

Mujer y trabajo durante el franquismo

Una aproximación jurídica

Daniel Peres Díaz¹

Universidad de Granada

1. CONTEXTO HISTÓRICO-CONSTITUCIONAL

Antes de analizar la situación jurídica de la mujer en relación al trabajo, resulta oportuno dar algunas notas características del sistema constitucional construido durante el franquismo. Sin entrar en un estudio pormenorizado, podemos afirmar que la España franquista formaba parte de los denominados “sistemas corporativos”, una alternativa a los sistemas liberales europeos de cuño clásico. En ellos, se desarrolló una normativa ciertamente original denominada “cartismo social”, cuyo nombre deriva de la “Carta del Lavoro” italiana (seguida del “Fuero del Trabajo en España” y de la “Carta Corporativa” en Portugal). Los textos promulgados eran solemnes y declarativos, inicialmente sin valor jurídico, convertidos posteriormente en normas constitucionales atípicas². Se centraban en materias laborales y sociales, que funcionaban respectivamente como la parte programática-social de los textos Constitucionales de cada Estado.

En el caso específico del régimen franquista, las dos normas “constitucionales” más importantes en materia laboral fueron el “Fuero del trabajo” (1938) y el “Fuero de los Españoles” (1945). El modelo subyacente era autoritario y partía de una concepción “comunitaria” de la empresa. Las normas aprobadas no eran democráticas y, por supuesto, no había una separación real de poderes. Además, se trataba de normas que no carecerían de aplicabilidad directa, puesto que en ellas no se reconocían verdaderos derechos subjetivos. Solamente a través del desarrollo legislativo podían ser dichas disposiciones invocadas ante los Tribunales de Justicia.

El caso es que durante el período que va de 1938 a 1978, no existía en España una Constitución propiamente dicha, sino una serie de textos político-

¹ Investigador FPU en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada. Contacto: danielperes20@gmail.com.

² BOZÁ PRO, G. “Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del trabajo”, *Themis. Revista de Derecho*, núm. 65, 2014, p. 17 y ss.

normativos de carácter programático y organizativo que en conjunto se denominaron “Leyes Fundamentales” (siete en total) y que nunca llegaron a alcanzar los requisitos mínimos para ser considerados textos Constitucionales, aunque funcionaron como tales. De estas siete Leyes Fundamentales, el Fuero del Trabajo era el “texto constitucional” que se encargaba de regular las relaciones de trabajo. El Fuero del Trabajo trazaba un muy detallado y sistemático complejo normativo, institucional y jurídico, de temas laborales y de protección social, y que constituía de hecho la parte programática de esas Leyes Fundamentales.

El marco institucional que se diseñaba al respecto era el propio de un régimen autoritario y corporativista (nacional-sindicalista), con un régimen jurídico de muy estricto intervencionismo público en la economía y, por tanto, en las relaciones laborales, y con un sistema sindical basado en la figura del sindicato como corporación de Derecho público³. Inicialmente fue adaptado para un sistema económico autárquico, aunque esa situación no duró más que hasta

1956. A partir de ahí, se adoptaron esquemas capitalistas clásicos mezclados con el autoritarismo, lo que obligó a cambiar progresivamente las estructuras laborales y reconocer los convenios colectivos, que ayudarían a la organización de un movimiento obrero clandestino (aunque los convenios colectivos estaban sujetos a homologación posterior por parte del Estado). En todo caso, la huelga estaba tipificada como delito, al entenderse que atentaba contra la producción nacional y el interés general⁴.

