también preceptos de esta índole, algunos de ellos superados con la nueva legislación más actualizada a los adelantos técnicos²⁴.

“Artículo 6. Los trabajos peligrosos o insalubres están exceptuados para la mujer, serán los señalados reglamentariamente en consonancia con los Convenios internacionales y Leyes específicas dictadas sobre las respectivas materias”.

El primer remedio adoptado para conseguir la liberación del trabajo a favor de la mujer obrera fue el Subsidio Familiar que anunciaba el Fuero del Trabajo en su Declaración III y que fue desarrollado casi inmediatamente por la Ley de Bases de 18 de julio de 1938. El Reglamento General del Régimen de Subsidios Familiares aprobado por el Decreto de 20 de octubre de 1938, reitera en su artículo 21 que el subsidio será abonado al cabeza de familia, y que sólo en circunstancias especiales, determinados por el Reglamento, podrá abonarse a la madre o a quien haga sus veces. Se trataba de un auxilio económico en relación con el número de hijos o asimilados a ellos que tengan a su cargo y vivan en su hogar.

El conocido como Plus Familiar se implantó inicialmente a través de las Reglamentaciones de Trabajo. Se estableció por Orden de 19 de junio de 1945 como el primer paso al salario familiar y tendente de modo primordial a reintegrar al hogar a las mujeres casadas que trabajan por cuenta ajena. En general, para poder cobrar los puntos es requisito indispensable que la esposa no trabaje y en el caso de una mujer trabajadora será necesario para cobrar los 5 puntos del matrimonio que el marido se halle incapacitado o ausente²⁵.

El Decreto de 1 de febrero de 1962 adelanta la futura Ley de Ayuda a la Familia:

²⁴Fernando Suárez González, *Menores y mujeres...cit.*, pp. 253-284 recoge en apéndice las industrias relacionadas en el Decreto citado.

²⁵Martín Bou Vidal, *El contrato de trabajo...*, cit., p. 206-211.

“Artículo 7. El Régimen de Ayuda a la Familia aplicable a la mujer se atenderá a lo dispuesto en las normas que regulan dicha Institución de la Seguridad Social, en equiparación de derechos y obligaciones con el trabajador varón”.

La Ley de 14 de abril de 1962 acometió el intento de unificar los regímenes del subsidio y plus familiares, invocando respecto del primero *la parvedad de sus prestaciones* y respecto del segundo *las diferencias excesivas entre los preceptores* a que daba lugar el sistema de solidaridad por empresas; la Ley pretendió montar una sola organización aseguradora, nutrida de un Fondo Regulador único y cuya consecuencia más notoria era la determinación de un “punto” de valor mínimo nacional. Esta Ley fue declarada en suspenso por el Decreto Ley de 17 de enero de 1963. Basaba su decisión en el hecho de hallarse en aquellos momentos *sometida a estudio la reestructuración del Sistema de Seguridad Social* que efectivamente tuvo lugar con la publicación de la Ley de Bases de 28 de diciembre de 1963²⁶.

Finalmente el artículo 8 el Ministerio de Trabajo deberá dictar o proponer al Gobierno las disposiciones necesarias para el desarrollo del Decreto.

La disposición adicional se refiere a las situaciones anteriores a 1 de enero de 1962 en trabajos femeninos para gozar de las posibles opciones que plantea el artículo 2º del Decreto. Tampoco podrán reclamarse diferencias salariales anteriores a la fecha indicada en los casos que se reconozcan aumentos de salario por equiparación con los atribuidos a los varones.

Se derogan los preceptos contenidos en las Reglamentaciones de Trabajo o cualquiera otra disposición o convenio colectivo en que se establezca con carácter imperativo la excedencia de la mujer por razón de matrimonio. Si la cláusula constase en el contrato de trabajo se tendría por no puesta.

Continúan vigentes las normas que regulan el trabajo de la mujer en industrias y tareas tóxicas, peligrosas o insalubres.

²⁶ Alfredo Montoya Melgar, “La Seguridad Social española: notas para una aproximación histórica” en *Revista de Trabajo* 54-55 (1976), pp. 9-36; Alfredo Montoya Melgar, *Ideología y lenguaje en las Leyes Laborales (1873-1978)*, Madrid, Civitas, 1992, pp. 403-407.

