

María Jesús ESPUNY TOMÁS
Daniel VALLÈS MUÑO
Elisabet VELO I FABREGAT

(Coordinadores)

LA INVESTIGACIÓN EN DERECHO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

JOAN AMENÓS ÁLAMO
LÍDIA BALLESTA MARTÍ
MARIA BARCONS CAMPMAJÓ
MARGARITA BONET ESTEVA
JOSEP CAÑABATE PÉREZ
LAURA CASAS DÍAZ
MARÍA JOSÉ CUENCA GARCÍA
MARIA JESÚS ESPUNY TOMÁS
M^a DEL CARMEN GETE-ALONSO Y CALERA
DAVID GUTIÉRREZ COLOMINAS
NOELIA IGAREDA GONZÁLEZ
MONTSERRAT IGLESIAS-LUCÍA

ARANTZA LIBANO BERISTAIN
OLGA PAZ TORRES
CARMEN NAVARRO VILLANUEVA
NÚRIA REYNAL QUEROL
CONSUELO RUIZ DE LA FUENTE
MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ HUETE
XAVIER SOLÀ I MONELLS
JUDITH SOLÉ RESINA
DANIEL VALLÈS MUÑO
ELISABET VELO I FABREGAT
ESTHER ZAPATER DUQUE

Prólogo

María PRATS FERRET



Facultat de Dret
UAB



Observatori per
a la **Igualtat** UAB

Dykinson, S.L.

LA MUJER EN LA LEY DE RELACIONES LABORALES DE 1976

ELISABET VELO I FABREGAT
Profesora asociada
Historia del Derecho y las Instituciones

1. INTRODUCCIÓN: EN UN CONTEXTO DE CAMBIO

La Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales¹, llegó en un momento de cambio político y social muy intenso y, a modo de estudio de la Historia del Derecho Social, interesante. La muerte del dictador Francisco Franco implicó el inicio de la Transición, no sin dificultades y resistencias en el seno del propio Gobierno franquista y el Movimiento Nacional².

La dictadura franquista fue un período prolífico en cuanto a legislación laboral: ya en 1938 se promulgó en Burgos una de las "leyes programáticas" más importantes: el Fuero del Trabajo³. Ésta norma establecía las bases de algunas de las cuestiones más relevantes del ámbito laboral: derecho al trabajo y la percepción de un salario suficiente por parte del hombre para el mantenimiento de la familia, reconocimiento de vacaciones retribuidas, la creación de la Organización Nacional Sindicalista (Sindicato Vertical), único legal y de obligada filiación, supresión de la negociación colectiva y la expulsión de la mujer casada del taller y de la fábrica. También prohibía el trabajo nocturno a los niños, además de las mujeres. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944⁴, recoge el contenido y espíritu de las primeras leyes de

¹ BOE número 96, de 21 de abril de 1976.

² Esta cuestión ha sido ampliamente analizada por los historiadores Carme MOLINERO y Pere YSÁS, un ejemplo es el artículo de YSÁS, Pere, "Entre l'alarma i el desconcert. Els franquistes i la «crisi de desembre» de 1970", *Recerques*, 50, 2005, pp. 127-150.

³ BOE número 505, de 10 de marzo de 1938.

⁴ La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 se aprueba en dos normas: Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo (BOE número 55, de 24 de febrero de 1944) y Decreto de 31 de marzo de 1944 por

carácter social, que tenían como objeto la protección de niños y mujeres: la Ley de 26 de julio de 1878, sobre trabajos peligrosos de los niños, y la Ley de 13 de marzo de 1900 de condiciones de trabajo de mujeres y niños, una de las “leyes de Eduardo Dato”, así como el contenido de la Ley de la Silla de 1912, que obligaba a los establecimientos mercantiles con personal femenino la disposición de una silla para su descanso⁵.

Además de la Ley de Contrato de Trabajo, se promulgaron diferentes normas sobre préstamos de noviazgo, de ocupación de la mujer, las normas sobre el “Plus de cargas familiares”⁶ y las de Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, reguladoras de las relaciones laborales sectoriales o de empresa, según fuera su aplicación. Dichas normas devinieron la materialización de la desigualdad de género en el ámbito laboral,⁷ que con el tiempo mutaron en otras formas normativas, como fueron las Ordenanzas Laborales y los Convenios Colectivos Sindicales⁸.

En los últimos años de régimen, la legislación social sobre el trabajo de la mujer sufrió diferentes cambios. El primero de ellos, y posiblemente el más relevante en el tema que nos ocupa, fue la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer⁹. La aprobación de esta ley implicó la introducción de cambios respecto a la legislación anterior. Por ejemplo, la excedencia por razón de matrimonio del personal femenino¹⁰, la obligación de las mujeres de abandonar el puesto de

el que se aprueban los textos refundidos de las Leyes de Contrato de embarque, aprendizaje y trabajo de mujeres y niños y trabajo a domicilio. (BOE número 102, de 11 de abril de 1944). Será en el segundo Decreto en el que se aprobarán las normas específicas de trabajo de mujeres y niños, como así se regulaba en las normas de 1900.

⁵ ESPUNY, María Jesús; GARCÍA, Guillermo, “¿Protección o discriminación? A propósito de la Ley de la Silla”, *Universitas, Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 11, 2010, pp.43-57.

⁶ El “Plus de cargas familiares” (popularmente llamados “puntos”) consistían en un coeficiente numérico que se aplicaba sobre el salario percibido por el *pater familias* (padre de familia) que correspondía en la cuantificación de, además de la esposa, el número de hijos legítimos que tenía, con la finalidad de poder alimentar el núcleo familiar con el salario percibido por el hombre. Normalmente se concretaba en las *Reglamentaciones Nacionales de Trabajo e*, incluso, en algunas de estipulaba que los puntos los podía percibir la mujer si devenía viuda. Un ejemplo es lo regulado en la Disposición Adicional Primera de la Orden de 10 de abril de 1943 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo en el Sector Algodón de la Industria Textil. (BOE número 121, de 1 de mayo de 1943).

⁷ ESPUNY, María Jesús, “Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III): las Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad”, *Iuslabor*, nº 2, 2007.

⁸ VELO, Elisabet, “El permiso de lactancia en la legislación social franquista. Análisis de normas sectoriales y de empresa”, *Iuslabor*, nº 1, 2019, pp. 355-373.

⁹ BOE número 175, de 24 de julio de 1961.