2. LA LEY DE REGLAMENTACIONES DEL TRABAJO (1942)

Una vez se han presentado las líneas maestras del marco jurídico-político franquista, podemos adentrarnos en la situación específica de la mujer. La norma positiva en la que se observa, quizá con más claridad que en cualquier otra, la discriminación de la mujer en materia laboral es la Ley de 16 de octubre de 1942, por la que se establecen normas para regular la elaboración de las reglamentaciones trabajo. No obstante, ya antes el Fuero del Trabajo de 1938

³ MARTÍN, S., “Del Fuero del Trabajo al Estado social y democrático de Derecho. Los juristas españoles ante la socialización del Derecho”, *Quaderni Fiorentini. Per la storia del pensiero giuridico moderno*, núm. 46, 2017, p. 343.

⁴ MONERÉO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. & MORENO VIDA, M.N., *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2016, p. 82 y ss.

establecía en su Apartado II.1 una exclusión discriminatoria en material laboral: *“El Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica”*. Llama especialmente la atención que, en el apartado *in fine*, se hable de “regular el trabajo a domicilio” al tiempo que se excluye a la mujer del “taller y la fábrica”, es decir, se la relega al ámbito reproductivo y se la expulsa de los espacios de producción.

Este antecedente se vería posteriormente confirmando con la ya citada Ley de Reglamentaciones del Trabajo. En el marco de esta ley, se instituye el procedimiento para la elaboración de los Reglamentos de Régimen Interior, cuyo contenido, según estipula el art. 11, debería versar sobre las condiciones con arreglo a las cuales habían de desarrollarse las relaciones entre las empresas y sus trabajadores. Ello debería abarcar diferentes extremos: ámbito territorial, funcional, personal y temporal; organización del trabajo y clasificación del personal; jornada; retribución y cómputo de horas extraordinarias; condiciones sobre el trabajo a destajo, descanso y vacaciones; régimen de sanciones y premios; enfermedades, prevención de accidentes e higiene en los talleres; y el reglamento de régimen interior.

2.1. DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO O MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO COMO CONSECUENCIA DE UNA MODIFICACIÓN DEL ESTADO CIVIL

En numerosas Reglamentaciones de Trabajo se establecía que la mujer que venía prestando servicios en la empresa debía, una vez contrajese matrimonio, o bien quedar automáticamente en situación de excedencia forzosa, o bien pasar a esta situación en virtud de una decisión de la empresa. En la mayoría de los casos, se la indemnizaba con una modalidad de indemnización de despido que se conocía como “dote” –con diferentes variantes para calcularla–, por razón de matrimonio. Veamos un ejemplo más concreto, a saber, la Orden

de 3 de marzo de 1950, que venía a establecer la Reglamentación de Trabajo para el personal de la Banca privada⁵:

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

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

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

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

Disposiciones similares encontramos en otras Reglamentaciones como la Siderometalúrgica (Orden Ministerial de 27 de julio de 1946), cuyo art. 72 preceptúa que “*las mujeres que ingresen a partir de la vigencia de esta Reglamentación, si contraen matrimonio, quedarán automáticamente en excedencia forzosa*”; o la Reglamentación de Trabajo de la Compañía Telefónica Nacional, de 20 de junio de 1947, cuyo art. 94 venía a establecer que “*El personal femenino que contraiga matrimonio quedará en situación de excedencia forzosa en tanto no se constituya en cabeza de familia [...] Este personal recibirá, en concepto de dote una cantidad equivalente a tantas*

⁵ ESPUNY TOMÁS, M.J., “Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III): las Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad”, *IUSLabor* 2/2007, 2007, p. 2 y ss.

mensualidades del último sueldo que perciba como años de servicios haya prestado, con el límite máximo de doce mensualidades". Se constata, pues, que era una regla general, transversal a todas las Reglamentaciones de Trabajo; así, el modelo franquista inicia su andadura en la construcción de un imaginario nacional-católico en el que la mujer queda subordinada respecto del hombre en el ámbito del trabajo; para ello, es necesario recordar que las Reglamentaciones de Trabajo vienen a sustituir un sistema sindical de composición del conflicto de clases, por lo que no solamente es una discriminación en función de la variable sexo/género, sino, además, una ruptura con el marco de las libertades democráticas y la negociación colectiva. De ahí que sea el poder autoritario quien limite o restrinja de los derechos de la mujer, razón por la que ya desde el Fuero del Trabajo el Estado se reserva el poder de ordenar y regular jurídicamente las relaciones sociales, más específicamente, las relaciones de trabajo.