4. El Decreto de 20 de agosto de 1970

El Decreto 2310/70 de 20 de agosto de 1970 deroga el Decreto de 1 de febrero de 1962 y se dicta en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961. Se refiere a los derechos laborales de la mujer. Consta de 10 artículos, dos disposiciones transitorias, cuatro disposiciones adicionales y una disposición derogatoria^{27.0}

El lenguaje de esta disposición es diferente del Decreto que deroga. Tiene más fuerza de obligar: *“La mujer podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo(...)”* a *“La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración”*. Se evita la referencia a algunas expresiones que encontramos en el artículo 1 del Decreto de 1962: *“(...) sin perjuicio todo ello de las disposiciones legales protectoras del trabajo femenino”* o *“y de las que regulan la capacidad de la mujer casada”*. Aunque se mantiene la excepción para la mujer de los trabajos peligrosos e insalubres en el artículo 8º del Decreto de 20 de agosto de 1970 en consonancia con los que había previsto el artículo 6º del Decreto de 1 de febrero de 1962:

“Sólo podrán ser reglamentariamente exceptuados para la mujer los trabajos peligrosos, insalubres o especialmente penosos, señalados en los Convenios Internacionales y Leyes específicas dictadas sobre las respectivas materias”.

Desaparecen de forma contundente cualquier diferencia entre los trabajadores de uno y otro sexo en las Reglamentaciones de Trabajo, Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos Sindicales, Normas de Obligado Cumplimiento y Reglamentos de Régimen Interior (artículo 1, 2):

“No establecerán preceptos o cláusulas que impliquen diferencia en las categorías profesionales, condiciones de trabajo y remuneraciones entre los trabajadores de uno y otro sexo” .

En comparación con el Decreto de 1962 (artículo 3, 1) que preveía aún , en todo caso:

²⁷Alfredo Montoya Melgar, *Ideología y lenguaje...*, cit., pp. 389-390 lo titula “Eliminación de discriminaciones de la mujer trabajadora”.

“(…) Las diferencias deberán quedar justificadas debidamente en la disposición que las establezca”.

Igualmente al plantear el artículo 1, 3, que las normas reguladoras del aprendizaje, ingreso, períodos de prueba, clasificaciones, ascensos, retribuciones por trabajos especiales, premios, pluses, primas y otras de carácter análogo, “responderán al principio de igualdad entre ambos sexos” difiere del Decreto de 1962 que si bien incorporaba idéntico catálogo terminaba con una excepción de flexibilidad aparente:

“(…) de forma que sea eliminada cualquier discriminación en perjuicio de la mujer, sin más excepción que las que imponen las normas protectoras del sexo”.

Sin embargo coinciden en la nulidad de todo pacto o acuerdo que en los contratos de trabajo vulnere lo dispuesto en el artículo 1, 4 de la Ley de 1970 y en el artículo 3, 2 del Decreto de 1962.

El artículo 3, 1, 2ª, del Decreto de 1970 reproduce básicamente las opciones que plantea su antecesor: aunque fija el criterio de la indemnización en el caso que la trabajadora decida rescindir su contrato al contraer matrimonio:

“En defecto de norma expresa, dicha indemnización será equivalente, como mínimo, a una mensualidad por año de servicio en la Empresa, incluidos los períodos de interinidad o de trabajo provisional, si los hubiere, sin que pueda exceder de seis mensualidades. Su importe será calculado con arreglo a la base tarifada de cotización a la Seguridad Social aplicable a la categoría profesional que ostente la trabajadora”.

En el caso de optar por la excedencia voluntaria prevista en el artículo 3, 1, 3ª, el Decreto de 1970 no se limita a establecer los períodos no inferior a un año ni superior a tres, sino que añade:

“(…)En el caso de optar por esta excedencia, una vez se produzca su reingreso en la Empresa, no podrá dentro de los cinco años siguientes, acogerse al beneficio que se establece en el artículo quinto de este Decreto”.

El artículo 5º del Decreto de 20 de agosto de 1920 recoge la excedencia solicitada por la mujer trabajadora en el caso de alumbramiento que podrá obtener una excedencia voluntaria, por un período mínimo de un año a un máximo de tres, a contar desde que termine el descanso, obligatorio de maternidad, con el motivo de atender a la crianza y educación inicial de sus hijos *sin remuneración alguna*: específicamente señalado.

Sin embargo esta *excedencia voluntaria para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos* que se establece *sin remuneración alguna* no afectará según el mismo artículo 5º, 3:

“(...)a los beneficios asistenciales y económicos derivados de la Seguridad Social que puedan corresponder a la mujer trabajadora, cuando ésta hubiere optado por mantener su alta, con la cotización integra a su cargo”.

Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un *nuevo período de excedencia voluntaria, que en su caso pondrá fin a al que viniera disfrutando*. Todo ello debía ser notificado convenientemente a la Empresa.