¹⁰ Cabe señalar que la reforma del Código Civil de 1958, impulsado por la abogada Mercedes Fórmica, fue un cambio legislativo importante para que se diera la mutación de la excedencia por razón de matrimonio del personal femenino, pasando de ser obligatoria a voluntaria. El preámbulo de la Ley de 24 de abril de 1958 por la que se modifican determinados artículos del Código Civil (BOE número 99, de 25 de abril de 1958), anunciaba

trabajo al casarse pasaba de ser forzosa a voluntaria¹¹. La costumbre social, así como (en ocasiones) las presiones conyugales y familiares, además de la falta de cuestionamiento del funcionamiento patriarcal de la sociedad y el mercado de trabajo, implicaba que muchas mujeres seguían abandonando sus trabajos remunerados cuando se casaban para dedicarse a las tareas de cuidado de su familia (no remuneradas), tanto el cónyuge como los hijos, así como los mayores dependientes, si era necesario¹². La materia laboral de esta norma se desarrolló en el Decreto 258/1962, de 1 de febrero, por el que se aplica a la esfera laboral la Ley 56/1961, de 22 de julio, que equipara a los trabajadores de uno y otro sexo en sus derechos de orden laboral¹³. Estas normas se sustituyen por el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961¹⁴. En este decreto se modifican diferentes desigualdades por razón de sexo en la esfera laboral, como la distinción entre trabajos para hombres y mujeres contenidas en las normas sectoriales y de empresa¹⁵. Igualmente, la norma sigue el espíritu “proteccionista” de la legislación social y su artículo 8 prohíbe a las mujeres el acceso a los “trabajos peligrosos, insalubres o especialmente penosos, señalados en los Convenios Internacionales y Leyes específicas dictadas sobre las respectivas materias”¹⁶. De esta manera, a pesar de los tímidos intentos de subsanar la discriminación sufrida por las mujeres en el ámbito laboral incluso antes de finalizar la Guerra Civil, el legislador sigue manteniendo la intencionalidad originaria de la legislación social, protegiendo al colectivo más “débil” que participa en el mercado de trabajo, en este caso las mujeres.

lo siguiente: “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...” ESPUNY, María Jesús, “Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas.”, *Iuslabor*, nº 1, 2008, p. 8.

¹¹ Otros cambios introducidos en esta norma, de carácter profesional, suponían el acceso de las mujeres a la carrera de magistratura, la judicial y la fiscal, aunque únicamente en las jurisdicciones laboral y de menores (Artículo tercero, apartado Dos, letra c)). Dicha restricción se suprimió en la Ley 96/1966, de 28 de diciembre, suprimiendo la limitación establecida en el apartado c) del número dos del artículo tercero de la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos de la mujer. (BOE número 311, de 29 de diciembre de 1966. ESPUNY, María Jesús, PAZ, Olga, CAÑABATE, Josep y GARCÍA, Guillermo, “Subiendo al estrado: Mujeres y Administración de Justicia (1961-1966)”, RODRÍGUEZ, Rosalía (coord.), *Experiencias jurídicas e identidades femeninas*, Barcelona, Dickinson, 2011, pp. 101-116.

¹² VELO, Elisabet, *Gènere i treball al Poble Sec (Barcelona) 1960-1975*. Tesis doctoral consultable en <http://hdl.handle.net/10803/285565>

¹³ ESPUNY, María Jesús, “Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV)...”.

¹⁴ BOE número 202, de 24 de agosto de 1970.

¹⁵ ESPUNY, “Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV)...” p. 16.

¹⁶ ESPUNY, “Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV)...” p. 16.

Los trabajos de elaboración de la Ley comenzaron en octubre de 1975, antes de la muerte de Franco y cuando su sucesión en la Jefatura del Estado se había designado en el, por aquél entonces, príncipe Juan Carlos de Borbón, en una ceremonia solemne el 22 de julio de 1969.¹⁷ En esos años, la crisis económica de 1973 aún estaba muy presente y las movilizaciones sindicales estaban ya muy presentes en las calles y en los centros de trabajo, se habían formado las Comisiones Obreras en aras de la presentación de afiliados en las elecciones organizadas por el Sindicato Vertical. Para algunos autores, la conflictividad laboral fue uno de los factores de desgaste del régimen franquista¹⁸.

La muerte de Franco en 1975 comportó el inicio del período transicional, que dio lugar a una multitud de reformas sociales, políticas y legales que se rubricó con la aprobación de la Constitución de 1978. En ese momento, la legislación sobre el trabajo y el ejercicio profesional de la mujer se encontraba en una disparidad de normas, sin perjuicio de las leyes laborales generales, haciendo necesario establecer un orden normativo que se adecuara a los nuevos tiempos y a las reivindicaciones feministas entorno a los derechos sociales de las mujeres. Dichas reivindicaciones estuvieron presentes en diferentes encuentros organizados por el movimiento feminista en diferentes ciudades, como Madrid en 1975, Barcelona en 1976 y Granada en 1979.

Asentada la nueva forma de Estado a partir de la coronación de Juan Carlos I el 22 de noviembre de 1975, la presidencia del Gobierno seguía recayendo en Carlos Arias Navarro y el titular del Ministerio de Trabajo era José Solís Ruiz¹⁹. La Ley de Relaciones Laborales deviene el resultado de un proyecto del ministro de esa cartera hasta marzo de 1975, Licinio de la Fuente²⁰, quién tenía como objetivo presentar una Ley Laboral Básica que unificara la legislación laboral vigente en ese momento y que fuera el

¹⁷ ZUGASTI, Ricardo, "La legitimidad franquista de la Monarquía de Juan Carlos I: un ejercicio de amnesia periodística durante la transición española.", *Comunicación y Sociedad*, Vol. XVIII (2), 2005, pp. 141-168.

¹⁸ MOLINERO, Carme; YSÁS, Pere, "Movimientos sociales y actitudes políticas en la crisis del franquismo.", *Historia Contemporánea*, nº 8, 1992, pp. 269-279.

¹⁹ SOLÍS RUIZ fue Ministro de Trabajo entre 1975 y 1976, cesando en el cargo en el momento que Adolfo SUÁREZ fue nombrado presidente del Gobierno. Biografía consultada en la página web de la Real Academia de la Historia. Enlace: <http://dbe.rah.es/biografias/8362/jose-solis-ruiz>

²⁰ DE LA FUENTE fue ministro de Trabajo entre 1969 y 1975, abandonando dicho cargo para ocupar la vicepresidencia del Gobierno de ARIAS NAVARRO. Un desencuentro con este sobre la ley de huelga fue el motivo para su dimisión. Participa de la fundación de Alianza Popular junto con otro de los que fuera ministro de Franco, Manuel FRAGA, y abandona la política en 1979. Obituario publicado el 2 de marzo de 2015 en La Vanguardia: <https://www.lavanguardia.com/obituarios/20150302/54427818099/licinio-de-la-fuente-adios-ultimo-magnifico.html>

punto de partida de una reforma en ese campo²¹. Según la literatura especializada, la aprobación de la Ley de Relaciones Laborales implica la mejora de derechos de la clase trabajadora por la influencia de la presión social y política, reconociendo en su Exposición de Motivos que la voluntad radica en la "actualización y perfeccionamiento de aspectos fundamentales de la normativa del trabajo"²².