2.2. DISCRIMINACIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EN ESPECIAL EN MATERIA SALARIAL

La discriminación de la mujer no solo afectaba al ámbito del acceso al empleo, como hemos podido comprobar en el ejemplo anterior (que es un caso de discriminación por modificación del estado civil). También existían fuertes discriminaciones en materia de condiciones de trabajo, con especial significación de la discriminación salarial. De este modo, y nuevamente por la vía de las Reglamentaciones de Trabajo, el Estado establece diferencias en el salario que llegan incluso a ser un 20 % inferiores respecto de las percibidas por el hombre en un puesto de similares características.

Además de esta discriminación salarial directa, es decir, establecida directamente, otra técnica utilizada por el régimen franquista consistía en fijar o adscribir los salarios a diferentes categorías profesionales, diferenciando entre categorías masculinas y femeninas. Por ejemplo, el salario femenino aparece específicamente recogido como un 80% del sueldo del varón en las Reglamentaciones de botones, artículos de vestido y tocado, juguetería de celuloide, farmacias, hostelería, textil algodón entre otras⁶.

⁶ *Ibidem*, p. 5.

Del mismo modo, podemos citar las Reglamentaciones del sector azucarero las raspadoras, limpiadoras y demás trabajos propios del sexo femenino (interesante esta asociación de “trabajos propios del sexo femenino”), en cuyo caso el salario de la mujer será el 70% del sueldo del peón. Otras modalidades son las que, por ejemplo, recogen las Reglamentaciones de peluquerías de 16 de marzo de 1950, las cuales establecen una reducción del 15% del salario de la mujer (art. 25). Finalmente, otro grupo de Reglamentaciones responde a criterios distintos al establecer jornales específicos para el trabajo de la mujer distintos de los jornales del hombre, por supuesto, de cuantía inferior.

Se reafirma aquí lo dicho al final del apartado anterior. Y es que asistimos a una radical división entre trabajo productivo e improductivo y a la asignación de los mismos de manera “natural” al hombre y a la mujer. Así, lo visto al hilo de las Reglamentaciones de Trabajo permite afirmar que la mujer es destinada al matrimonio, de ahí que no necesite formarse para la consecución de un empleo; y ello, asimismo, determina una condena, a saber, en el caso de «no casarse bien» estará obligada a obtener trabajos de peor cualificación y menor retribución que el varón. Por lo demás, el modelo de familia del franquismo supone una fuerte jerarquía entre los miembros de la misma, reflejo del distinto papel reservado por la sociedad a cada uno de su miembros⁷.

3. LAS LEYES LABORALES POSTERIORES (1944-1970)

El itinerario histórico-jurídico, tras la promulgación de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942, puede dividirse en cuatro hitos. Primero, la promulgación de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944; segundo, la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer; tercero, el Decreto de 1 de febrero de 1962; y, cuarto, el Decreto de 20 de agosto de 1970.

3.1. LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE 1944

⁷ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., “La mujer trabajadora en el franquismo: análisis jurídico-laboral”, en FERNÁNDEZ CREHUET LÓPEZ, F. & GARGÍA LÓPEZ, D.J. (eds.), *Derecho y dictadura*, Comares, Granada, 2009, p. 208.

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. Realizados los trámites indicados, se publica, por Decreto de 26 de enero de 1944, el texto refundido del Libro I de la Ley 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 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 domicilio⁸.