El reingreso de la mujer que se halle en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco que establecen el artículo 3º, 3, para el supuesto de cambio de estado civil de la mujer trabajadora queda sin especificar en el Decreto de 1970. Podemos intuir que se aplicaría idéntica baremación que en el caso de la mujer casada que sigue a su marido por cambio de residencia y que tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de igual o similar categoría profesional el que viniere desempeñando, lógicamente *si la Empresa tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal*.

Sin embargo sí que se aclara el reingreso en el artículo 5º, 2, para supuesto de la excedencia solicitada por alumbramiento o sucesivos alumbramientos:

“La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente (artículo 5º, 1) podrá solicitar el reingreso en la Empresa que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría”.

Más específico quedaba en el artículo 2º, 3, del Decreto de 1 de febrero de 1962 para el caso de excedencia por matrimonio:

“El reingreso de la trabajadora en situación de excedencia voluntaria se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la vacante de la misma categoría que tuviere en el momento de la baja por matrimonio. De acuerdo con la empresa podrá reingresar en categoría superior o inferior a la indicada”.

El Decreto de 20 de agosto de 1970 reconoce en el artículo 4, 1º, los derechos a los períodos de descanso voluntario y obligatorio en el período de gestación y a la percepción del subsidio correspondiente de acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley de Seguridad Social y disposiciones complementarias. Desarrolla los beneficios de la trabajadora madre de familia numerosa en el segundo párrafo del mismo artículo 4º:

“La trabajadora madre de familia numerosa con derecho a subsidio de maternidad, podrá solicitar, con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo, que se le complete dicho subsidio hasta el cien por cien del salario base de cotización, de acuerdo con las normas que dicten al efecto y a las previsiones que se establezcan en los planes anuales de inversión de dicho Fondo”.

Contrasta con el genérico artículo 7º del Decreto de 1 de febrero de 1962:

“El Régimen de Ayuda a la Familia aplicable a la mujer se tendrá a lo dispuesto en las normas que regulan dicha Institución de la Seguridad Social, en equiparación de derechos y obligaciones con el trabajador varón” .

Se reconoce el derecho de una hora de lactancia dentro del horario laboral, divisible en dos períodos de 30 minutos. Las Empresas con cien o más trabajadoras fijas deberán habilitar, en caso necesario, locales adecuados para la lactancia. El derecho de lactancia para la mujer trabajadora que continuase con su actividad laboral, aparece expresamente recogido en el artículo 5º, 4 y 5 del Decreto de 20 de agosto de 1970. Sin embargo no se le dedica ningún precepto en las disposiciones anteriores, ni en la Ley de 22 de julio de 1961, ni en el Decreto de 1 de febrero de 1962, probablemente porque dedican a unos derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer. Recordemos que este derecho es reconocido en el artículo 168 del libro II, Título IV del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo Decreto de 31 de marzo de 1944 por lo tanto se daba ya por vigente y su aparición en el Decreto de 1970 responde a

un recordatorio, ampliado si cabe por la disponibilidad de un lugar adecuado en la empresa para que la trabajadora lactante pueda dar el pecho a su hijo/a con una cierta intimidad.

La consecuencia de la aplicación de esta legislación que favorece la continuidad de la mujer en el mercado laboral exige –artículo 6º del Decreto de 1970-, por parte del Estado, las Instituciones, Corporaciones, Empresas o particulares la creación y mantenimiento de guarderías diurnas, Jardines de infancia y escuelas de párvulos. Éstos centros deberían funcionar durante las horas de trabajo de las madres o personas a su cargo e incluirían a los niños menores de seis años. El Ministerio de Trabajo y los Departamentos ministeriales competentes debían planificar y coordinar las actividades y el régimen de ayudas estatales²⁸

El artículo 7º, 1, reconoce la obligación de la Administración al desarrollo del *principio de igualdad de oportunidades* en el ámbito de la formación profesional y de la promoción social de la mano de obra femenina a todos los niveles.

Éste principio se mantiene, en el párrafo 2 del Decreto, también en el acceso a los cursos de formación profesional en los que se evitará toda discriminación por razón de sexo a no ser que las materias que van a desarrollar se hallen dentro del grupo de los trabajos peligrosos e insalubres para la mujer. Reconoce un derecho preferente en el acceso a los cursos de formación para adultos a las mujeres trabajadoras que hubieran gozado de una excedencia por razón de alumbramiento:

“En el acceso a los cursos de formación profesional se evitará toda discriminación por razón de sexo, sea cual fuere la actividad económica para la que aquellos se programen, a excepción de lo previsto en el artículo siguiente. Las trabajadoras que se hubieren acogido a los beneficios establecidos en el artículo quinto, número1, del presente Decreto, tendrán derecho preferente para asistir a los cursos de readaptación profesional para adultos”.