El recibimiento que obtuvo esta norma no fue positiva, tal y como explicaba el artículo de Marcos Peña en la revista *Triunfo* de 18 de diciembre de 1976: "Nada más aparecer, la Ley fue criticada desde todos los sectores del mundo laboral: Universidad, despachos laboristas, sindicatos de clase... Se calificó a la Ley de incompleta, técnicamente defectuosa y socialmente ineficaz, pero lo que nadie esperaba era que las mejores formales se congelaran." Posponer la entrada en vigor de algunos preceptos más innovadores como la edad de admisión al trabajo²³ y el carácter incompleto de la norma²⁴, a pesar que la Exposición de Motivos anunciaba un "propósito legislativo unificador", fueron elementos que contribuyeron a que la ley analizada no obtuviera una buena acogida. Así mismo, la Ley de Relaciones Laborales de 1976 se podría considerar como una norma de paso en la legislación social que cerraba una época totalitaria para dar paso a una democracia institucional. A pesar de sus imperfecciones y su provisionalidad, es una norma que apuntala, por introducir algunos aspectos innovadores y una declaración de intenciones (*sui generis*) sobre la

²¹ BAYÓN CHACÓN, Gaspar, "Problemas de carácter general en la nueva Ley de Relaciones Laborales", BAYÓN CHACÓN, Gaspar (coord.), *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1977, p. 12.

²² MONTOYA, Alfredo, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Madrid, Civitas, 1992, p. 412.

²³ MONTOYA, Alfredo, "La aplicación temporal de la Ley de Relaciones Laborales", *Anales del Derecho*, Vol.1, 1977.

²⁴ La Disposición Final Segunda anunciaba el carácter incompleto de la ley, encargando al Gobierno la aprobación de otra norma sobre la materia. El texto establecía lo siguiente: "El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical y dictamen del Consejo de Estado aprobará, en el plazo máximo de un año, un texto refundido que comprenda las normas con fuerza de Ley sobre relaciones laborales." En aras de la materia del presente trabajo, las normas de las que anunciaba su refundición (sin perjuicio de incluir otras) que afectaban concretamente al trabajo de la mujer eran las siguientes: Decreto-ley de quince de agosto de mil novecientos veintisiete sobre Descanso Nocturno da la Mujer Trabajadora y los Decretos de veintiséis de enero y treinta y uno de marzo de mil novecientos cuarenta y cuatro por los que se aprueban los textos de los libros I y II de la Ley de Contrato de Trabajo (en el libro II se regulaba el trabajo de la mujer, el de aprendizaje y el trabajo a domicilio, que ocupaba un gran número de mujeres). Esta refundición, que se establecía para el plazo de un año, se prorrogaba hasta el 31 de diciembre de 1978 en la Disposición Final Tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. (BOE número 58, de 9 de marzo de 1977). Abría la posibilidad que esa norma se podría realizar en "uno o varios textos", dejando para un futuro -a criterio del legislador- el lograr de una vez por todas una regulación unificada de las relaciones laborales en sentido individual y otras de carácter social como la negociación colectiva. MONTOYA, Alfredo, "La aplicación temporal...", p. 24.

igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, lo que devendría más adelante en la legislación social de finales del siglo XX en el Estado español.

2. EL TRABAJO DE LA MUJER EN EL TEXTO DE LA LEY

La Exposición de Motivos de la Ley de Relaciones Laborales anuncia en su apartado II, explicativo de la estructura de la norma, que la capacidad de obrar de la mujer casada *"siguiendo la tradición pionera del Derecho del Trabajo, se equipara totalmente a la del varón."* Además, anuncia la consagración del principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre, con la única excepción de la maternidad.

En el ámbito de las relaciones laborales, el principio de igualdad remite al Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), aprobado en 1958 y ratificado por el Estado español en 1967. A la luz de dicho Convenio, durante el franquismo se llevaron a cabo reformas legales dirigidas a encauzar la igualdad entre mujeres y hombres. En la Ley de Relaciones Laborales, la erradicación de la discriminación en el empleo por razón de sexo debía regirse de manera inexcusable por el principio de igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el trabajo, lo que se consolida en la Constitución de 1978 y la legislación laboral posterior²⁵. El artículo 2 del Convenio, se estipula que *"Todo Miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto"*. En este sentido, la ley anuncia la consagración del principio de igualdad de derechos de la mujer y el varón, aunque se exceptiona en los supuestos de maternidad. Su inclusión anticipa una excepción a esa igualdad entre mujeres y hombres anunciada de manera solemne, en un momento histórico de cambio y alejamiento (al menos formal) respecto de un régimen que hizo de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral uno de sus fundamentos ideológicos de sus primeros tiempos, que precisamente se vinculaba estrechamente con su matrimonio y maternidad.

La regulación del trabajo de la mujer se encuentra en el artículo décimo de la norma. A continuación, se analizarán las cuestiones estipuladas.

Uno. Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectarán por igual al hombre y a la mujer.

El primero de los anunciados estipula de forma clara la igualdad de derechos (y obligaciones) en la legislación laboral entre trabajadores de ambos sexos. Como veníamos diciendo, los primeros años del régimen franquista

²⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel, "El principio de igualdad y las relaciones laborales", *Revista de Política Social*, número 121, 1979.

implicaron la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, ya fuera en materia salarial, por su estado civil, prohibición de ejercer determinadas profesiones... El legislador estimó conveniente anunciar, para evitar equívocos, que la nueva etapa que se abría con la Ley de Relaciones Laborales llevaba consigo la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, extremo ya anunciado en su Exposición de Motivos. La precisión de la igualdad en "derechos y obligaciones" es clara, aunque, como veremos más adelante, existen matices dentro de la misma ley que invalidan el anuncio reiterado del disfrute por parte de las mujeres de una igualdad de derechos que, en el texto de la norma y en la práctica, no van más allá declaración de intenciones invalidada por el mismo legislador. Aunque se supera la discriminación de la época franquista, ya matizada en el mismo período, la misma ley anuncia una igualdad que no se consolida de manera completa.

Dos. La mujer, cualquiera que sea su estado civil, podrá convenir toda clase de contratos de trabajo y ejercitar los derechos correspondientes en iguales condiciones que el varón, inclusive la percepción de su remuneración.

Este apartado nos remite de forma inequívoca a la legislación franquista, concretamente a la figura jurídica de la excedencia por razón de matrimonio del personal femenino, anunciada en el Fuero del Trabajo de 1938 y desarrollada en las ulteriores Reglamentaciones nacionales de trabajo. También se refiere a la posibilidad que, en el caso que la mujer casada trabajara con permiso del marido, éste podía solicitar percibir el salario devengado por el trabajo de la esposa según se estipulaba en el artículo 58 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944²⁶. La capacidad de obrar de la mujer casada y la percepción para sí del salario devengado por su trabajo se reformaron al largo del régimen franquista, aunque sin que desapareciera del todo la discriminación que suponía la posibilidad que la mujer casada abandonara su puesto de trabajo en el momento de contraer matrimonio y que el marido pudiera solicitar percibir el salario devengado por ella en su actividad laboral. Estas modificaciones se anunciaban en los artículos cuarto y quinto de la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesiones y de trabajo de la mujer. El artículo cuarto anunciaba que *"la mujer podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo"*, además que *"En las reglamentaciones de trabajo, convenios colectivos y reglamentos de empresa no se hará discriminación alguna en perjuicio del sexo o el estado civil, aunque éste último se altere en el transcurso de la"*