En el apartado d) del art. 11 de la citada Ley de Contrato de Trabajo se establece que podrá concertar un contrato de trabajo *“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 ministerio de la Ley para todos los efectos derivados del contrato, incluso el percibo de la remuneración”*. Así, el ámbito subjetivo de la ley, que incluye a la mujer, lo hace de forma subordinada respecto del hombre e introduce, conforme a los antecedentes antes mencionados, una limitación a su capacidad de obrar mediante la técnica de la “licencia marital”. Esto es, tiene menos “capacidad” de llevar a cabo determinados negocios jurídicos; por lo que, implícitamente, se está equiparando a la mujer con un ser necesitado de tutela, como pueden ser los menores de edad o las personas mayores o vulnerables (recuérdese, en este sentido, la literalidad del texto del Fuero de los Españoles que hace gala de ese paternalismo jurídico hacia la mujer). En la relación laboral, el pago del salario a la mujer casada estaba condicionado a la no oposición del marido, según venía estipulado en el art. 58 de la citada ley:

Será válido el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo, si no consta la oposición del marido, y al menor, si no consta la exposición del padre, de la madre, y, en su caso, de sus representantes legales. 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 sí el salario y para invertirlo en las necesidades del hogar. En caso de

⁸ ESPUNY TOMÁS, M.J., “Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas”, *IUSLabor* 1/2008, 2008, p. 1.

separación legal o de hecho de los cónyuges, el marido no podrá oponerse a que la mujer perciba la remuneración de su propio trabajo.

Varios aspectos llaman la atención del precepto. La primera, una cosa que ya adelantábamos: la equiparación de la mujer a otros sujetos necesitados de tutela jurídica por tener una capacidad de obrar limitada. La segunda, la coletilla “para invertirlo en las necesidades del hogar”, elemento que refuerza la tesis antes sostenida de que el engranaje jurídico-laboral franquista venía a legitimar la separación de los espacios productivo y reproductivo en función del sexo. Y ello, como se ha dicho, sobre la base de un ideal nacional-católico. Y, tercero, la intervención del poder público –en este caso, la Magistratura de Trabajo– para “componer” un conflicto que, en realidad, no es tal; la intromisión del poder público en la esfera de derechos civiles es lo que denota el marcado carácter autoritario de la regulación laboral franquista (aspecto este que nace con las Reglamentaciones de Trabajo).

Otro aspecto introducido por la Ley en relación a las condiciones al trabajo de las mujeres era la obligación de presentar certificación de “no padecer ninguna enfermedad contagiosa”. Al margen del carácter patologizante de la norma, ya hemos comprobado que la mujer era equiparada legalmente al menor de edad, ya que este podía percibir su salario si no se oponían a ello sus padres o representantes legales. Pérez Botija recordaba que en el I Congreso de Medicina Legal se consideró la oportunidad de recoger en la ley la institución de la “media capacidad” como “manera de resolver el problema de los menores, de la mujer casada y del incapaz mental”⁹. En las Oficinas de Colocación únicamente podía inscribirse las mujeres “cabezas de familia” que no tuviesen ingresos, las legalmente separadas o con el marido impedido para el trabajo, y las solteras sin medios de vida o que dispusieran de un título o de un oficio cualificado¹⁰.

⁹ PÉREZ BOTIJA, E., “El contrato de trabajo. Comentarios a la ley, doctrina y jurisprudencia”, *Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 8, Madrid, 1954, p. 83.

¹⁰ MOLINERO, C. & Ysàs, P., “Productores disciplinados: control y represión laboral durante el franquismo” (1938-1955), *Cuadernos De Relaciones Laborales*, Vol. 3, núm. 33, 1993, p. 41.