El Servicio Nacional de Encuadramiento y Colocación y las Oficinas de Colocación debían adoptar, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9º, las medidas oportunas para la aplicación del Decreto con la mayor efectividad

²⁸ Celia Valiente Fernández, “La liberalización del régimen...”, cit. especialmente pp. 55-57 acerca del llamado “tercer informe Foessa” sobre la situación en España en 1975 catorce años después de la aprobación de la Ley de 1961 y cuatro del Decreto de 1970.

posible, con especial atención al *empleo de las trabajadoras con responsabilidades familiares, facilitándoles, cuando así lo soliciten, acceso preferente a puestos de trabajo en régimen de jornada reducida o de media jornada*. Este intento de conciliar la vida familiar y la laboral de las mujeres *con responsabilidades familiares* no había aparecido en ninguna de las disposiciones anteriores y supone un avance considerable en la consideración que el primer franquismo había tenido de la mujer trabajadora²⁹.

La vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el Decreto de 1970 corresponde a la Inspección de Trabajo de acuerdo con la Ley de 21 de julio de 1962³⁰.

No podemos pasar por alto las dos Disposiciones transitorias del Decreto de 20 de agosto de 1970 con un denominador común: la revisión por parte del Ministerio de Trabajo en un plazo determinado de dos tipos de normas reguladoras del trabajo donde se había señalado con anterioridad una discriminación a la mujer trabajadora. En la primera, de carácter normativo general se fija la fecha límite de 1 de enero de 1972 para que el Ministerio de Trabajo proceda a la revisión de las Reglamentaciones de Trabajo, Ordenanzas Laborales y Normas de Obligado cumplimiento para adaptarlas al artículo primero³¹. Idéntico criterio será de obligada observancia en la renovación de los Convenios Colectivos Sindicales y en la revisión de los Reglamentos de Régimen Interior de las Empresas La segunda plantea la revisión por parte del Ministerio de Trabajo en el mismo plazo de las normas que regulan el trabajo de la mujer en tareas tóxicas, penosas, peligrosas o insalubres, a fin de eliminar las posibles discriminaciones que en las mismas pudieran contenerse por razón de sexo.

La primera de las cuatro Disposiciones adicionales con las que termina el Decreto de 20 de agosto de 1970 se relaciona directamente con la creación de una Comisión, dependiente del Ministerio de Trabajo, con funciones de estudio, consultivas y asesoras en materia de política laboral para la mano de obra femenina, que recogerá además, cuantas iniciativas, quejas, peticiones en

²⁹ Carmen Romo Parra, "Tiempo de trabajos. Los límites difusos de las horas excedentes para las mujeres en España" en *Arenal*, 8:1; enero-junio 2001, pp. 55-81.

³⁰ Manuel Alonso García, *Curso de Derecho del Trabajo*, cit., pp. 756-761 dedicadas a la Ley 39/ de 21 de julio de 1962, sobre ordenación de la Inspección de Trabajo y la también Ley 228/ de 28 de diciembre de 1963, sobre integración y modificación de las plantillas de los Cuerpos de Inspección del Ministerio de Trabajo.

³¹ Artículo 1º, 1, "La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración".

general se formulen por personas e instituciones para la aplicación interpretación y desarrollo de la normativa laboral vigente. Esta Comisión había de estar presidida por el Subsecretario del Departamento y debían formar parte de ella, representantes de la Sección Femenina del Movimiento y de la Organización Sindical, los Vocales natos y los electivos que se determinen reglamentariamente.

La segunda de las Disposiciones adicionales se refiere a la ampliación de los Vocales natos de las Oficinas Provinciales de Colocación. Se incluirían a partir del Decreto de 20 de agosto de 1970, la Regidora Provincial de Trabajo de la Sección Femenina del Movimiento y del Gerente provincial del PPO en las provincias en las que se hubiera constituido este servicio formando parte ambos de la Comisión de Estudios prevista en el Decreto. Se añade que de los representantes de los empresarios y trabajadores previstos uno al menos de los representantes de los trabajadores había de ser mujer³².

El Ministerio de Trabajo debía dictar o proponer en su caso al Gobierno las medidas y disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación del Decreto de 20 de agosto de 1970. Finalmente establece que las opciones que plantea el artículo 3º al contraer matrimonio la mujer no serán aplicables a las situaciones surgidas o creadas como consecuencia de matrimonios celebrados con anterioridad a la fecha de la entrada en vigor del Decreto.

IUSLabor 1/2008
ISSN: 1699-2938

³² Decreto 2912/1966 de 21 de julio.