²⁶ El artículo 58 era otra demostración de la equiparación en la capacidad de obrar de las mujeres casadas a los menores. El artículo estipulaba lo siguiente: *"Será válido el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo, si no consta oposición del marido, y al menor si no consta oposición del padre o madre y, en su caso, de los representantes legales. Para que la oposición del marido surta efecto, habrá de formularlo ante el Magistrado de Trabajo correspondiente, y si no hubiera Magistratura en la localidad donde el servicio se preste, ante el Juez municipal de aquélla, quién después de escuchar a la mujer, y en vista de las pruebas practicadas, la autorizarán, o no, para percibir 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 de su propio trabajo"*.

relación laboral.” En cuanto a la percepción del salario y el derecho de la mujer casada a poder trabajar, el artículo quinto estipulaba que “*cuando por ley se exija la autorización marital para el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente, deberá constar de forma expresa y, si fuera 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 Ley de Relaciones Laborales supone un retorno de la capacidad de obrar de la mujer casada en el ámbito laboral sin excepciones que, aunque la norma de 1961 tiene la voluntad de suponer un avance en esa materia y, aunque se dificulta que la negativa del marido entorpezca que la esposa ejerza sus derechos laborales, aún cabe esa posibilidad. Así, las normas sectoriales (reglamentaciones de trabajo, ordenanzas laborales y convenios colectivos sindicales) preveían que la mujer, en el momento de contraer matrimonio, pudiera abandonar su puesto de trabajo de forma voluntaria.

A igualdad de trabajo percibirá las mismas retribuciones.

La igualdad salarial entre mujeres y hombres por igual trabajo ya se había apuntado en el artículo cuarto, apartado segundo, de la ley de 1961: “*Las disposiciones laborales reconocerán el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual.*” Esto se repite en el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961. En su artículo Dos dice lo siguiente: “*Las Reglamentaciones de Trabajo, Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos Sindicales, Normas de obligado cumplimiento y Reglamentos de Régimen Interior 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*”.

El anunciado de la ley de 1976 es una repetición de lo que ya se había reformado durante el régimen franquista a la luz del Convenio número 100 de la OIT de 1951²⁷, en cuyas primeras décadas la diferencia salarial de las mujeres se regulaba en las mismas normas sectoriales y de empresa²⁸. Además de cumplir con la normativa internacional, estimamos que el objeto de esta aclaración no es otro que reafirmarse en la superación de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, aunque a la luz de las cifras que se manejan hoy en día, ni en ese momento ni en las más de cuatro décadas transcurridas

²⁷ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Ratificado por España el 6 de noviembre de 1967.

Fuente: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245

²⁸ En dichas normas la diferencia retributiva entre mujeres y hombres se establecía según dos modelos: en las tablas salariales se señalaba concretamente el salario percibido por trabajo igual o similar según el sexo del trabajador o trabajadora o, al pie de dichas tablas, se anunciaba que el personal femenino percibiría el 75% o el 80% (mayoritariamente el último) de las retribuciones anunciadas.

desde entonces, ese aspecto no se ha venido acompañando de medidas contundentes que hayan evitado la brecha salarial por razón de sexo²⁹.

Tres. Podrán ser excluidos para la mujer los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza, así como los que puedan afectar a su situación de embarazo o a la maternidad. La exclusión se regulará siempre por Decreto, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previo informe de la Organización Sindical.

Este apartado representa una distorsión importante al principio de igualdad anunciado con insistencia en la norma y remite a la tradición proteccionista de la legislación social en relación con la mujer, como fue la Ley de la Silla de 1912 (incluida en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944), además de otras normas. En la de 1961, que pretendía suponer un avance en los derechos laborales de las mujeres, su artículo cuarto apartado primero, también incluía esa excepción en la igualdad laboral de las mujeres: “*Las disposiciones reglamentaciones determinarán los trabajos que, por su carácter penoso, peligroso o insalubre, deben quedar exceptuados a la mujer.*” Además, en el texto de 1976 se da a la Organización Sindical la competencia de emitir informes sobre dicha cuestión, siendo éste otro control masculinizado sobre el trabajo de la mujer³⁰.

Esta apreciación resulta una expresión de paternalismo y discriminación en cuanto a las capacidades físicas y laborales de las mujeres, que implican una desvirtuación del principio de igualdad y remiten, sin duda alguna, al principio proteccionista que inspiró la legislación social desde sus inicios. Todo ello sin perjuicio de la necesaria protección que deben recibir las mujeres en estado gestacional y en los primeros tiempos de maternidad (puerperio), puesto que dichas situaciones sí implican unos cambios físicos que deben ser protegidos en los casos de trabajos penosos o peligrosos para la integridad física y en la salud de la madre y el bebé, sin que ello pueda suponer un agravio al derecho a la igualdad de la mujer trabajadora³¹.

²⁹ En 2019, un estudio internacional de la OIT revelaba que la brecha salarial de género promedia en España era de un 14,9%. Fuente: <https://www.uab.cat/doc/bretxa-salarial-2019> Después de 12 años de la aprobación de la Ley de Igualdad, en 2019 se ha aprobado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que aborda medidas concretas para superar la brecha salarial por razón de género. Habrá que esperar un tiempo para comprobar si, por fin, las reformas legales tienen una incidencia real en la superación de la desigualdad salarial que históricamente han sufrido las mujeres.

³⁰ Existiendo una organización gubernamental dedicado a la mujer como fue Sección Femenina, nos podemos preguntar por qué los informes no los podía emitir ésta misma y tenía que ser la Organización Sindical la que se pronunciara sobre dicha cuestión.

³¹ En la actualidad, son diversos los convenios colectivos que prevén la posibilidad que las trabajadoras embarazadas o lactantes puedan ser trasladadas de su puesto de trabajo si éste supone un peligro para su salud o la del bebé, sin que ello suponga una discriminación de sus derechos laborales. Un ejemplo en es artículo 50 del Segundo convenio colectivo de trabajo de hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud: “*Artículo 50: Las*

Cuatro. El Servicio Social de la mujer, legalmente obligatorio, cuando sea incompatible con el trabajo, producirá en la relación laboral los mismos efectos que supone el servicio militar.

En 1976, el Servicio Social de la mujer, que se suprimió en 1978, era obligatorio para las mujeres solteras entre 17 y 35 años, sin enfermedad ni impedimento físico, para la obtención del pasaporte, para formar parte de organizaciones artísticas, la obtención de estudios universitarios y del carné de conducir y licencia de caza y pesca³². Este artículo equipara los derechos laborales de las mujeres que prestaban el Servicio Social a los hombres que realizaban el Servicio Militar, esto es, según el artículo 7 de la Ley 55/1968, de 27 de julio, General del Servicio Militar, la reserva del puesto de trabajo según la norma sectorial aplicable y con los derechos contemplados en la legislación social.

Según se desprende de este precepto, hasta ese momento no existía tal equiparación laboral en las mujeres obligadas a realizar el Servicio Social, por cuanto también era obligatorio para que pudieran ser contratadas en empresas como la Compañía Nacional Telefónica de España, motivo por el cual, la exigencia de cumplir dicha obligación sin que por contrapartida se reconociera un derecho que sí tenían contemplado los hombres que cumplían el servicio militar, constituía una discriminación³³.