3.2. LEY 56/1961, DE 22 DE JULIO, SOBRE DERECHOS POLÍTICOS, PROFESIONALES Y DE TRABAJO DE LA MUJER¹¹

Una década y media después de la Ley de 1944, se promulga la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer. En un contexto ahora más “aperturista”, el texto pretende enfrentar la cuestión de la discriminación de la mujer. En el preámbulo se afirma que *“Toda norma que se enfrenta con la regulación jurídica de las actividades sociales de la mujer ha de tener siempre a la vista estas dos circunstancias, que han influido o influyen en su articulación: el sexo, en primer lugar, y el estado en segundo término”*. A partir de esa premisa, y abordando la primera cuestión relativa al sexo, si bien el texto dice que este, por sí mismo, no puede implicar discriminación alguna, a renglón seguido afirma que *“las limitaciones que en la misma se establecen al principio general están basadas en hechos o circunstancias naturales de tan fácil y obvia comprensión que resulta redundante e inútil su justificación en detalle.”* Mientras que, en relación al segundo de los elementos –el estado–, las limitaciones vendrían justificadas porque el *“matrimonio exige una potestad de dirección que la naturaleza, la religión y la historia atribuyen al marido.”*

Así las cosas, se puede afirmar que la Ley de 1961 está presidida por una contradicción. Y es que tras proclamar en su art. 1 el derecho de la mujer al ejercicio de toda clase de actividad política, profesional o de trabajo y de reconocer el derecho a la igualdad retributiva respecto del hombre (art. 4.2), termina admitiendo que por Ley se pueda exigir la autorización marital para el ejercicio de los derechos reconocidos en dicha Ley. Autorización que constará por escrito y contra la que solo se podrá actuar en caso de abuso de derecho o mala fe¹².

Como indica Valiente Fernández¹³, la Ley de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, inscrita en el impulso de las medidas liberalizadoras del segundo franquismo, no vienen a ser una

¹¹ Un estudio detallado de esta Ley puede encontrarse en ALONSO OLEA, M., “La Ley de 24 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer”, *Revista de Administración Pública*, núm. 36, 1961.

¹² ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., *op. cit.*, p. 218

¹³ VALIENTE FERNÁNDEZ, C., “La liberalización del régimen franquista: la Ley de 22 de Julio de 1961 sobre derechos Políticos, profesionales y de trabajo de la mujer”, *Historia Social*, núm. 31, 1998, pp. 45-65.

verdadera reforma en pos de los derechos de la mujer. A su juicio, las élites políticas franquistas no emprendieron dicha reforma legal por razones de índole fundamentalmente económica, ni tampoco intentaron con ella satisfacer demandas planteadas por grupos defensores de los derechos de la mujer relativas a las aspiraciones latentes en amplios sectores de la población. Más bien, la Ley de 1961, la cual se aprobó a instancias de la organización de mujeres del partido único del régimen –la Sección Femenina–, venía a constituir un intento de ganar para España cotas más altas de aceptación internacional.

3.3. EL DECRETO DE 1 DE FEBRERO DE 1962

Un año más tarde, se aprueba por parte del Ministerio de Trabajo 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 laboral. Se trata de un reglamento que viene a desarrollar lo estipulado en la Ley 56/1961. El preámbulo viene marcado por un evidente paternalismo jurídico: *“Desde que el Movimiento se inició, ha sido preocupación constante de su política laboral no sólo garantizar la equidad en las condiciones del trabajo femenino, sino rodearle de toda la solicitada protección que las características vitales de la mujer reclaman. El examen de las Leyes laborales españolas no acusa diferencias en perjuicio del trabajo femenino. Antes bien, ellas establecen una serie de Instituciones, tanto de seguridad social como referidas directamente a la relación laboral, que otorgan a la mujer privilegios y defensas relevantes: así al otorgarle descansos especiales, al apartarla de trabajos peligrosos, nocivos o fatigosos, al valorar más sus horas extraordinarias al concederle dotes e indemnizaciones especiales”*. La eliminación operada por la Ley de 56/1961 de las injustificadas discriminaciones relativas a la “valoración del trabajo de la mujer” (el salario) y su “cesación forzosa en caso de matrimonio” (ahora sustituida por la “excedencia voluntaria”), no son óbice para que el Estado franquista manifieste la posible “preferencia de la mujer por permanecer en el hogar después del matrimonio”.