3. OTRAS DISPOSICIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO DE LA MUJER

A continuación, se analizarán otras disposiciones que, además del artículo décimo, también afectan al trabajo de la mujer. El primero de ellos es el artículo tercero, que nombra los tipos de trabajo que se consideran

trabajadoras que en situación de embarazo o parto reciente que ocupen puestos de trabajo evaluados como de riesgo para la seguridad o salud o puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia, tendrán derecho a que les sean adaptadas las condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos. El mismo artículo especifica que, de ser imposible tal adaptación, se deberá trasladar a la trabajadora a otro puesto de trabajo o función compatible mientras dure la circunstancia que da lugar a este derecho.

³² VELO, Elisabet, "Gènere i treball al Poble Sec (Barcelona) 1960-1975", tesis doctoral, p. 163.

³³ A pesar de la equiparación laboral de 1976, no es hasta 2016 que el Servicio Social de la mujer se incluye en el cómputo para la jubilación anticipada, por expresarse en este sentido la Sala Social del TSJ del País Vasco. Fuente: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-antiguo-servicio-social-de-las-mujeres-cuenta-para-solicitar-la-jubilacion-anticipada> Así mismo, el 22 de febrero de 2018, el Grupo Parlamentario Ciudadanos en el Congreso de los Diputados presentó una proposición no de ley en la Comisión de Empleo y Seguridad Social, para que el tiempo de cumplimiento del Servicio Social se considere como tiempo cotizado. Fuente: http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/DS/CO/DSCD-12-CO-442.PDF

especiales, haciendo mención dos de las ocupaciones más feminizadas: el trabajo doméstico y el trabajo a domicilio:

Artículo tercero.

Uno. Son relaciones laborales de carácter especial las que, reuniendo las características del artículo primero uno, se enumeran en los apartados siguientes:

- a) El trabajo al servicio del hogar familiar, en sus diversas modalidades³⁴.*
- b) El trabajo a domicilio³⁵.*

Las características que debía reunir una actividad laboral para ser incluidas en la regulación de la ley eran que se realizara por cuenta y dependencia ajenas y que fueran retribuidas. En el caso de las mencionadas anteriormente, además de las otras actividades que completan el listado, aunque se trataran de actividades que cumplían dichos requisitos, no se incluían en la regulación de la ley, fuera por motivos históricos o por otros. En cuanto al trabajo al servicio del hogar, históricamente se excluyó su regulación al largo de las diferentes normas sociales (en excepción de 1931), así como en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (artículo 2 c)), siendo remitida la regulación de este tipo de trabajo al Código Civil³⁶. Por el contrario, el trabajo a domicilio sí encontraba una regulación específica en el Título II de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944. En este caso, la literatura especializada de la época confirmaba la "debilitación de la relación de dependencia característica de este tipo de trabajo" y lamentaba que se hubiera perdido la oportunidad para distinguir de forma clara entre trabajador autónomo y trabajador por cuenta ajena, siendo en este último caso el empresario quién realiza el encargo del trabajo a domicilio efectuado por el empleado. Además, apunta –de manera acertada– de las consecuencias que dicha confusión comportaba en materia de Seguridad Social³⁶. En otro sentido, algunos autores confían en la oportunidad que podía suponer una ulterior legislación específica sobre el trabajo a domicilio para corregir cuestiones como la protección de los trabajadores

³⁴ Por "diversas modalidades" la doctrina entendió que se refería a la distinción incluida en la Ley de Contrato de Trabajo, esto es, si la persona trabajadora pernoctaba en casa del amo o fuera de la misma. ALONSO OLEA, Manuel, "Ámbito de aplicación. Relaciones incluidas y relaciones excluidas. Relaciones especiales.", BAYÓN CHACÓN, Gaspar (coord.), *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, Universidad de Madrid (Facultad de Derecho), 1977, p. 50.

³⁵ ESPUNY, María Jesús, "El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada.", ESPUNY, María Jesús y GARCÍA, Guillermo (coords.), *Relaciones Laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014, p. 47.

³⁶ ALONSO OLEA, Manuel, "Ámbito de aplicación. Relaciones incluidas y relaciones excluidas. Relaciones especiales.", BAYÓN CHACÓN, Gaspar (coord.), *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1977, p. 51.

ante los Tribunales, así como asuntos como la sindicación o la actuación de la Inspección de Trabajo en este ámbito³⁷.

La exclusión de la regulación laboral ordinaria del servicio del hogar y el trabajo a domicilio implican la perpetuación de la desprotección y la desigualdad de las mujeres dedicadas a este tipo de trabajos, puesto que el legislador no las protege de los posibles abusos retributivos, sociales, de descanso, entre otros, cometidos por los patronos en ambas actividades. En ambos casos, al tratarse de actividades realizadas en domicilio (espacio privado) y de forma individual o en grupos muy reducidos, sus trabajadoras quedan invisibilizadas y con dificultades para asociarse y reivindicar sus derechos. De esta manera, se perpetúa su discriminación, su empobrecimiento y se perjudica su posición frente al patrón o el *pater familias* del hogar en el que sirven.

Artículo once.

La plena capacidad para celebrar toda clase de contratos de trabajo se adquiere a los dieciocho años, tanto para el hombre como para la mujer.

Este precepto supone una redundancia del principio de igualdad entre mujeres y hombres en su capacidad de obrar en el ámbito laboral llegados a los 18 años, aunque la mayoría de edad en 1976 era a los 21 años, por la reforma del Código Civil aprobada en la Ley 31/1972, de 22 de julio, sobre modificación de los artículos 320 y 321 del Código Civil y derogación del número 3 del artículo 1.880 y de los artículos 1.901 a 1.909, inclusive, de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Así mismo, la igualdad en la capacidad de obrar se ve alterada por la posibilidad de exclusión de las mujeres de trabajos especialmente peligrosos, penosos o insalubres, establecido en el artículo décimo, en su apartado tercero. Por lo tanto, la plena capacidad de obrar no es tal para las mujeres, al contrario de lo que se anuncia en este artículo.

Artículo veintiuno.

Tres. La resolución voluntaria del contrato por razón de matrimonio no dará derecho a indemnización alguna, salvo lo que establezca al respecto en las Ordenanzas Laborales y Convenios Colectivos de Trabajo. En todo caso, las trabajadoras solteras, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a dicha indemnización en la forma y cuantía a la que tengan reconocida.

El redactado de este artículo constituye otra contradicción respecto al principio de igualdad. Como reflexionaba Martínez, "Es un auténtico

³⁷ FERNÁNDEZ, José Luis, *Ley de Relaciones Laborales. Análisis y comentario*, Bilbao, Deusto, 1976.

anacronismo el mantenimiento de este precepto. Existía justificación al pago de la indemnización o dote, cuando al contraer matrimonio se imponía a la mujer la obligación de causar baja en su trabajo. (...) Pero desaparecida la norma, carece de justificación esa extraña opción concedida a la trabajadora entre continuar su trabajo y percibir una indemnización"³⁸. Además, impugna el redactado del artículo décimo en su punto segundo, que incide en la igualdad de derechos de la mujer "cualquiera que sea su estado civil".

Si la Ley de Relaciones Laborales pretende consolidar la igualdad entre mujeres y hombres, siendo el matrimonio uno de los elementos más importantes de la discriminación sufrida por las mujeres, no se entiende que el legislador estimara conveniente incluir esta apreciación sobre el cambio de estado civil de las trabajadoras, persistiendo en la posibilidad de acogerse a una excedencia por haber contraído matrimonio, con el añadido (aún más perjudicial) de perder el derecho a percibir una indemnización o dote. La posibilidad que las trabajadoras solteras percibieran una indemnización si no rescindían el contrato de trabajo constituya otra anomalía y una discriminación respecto a las que sí abandonaban su puesto de trabajo o, en todo caso, los hombres solteros que también contraían matrimonio y seguían trabajando. Si, como señala la doctrina, el Gobierno suprime en el prólogo del artículo la indemnización de la rescisión del contrato por razón de matrimonio³⁹, es cuanto menos contradictorio que mantenga la posibilidad de rescindir el contrato por ese motivo.

Artículo veinticinco.

Cuatro. La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El periodo posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. (...)

Cinco. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Seis. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al

³⁸ MARTÍNEZ, Manuel, *La nueva regulación de las relaciones laborales*, Ibérico Europea de Ediciones, S.A., Madrid, 1976, p. 61.

³⁹ FERNÁNDEZ, José Luis, *Ley de Relaciones Laborales*, Deusto, Bilbao, p. 113.

menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

El derecho al descanso laboral de la mujer embarazada y el derecho de reducción de jornada por lactancia del neonato hasta los nueve meses de edad, ya se regulaban en la Ley de 13 de marzo de 1900. En el caso de alumbramiento, la prohibición de trabajar se amplía en una semana más en el artículo 18 del Reglamento de 13 de noviembre de 1900, así como en la Ley de 8 de enero de 1907, donde queda establecida la prohibición de trabajar entre las cuatro y seis semanas posteriores al parto. Además, la mujer que entraba en el octavo mes de embarazo podía solicitar su cese, si así un facultativo lo aprueba, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo. La Ley de 1976 no significa la inclusión de novedades en materia de descanso puerperal y lactancia, puesto que la acumulación en el período postnatal del tiempo de descanso no disfrutado antes del parto ya se recogía en el Convenio número 103 de la OIT, ratificada por el estado español en 1965, en pleno franquismo⁴⁰.

En lo que refiere a la excedencia y la reducción de jornada por cuidado de menor o persona dependiente, han sido dos derechos laborales que han sido bandera de la conciliación de la vida laboral y familiar, aunque haya significado como un elemento de desigualdad de las mujeres trabajadoras respecto a los hombres. Es significativo que el derecho a acogerse a una excedencia por cuidado de menor hasta tres años, se estipule en el mismo número que se establece el derecho al descanso en período puerperal y, en el caso de la reducción de jornada, se trata de un epígrafe con número diferente y se señala expresamente que “este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges”⁴¹. ¿El legislador entiende que sólo puede ser la mujer la que abandone su puesto de trabajo (sin cobrar y con los riesgos que implica) y el padre de familia solo puede “sacrificar” una parte de su jornada laboral? Aunque no sea de forma expresa, la formulación de ambas instituciones jurídicas señala, en el caso de la excedencia, a la mujer como sujeto activo, y la reducción de jornada como una posibilidad a la que pueden acogerse tanto el padre como la madre del o la menor⁴².

⁴⁰ FERNÁNDEZ, José Luis, “Ley de Relaciones Laborales...”, p. 143.

⁴¹ Debemos llamar la atención sobre la mención expresa de los “cónyuges”, excluyendo toda otra posibilidad y forma familiar. Un claro signo de los tiempos en los que fue aprobada la norma analizada.

⁴² La excedencia por cuidado de hijos/as ha sido una de las mayores causas de desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral, por ser las madres las que se acogen en un mayor número a esa medida cuando es necesario. Según cifras del Instituto de la Mujer español, de las personas que en 2017 se acogieron a una excedencia por cuidado de hijos/as, el 92,34% fueron las madres. En 2018, de las personas que se acogieron a una reducción de jornada por cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores fueron (en miles) 326,8 mujeres y (en miles) 16,4 hombres. Pasan los años y, como se puede comprobar, el uso de estos derechos diseñados para cuidar a hijos/as y personas dependientes sigue siendo

4. EL MOVIMIENTO FEMINISTA Y LA LEY DE RELACIONES LABORALES DE 1976

Durante la Transición, el movimiento feminista se pronunció en las calles y los círculos más intelectuales sobre aquellas cuestiones que afectaban a las mujeres, entre ellas (y de las más importantes) un mercado de trabajo que había devenido hostil durante cuatro largas décadas. El movimiento feminista celebró tres simposios en los que confluyeron organizaciones feministas de todo tipo (asociaciones de amas de casa, militantes de partidos políticos mixtos, sindicalistas, organizaciones feministas no mixtas...) y que trabajaron diferentes puntos que afectaban a las mujeres, como el trabajo.

La primera de las reuniones fue la *I Jornadas por la Liberación de la Mujer*, celebrada en Madrid en diciembre de 1975, coincidiendo con el Año Internacional de la Mujer declarado por la ONU. En el momento que se celebró este encuentro apenas se habían iniciado los trabajos para la redacción de la Ley de Relaciones Laborales de 1976. Así mismo, se concluyó que las mujeres también debían tomar partido en el cambio democrático que emprendía el país, siendo necesario que se le restauraran sus derechos políticos con el fin de restaurar su liberación como mujeres⁴³. En cuanto al trabajo, hacían responsable al sistema político de la situación laboral de las mujeres y reivindicaban su acceso al mercado de trabajo sin restricciones: “Una de las causas fundamentales que sitúan a la mujer al margen del proceso social es su falta de participación en el trabajo productivo. Esta ausencia de la mujer en el proceso de producción no es gratuita, sino que está fomentada. El sistema político actual en nuestro país favorece la utilización de la mujer, que en su aislamiento puede ser más vulnerable a los intereses de la ideología dominante. Por ello creemos que la premisa previa para la liberación de la mujer es que ésta tenga acceso, sin restricciones, al trabajo productivo”⁴⁴.

En la ponencia “*Dona i Treball*” de las *Jornades Catalanes de la Dona de 1976*, celebradas en Barcelona en el mes de mayo de 1976, se hacía una referencia explícita a la Ley de Relaciones Laborales de 1976, que en el momento de la redacción del documento aún se encontraba en la fase de proyecto. En esa ponencia afirman que persisten la mayoría de las discriminaciones perpetuadas en el período franquista y sus modificaciones “no son de ninguna manera un cambio de actitud respecto al trabajo de la mujer”⁴⁵.

mayoritario entre las mujeres, con las consecuencias laborales y económicas que esta realidad conlleva. Fuente: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

⁴³ MORENO, Mónica: “Mujer y culturas políticas en el franquismo y el antifranquismo”, *Pasado y memoria. Revista de Historia Contemporánea*, núm.7, 2008, p. 184.