El art. 1 del Decreto establece que *“la mujer podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo, concertar convenios colectivos y ejercer funciones*

laborales propias o en representación ante las empresas en que trabaja, sin perjuicio todo ello de las disposiciones legales protectoras del trabajo femenino y de las que regulan la capacidad de la mujer casada". Por tanto, si bien la reconstitución de su capacidad de obrar –capacidad para celebrar toda clase de contratos– es clara, sigue habiendo limitaciones en materia de protección del trabajo femenino –sigue habiendo un paternalismo claro por parte del Estado– y no se anulan ni derogan las posibles limitaciones de la capacidad de obrar para la mujer casada, aspecto este que, de entrada, resulta incoherente con las pretensiones de la ley y lo dispuesto en el art. 2; y es que pareciera que el régimen franquista se niega a declarar la igualdad material entre ambos sexos (tachada de reclamo “demagógico” e “imposible” en el propio preámbulo de la norma). A renglón seguido, el art. 2.2 preceptúa que:

El cambio de estado civil no rompe la relación laboral; no obstante, en defensa del hogar familiar se concede a la mujer trabajadora al contraer matrimonio el derecho de optar entre las siguientes situaciones:

Primera. Continuar su trabajo en la empresa.

Segunda. Rescindir su contrato con percibo de la indemnización que señalen en las disposiciones estatales susceptibles de ser mejoradas en convenios colectivos sindicales y Reglamentos de régimen interior de las empresas respectivas.

Tercera. Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco.

Por tanto, si bien se corrige la situación anterior –el cambio de la capacidad de obrar como consecuencia de la alteración del estado civil–, sigue incólume el derecho “protector” de la mujer, que orienta la acción del gobierno hacia la ubicación de la mujer en el hogar. Es esta una tónica general en el desarrollo de las medidas liberalizadoras del segundo franquismo, a saber, la incoherencia de las medidas que sugieren un avance al tiempo que se pretende resistir, precisamente, a dichos avances.

En todo caso, el art. 3 del citado decreto viene, asimismo, a corregir el segundo de los elementos de discriminación que según comentamos se introdujeron a partir del año 1942 con la Ley de Reglamentaciones. Nos estamos refiriendo a la discriminación salarial. Señala literalmente el precepto que: *“Uno. 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 del trabajo femenino. Las diferencias deberán quedar justificadas debidamente en la disposición que las establezca. Dos. Será nulo todo pacto o acuerdo que en los contratos de trabajo vulnere lo dispuesto en este artículo". De nuevo, la incoherencia es patente: de un lado, se establece la nulidad de los contratos de trabajo que introduzcan discriminaciones salariales en razón del sexo, mientras que, del otro, se abre la posibilidad de que las Reglamentaciones de Trabajo, los convenios o los Reglamentos Interiores de las Empresas indiquen normas específicas que permitan retribuir de forma diferente el valor o calidad del "trabajo femenino", siempre que sea de forma "justificada" (¿y qué ocurre con el "trabajo masculino"?).

3.4. EL DECRETO DE 20 DE AGOSTO DE 1970

El itinerario normativo finaliza con 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. El preámbulo de la norma justifica la necesidad de su aprobación por la "creciente participación de las mujeres en las actividades laborales" y la evolución de los conceptos de "trabajo femenino", que hacen necesaria su equiparación al hombre. En tal sentido, serían dos los propósitos de la ley. De una parte, el propósito de *"armonizar el trabajo por cuenta ajena de la mujer con el cumplimiento de sus deberes familiares, singularmente como esposa y madre, de tal manera que pueda cumplir éstos sin menoscabo en ningún momento de sus derechos laborales"*. Y, de otra parte, mejorar su capacitación profesional.