⁴⁴ MORENO, Mónica: *Manifiestos feministas. Antología de textos del movimiento feminista español (1965-1985)*, Alicante, Universidad de Alicante, Colección Lilith del Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Alicante, 2005, p. 85.

⁴⁵ VVAA, *Jornades Catalanes de la Dona*, Barcelona, Documentación y Publicaciones Generales, S.A., Colección Alternativas, 1977, p. 49.

Denuncian que no se adoptan las medidas necesarias para garantizar que el trabajo de la mujer en el ámbito productivo se deje de considerar como secundario. En las conclusiones de la ponencia se reivindica que la maternidad (la reproducción) se debía considerar como una función social y no una responsabilidad de cada mujer, considerando que las tareas de cuidado familiar debían organizarse colectivamente. La ley de 1976 se encuentra lejos de la percepción reivindicada en la ponencia explicada, pues, como se ha analizado anteriormente, regula los instrumentos jurídicos dedicados al cuidado de los hijos (excedencia y reducción de jornada) de manera que sean las madres las que se acojan a los mismos y dediquen gran parte de su vida dicha función.

Otras cuestiones que se reivindicaron y que disienten del texto de la ley del 76 son la abolición de las restricciones del trabajo de la mujer, pues la norma observa la prohibición de emplear a las mujeres en trabajos "especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza". En lo relativo a la igualdad salarial, de formación y acceso a un puesto de trabajo de acuerdo con la formación, se rigen por el principio de igualdad en el trabajo anunciado en la ley, a pesar de que en la práctica no fuera una realidad extendida. En cuanto a la liberación de la mujer de las tareas domésticas, no se regula en una norma y se inscribe en la percepción social y cultural del reparto de las tareas reproductivas. En este campo, lamentablemente, hoy en día aún se detectan pocos cambios⁴⁶.

En la última de las grandes reuniones que organizó el movimiento feminista durante la Transición, las *II Jornadas Estatales de la Mujer*, que se llevaron a cabo entre los días 7 y 9 de diciembre de 1979, las ponencias que se aprobaron ya trataban sobre el proyecto de Estatuto de los Trabajadores presentado por la Unión de Centro Democrático (UCD). Igualmente, el trabajo doméstico de la mujer se seguía percibiendo como una causa de marginación del mundo laboral, entre otros. Además, se pronuncian sobre la negativa de readmisión a su puesto de trabajo de las mujeres que se acogieron a la excedencia forzosa por razón de matrimonio, como fue en el caso de la Telefónica Nacional de España y el sector bancario.

Sobre el Estatuto de los Trabajadores, manifiestan su oposición al proyecto y exigen su retirada. Los motivos para dicha oposición fueron, entre otros, el entorpecimiento para las mujeres para que accedieran al trabajo asalariado. Así, entendían que la regulación del despido libre, las facilidades para reestructurar las plantillas, el despido por absentismo (cabe recordar que las mujeres son las que en su mayoría deben ausentarse del trabajo para cuidar a hijos e hijas), la exclusión de los derechos laborales de las empleadas en el trabajo doméstico no mejoraba la situación de la mujer en el mercado de

⁴⁶ En 2016, el número de horas semanales dedicadas al cuidado y educación de los hijos en España era de 23 entre hombres y 38 entre las mujeres. Fuente: http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/10/&file=ctf03002.px

trabajo y las seguía situando en trabajos marginales. Además, entendían que hacía incompatible el trabajo con la maternidad por la ausencia de medidas y creación de instituciones que el movimiento venía reivindicando en esa década, como las guarderías. Por esos motivos, entre muchos otros, el texto que sucedió a la Ley de Relaciones Laborales de 1976 en la legislación laboral tampoco obtuvo el beneplácito del movimiento, por ser la continuación de la política social que se había llevado a cabo hasta entonces: "*Denunciamos el Estatuto de la UCD porque está inspirado en la más pura ideología reaccionaria y machista, cuyo objetivo fundamental es condenar a las mujeres a seguir encadenadas, para impedir que luchemos por nuestros derechos y por nuestra liberación*"⁴⁷.

5. CONCLUSIONES

La trayectoria histórica de la legislación social en las últimas décadas ha prestado una especial atención a la situación laboral de la mujer, como ya ocurrió en sus orígenes. La Ley de Relaciones Laborales de 1976 dejaba atrás la regulación del período franquista, que se caracterizó por expulsar a la mujer casada del mercado de trabajo, relegándolas a trabajos en lo que hoy día conocemos como "economía sumergida". Entre otras singularidades, las mujeres que contraían matrimonio que podían seguir con su ocupación, contando con el beneplácito del cónyuge, se podían ver desposeídas de su salario si era el marido el que lo percibía en su nombre. La situación generalizada en el período franquista en el ámbito laboral fue la reclusión de la mujer en casa, en algunos casos aportando los pocos ingresos que ganaba con un trabajo precario, y dedicada a las tareas del hogar y cuidado de personas dependientes. Además, quedaban en una situación de dependencia económica del marido, con las consecuencias que ello comportaba.

La ley de 1976 deviene una norma que podríamos afirmar que tiene como objetivo dejar atrás una época de discriminaciones contra las mujeres, a pesar de las reformas legislativas que se llevaron a cabo durante el franquismo, las cuales intentaban relativizar esa situación, a pesar de la realidad laboral generalizada que seguía expulsando a las mujeres casadas de sus puestos de trabajo y donde las mujeres seguían percibiendo un salario menor por hacer el mismo trabajo, entre otras situaciones desfavorables.

La Ley de Relaciones Laborales anuncia en su Exposición de Motivos la igualdad entre mujeres y hombres, aunque ese anuncio reiterado se queda en una declaración de intenciones. El legislador dedica un artículo, el décimo, al trabajo de la mujer, lo que desde un principio puede levantar suspicacias sobre la igualdad anunciada. Si iguales eran los derechos de las mujeres en el trabajo, ¿para qué regular su trabajo de manera especial? Entre los apartados que repiten de manera inequívoca la igualdad de derechos,

⁴⁷ MORENO, Mónica: "Manifiestos feministas...", pp. 101-102.

como el salarial (aunque 43 años después, las cifras aún no nos dicen lo mismo), encontramos algunas excepciones que desvirtúan completamente esa igualdad, como la exclusión para la mujer de los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza. Aunque la salvedad de trabajar en este tipo de trabajos es comprensible en casos de embarazo, sobre todo al amparo de la prevención de riesgos para la salud e integridad de la mujer y el bebé, no se entiende ese paternalismo del legislador para impedir a las mujeres ocuparse en el trabajo que considerasen conveniente, a pesar de sus características. La excepción incluida en el punto tercero del artículo décimo recuerda a normas como la Ley de la Silla de 1912 y otras que se articulaban entorno a la presunta debilidad física de la mujer y su destino maternal, por lo que su cuerpo no debía "estropearse" realizando según qué tipo de trabajos en condiciones posiblemente adversas para su cometido de engendrar hijos. Además, y aunque debe reconocerse que hoy en día supone una ventaja que las mujeres que realizaran el Servicio Social puedan ver contado ese tiempo a efectos de su pensión de jubilación, llama la atención que aún en 1976 prevaleciera la obligación a cumplir el Servicio Social a la ocupación laboral elegida por la mujer y que, en el mejor de los casos, quería seguir realizando. Es llamativo como el legislador aún sobrepone ese servicio que debían prestar las mujeres, sometiéndose a una formación adoctrinadora a favor del régimen, cuando ya había muerto el dictador, convirtiéndose en mano de obra gratuita para el régimen para aquellos cometidos que les encomendaban, como impartir clases.