De nuevo, a pesar de la "liberación" de la mujer en el ámbito laboral, el lenguaje sigue denotando su subordinación respecto del hombre, pues el acceso al mercado de trabajo se hace para el cumplimiento de sus "obligaciones familiares en tanto que esposa y madre". En todo caso, la fuerza jurídica del texto es bien diferente respecto de sus normas antecesoras. Así, el art. 1 establece de forma categórica el pleno reconocimiento de la igualdad jurídica entre hombres y mujeres:

Uno. La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración. Dos.

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.

Es este precepto el resultado de la evolución anterior, progresivamente más aperturista. La implementación de la igualdad jurídica en el ámbito de las relaciones laborales por cuenta ajena es evidente, y habilita a la mujer a ejercitar todos sus derechos laborales con igualdad respecto al varón. No obstante, en lo que se refiere a la libre prestación de servicios, la autonomía de la mujer se ve limitada. En este sentido, el legislador recurre a una técnica de lista cerrada para establecer qué mujeres pueden contratar la prestación de sus servicios (art. 2.2):

- a) Las mujeres solteras, mayores de dieciocho años, vivan o no con sus padres.
- b) Las solteras mayores de catorce años y menores de dieciocho que con conocimiento de sus padres, abuelos o tutores, vivan independientemente de ellos.
- c) Las demás solteras menores de dieciocho años, con autorización del padre, madre, abuelo paterno o materno, tutor, de las personas o instituciones que las hayan tomado a su cargo o de la autoridad local, por el orden que se indica.

En cuanto a las mujeres casadas, el art. 2.3 preceptúa que estas podrán contratar la prestación de sus servicios con la autorización del marido, que se presumirá concedida si anteriormente viniera desempeñando funciones laborales. La oposición o negativa del marido no será eficaz cuando se declare por la Autoridad judicial que fue precedida de mala fe o con abuso de derecho. En el caso de separación conyugal de derecho o de hecho, se reputará concedida por el ministerio de la Ley la autorización para celebrar contratos de trabajo, con todos los efectos que de los mismos puedan derivarse.

Se mantienen las opciones de excedencia y de posibles vías de actuación a la mujer casada, a pesar de que se afirma que el estado civil no altera la relación laboral ni el estatuto jurídico de esta. Otros derechos laborales y, sobre todo, de la seguridad social son formulados, con especial significación

para la madre embarazada o gestante. El caso es que del Decreto parece desprenderse la idea de que dicha norma era pretendía equiparar los derechos laborales de la mujer con los del varón, haciendo desaparecer, en teoría, toda discriminación laboral por razón de sexo, pero manteniendo la autorización del marido. La autorización marital para firmar un contrato de trabajo y ejercer una actividad comercial no fue abolida hasta la reforma de los Códigos Civil y de Comercio de 1975¹⁴.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN

De lo analizado en el texto pueden extraerse dos grandes ideas. La primera, que la construcción jurídica de la mujer en el franquismo respondía al ideal de mujer en el hogar, razón por la que su inclusión en la esfera productiva quedaba condicionada a la autorización del marido –en caso de cambio de estado civil–, elemento este al que coadyuvaban otras discriminaciones como la salarial; la cobertura jurídica y las razones políticas que se esgrimen aquí son de “protección” de la mujer.

Y, en segundo lugar, la progresiva liberación de la mujer en el segundo franquismo es menos rupturista de lo que podría pensarse. Si bien, se observa cierta línea de tendencia hacia la consagración de una esfera de autonomía jurídica y negocial que solamente se consolidará al final del franquismo. Un estudio detallado de la Ley 56/1961, primero, y de los Decretos de 1 de febrero de 1962 y de 20 de agosto de 1970, después, demuestran que el convencimiento por los derechos de la mujer no era tal; y se observa, en el fondo de todo ese acervo normativo, cierta inclinación por preservar a la mujer –mediante la técnica de las excedencias u otras similares– en el ámbito reproductivo y del hogar.

¹⁴ MORAGA GARCÍA, M.A., “Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo”, *Feminismo/s*, núm. 12, 2008, p. 249.