Otras cuestiones que la ley analizada no resuelve de manera que se favorezca la igualdad entre mujeres y hombres es la relegación del trabajo a domicilio y el trabajo doméstico como relaciones laborales especiales, dejando a las trabajadoras de esos sectores en desprotección. Además, permanece la posibilidad de acogerse a la excedencia por razón de matrimonio, aunque formulada de una manera diferente a la que se estipulaba durante el régimen y, al menos según nuestra interpretación, regula la excedencia por cuidado de hijos e hijas para que se acoja exclusivamente la mujer. Es, pues, otra situación de discriminación grave.

Por los argumentos expuestos anteriormente, y a la luz de lo manifestado por el movimiento feminista de esa época, entendemos que, en cuanto al trabajo de la mujer y la igualdad de derechos con los hombres, la Ley de Relaciones Laborales de 1976 se queda en una declaración de intenciones que en el fondo, y a pesar de elevar algunas cuestiones como la igualdad salarial y la igualdad de contratación independientemente del estado civil, existen excepciones que invalidan esa norma para considerar que efectivamente es un instrumento para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Como recordaba el movimiento feminista de la época en los congresos celebrados, sin medidas materiales efectivas, como por ejemplo la implantación de guarderías, una educación no sexista o una

concepción comunitaria de los cuidados, el acceso de la mujer al mercado de trabajo seguía siendo dificultosa.

La Ley de Relaciones Laborales de 1976 fue una norma de tránsito entre una dictadura abiertamente machista y una democracia liberal que tiene en el principio de igualdad uno de sus baluartes. Esa norma, a pesar de su declaración de intenciones, aún contiene algunas cuestiones que recuerdan la dictadura que se superaba y que se dejaron atrás con las sucesivas leyes laborales que se han venido aprobando a partir de la Constitución de 1978. Aunque las cifras, a menudo, parece que no acompañan a la premisa que mujeres y hombres seamos iguales en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel, "Ámbito de aplicación. Relaciones incluidas y relaciones excluidas. Relaciones especiales.", BAYÓN CHACÓN, Gaspar (coord.), *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, Universidad de Madrid (Facultad de Derecho), 1977.
- BAYÓN CHACÓN, Gaspar, "Problemas de carácter general en la nueva Ley de Relaciones Laborales", BAYÓN CHACÓN, Gaspar (coord.), *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, Universidad de Madrid (Facultad de Derecho), 1977.
- FERNÁNDEZ, José Luis, *Ley de Relaciones Laborales. Análisis y comentario*, Deusto, Bilbao, 1976.
- ESPUNY, María Jesús, "Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III): las Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad", *Iuslabor*, nº 2, 2007.
- ESPUNY, María Jesús, "Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas.", *Iuslabor*, nº 1, 2008.
- ESPUNY, María Jesús y GARCÍA, Guillermo, "¿Protección o discriminación? A propósito de la Ley de la Silla", *Universitas, Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 11, 2010.
- ESPUNY, María Jesús, PAZ, Olga, CAÑABATE, Josep, GARCÍA, Guillermo, "Subiendo al estrado: Mujeres y Administración de Justicia (1961-1966)", RODRÍGUEZ, Rosalía (coord.), *Experiencias jurídicas e identidades femeninas*, Barcelona, Dykinson, 2011.
- ESPUNY, María Jesús, "El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada.", ESPUNY, María Jesús y GARCÍA, Guillermo (coords.), *Relaciones Laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014.

- MARTÍNEZ, Manuel, *La nueva regulación de las relaciones laborales*, Ibérico Europea de Ediciones, S.A., Madrid, 1976.
- MOLINERO, Carme, YSÀS, Pere, "Movimientos sociales y actitudes políticas en la crisis del franquismo", *Historia Contemporánea*, nº 8, 1992.
- MONTOYA, Alfredo, "La aplicación temporal de la Ley de Relaciones Laborales", *Anales del Derecho*, Vol.1, 1977.
- MONTOYA, Alfredo, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Madrid, Civitas, 1992.
- MORENO, Mónica: *Manifiestos feministas. Antología de textos del movimiento feminista español (1965-1985)*, Alicante, Universidad de Alicante, Colección Lilith del Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Alicante, 2005, p.85.
- MORENO, Mónica: "Mujer y culturas políticas en el franquismo y el antifranquismo", *Pasado y memoria. Revista de Historia Contemporánea*, núm.7, 2008.
- NASH, Mary: *Dones en transició. De la resistència política a la legitimitat feminista: les dones en la Barcelona de la Transició*, Ajuntament de Barcelona, Barcelona, 2007.
- NASH, Mary: *Treballadores: un segle de treball femení a Catalunya*, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2010.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel, "El principio de igualdad y las relaciones laborales", *Revista de Política Social*, número 121, 1979.
- VELO, Elisabet, *Gènere i treball al Poble Sec (Barcelona) 1960-1975*. Tesis doctoral consultable en <http://hdl.handle.net/10803/285565>
- VELO, Elisabet, "El permiso de lactancia en la legislación social franquista. Análisis de normas sectoriales y de empresa", *Iuslabor*, nº 1, 2019, pp. 355-373.
- VVAA, *Jornades Catalanes de la Dona*, Documentación y Publicaciones Generales, S.A., Colección Alternativas, Barcelona, 1977, p.49.
- YSÀS, Pere: "Entre l'alarma i el desconcert. Els franquistes i la «crisi de desembre» de 1970", *Recerques*, nº 50, 2005.
- ZUGASTI, Ricardo, "La legitimidad franquista de la Monarquía de Juan Carlos I: un ejercicio de amnesia periodística durante la transición española.", *Comunicación y Sociedad*, Vol. XVIII (2), 2005.

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

- Biografía de José Solís Ruiz, página web de la Real Academia de la Historia:
<http://dbe.rah.es/biografias/8362/jose-solis-ruiz>
- Boletín Oficial del Estado: <http://www.boe.es>

- Instituto de la Mujer, Ministerio de Presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad: <http://www.inmujer.gob.es/ca/home.htm>
- Normalex, sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo (OIT): <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:1>
- Informe de la OIT sobre brecha salarial (2019): <https://www.uab.cat/doc/bretxa-salarial-2019>
- Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es>
- Noticias sobre las sentencias emitidas por tribunales:
<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales>
- Obituario de Licinio de la Fuente, La Vanguardia:
<https://www.lavanguardia.com/obituarios/20150302/54427818099/licinio-de-la-fuente-adios-ultimo-magnifico.html>
- Repositorio sobre la actividad en el Congreso de los Diputados: <http://www.congreso.es>