

EL DERECHO ESPAÑOL Y EL TRABAJO DE LA MUJER

y **2**

Concluimos a continuación el informe sobre el presente tema, cuya primera parte publicamos en el número anterior, informe que habíamos interrumpido en el análisis del decreto de 20 - 8 - 70 sobre los derechos laborales de la mujer.



En donde la opinión ha sido muy controvertida es en la aplicación del artículo 3º en el que se regula el cambio de estado civil de la mujer trabajadora y en el que como norma general se sienta que no altera su relación laboral, si bien, al contraer matrimonio, podrá ejercer alguna de las siguientes opciones; o continuar su trabajo en la Empresa o rescindir su contrato de trabajo, con derecho a la indemnización que señalen las disposiciones legales o convencionales que regulen su actividad profesional; para ello se dice que en defecto de norma expresa, dicha indemnización será equivalente como mínimo a una mensualidad por año de servicio en la

Empresa, incluidos los periodos de interinidad o de trabajo provisional, si los hubiere, sin que pueda exceder de seis mensualidades; el importe será calculado con arreglo a la base tarifada de cotización a la Seguridad Social aplicable a la categoría profesional que ostenta la trabajadora y siendo la tercera opción la de quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a tres.

O sea: que la mujer al casarse puede continuar trabajando en la empresa, situación que suele darse en las actividades o profesiones preferentemente intelectuales, mientras que en las manuales la trabajadora suele elegir

por la rescisión del contrato de trabajo mediante indemnización a cargo de la empresa, pues además perciben la oportuna prestación de nupcialidad por cuenta de la Seguridad Social, lo que constituye una preocupación en el sector empresarial, ya que lo consideran como un premio por dejar el trabajo, perjudicando en ocasiones a la empresa que las necesitan, para luego emplearse en otra empresa. El quantum indemnizatorio, como hemos visto, está limitado al tope de los seis meses y al equivalente al salario de cotización y no al salario real percibido por la trabajadora.

Consideramos que debe ser suprimida del texto legal la opción de rescisión con indemnización; dejando la referente a la continuación en el trabajo y a la situación de excedencia voluntaria, ya que en empresas en donde haya un numeroso colectivo laboral femenino tiene una alta repercusión económica y, además, la intención teleológica que postula el legislador con esa directriz es el retorno de la mujer al hogar desde el inicio de su vida conyugal.

Es interesante lo prevenido también en el apartado final del precepto referido, en el que se establece que por cambio de residencia del marido la mujer tiene derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo de igual o similar categoría profesional al que viniera desempeñando, si la Empresa tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

Ya en el artículo 4º se establece que la trabajadora tendrá derecho en caso de gestación a los periodos de descanso voluntario y obligatorio y a las percepciones del subsidio correspon-



diente en las condiciones establecidas por la Ley de Seguridad Social, que se traduce en cuarenta días anteriores al parto, que la trabajadora puede disfrutar si voluntariamente quiere, percibiendo el 75% del salario y cuarenta días durante el periodo del puerperio, que son obligatorios y en los que la trabajadora no puede trabajar.

El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria, por un período mínimo de un año y máximo de tres, a contar desde que termina el descanso obligatorio por maternidad para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración alguna.

Cuando la trabajadora continuase en situación de actividad tendrá derecho durante el periodo de lactancia a un descanso de una hora dentro de la jornada diaria de trabajo, divisible en dos periodos de 30 minutos, añadiendo que las empresas que dan empleo a cien o más trabajadoras fijas deberán habilitar, en caso necesario, locales adecuados para la lactancia.

La aplicación de esta norma ha suscitado aspectos conflictivos, teniendo en cuenta que es infrecuente ya la lactancia natural, y sin embargo todas las madres trabajadoras -la mayoría de ellas nutriendo a sus crios con alimentación artificial- usan dicha hora con finalidad distinta como ir de compras, hacer una gestión, una visita, ir a la peluquería, pasear

etc, agravado al no establecer el legislador la duración de este derecho con criterio racional la duración de este derecho, ya que el niño lactante no tiene en puericultura una duración concreta sino variable, por lo que este precepto debía adecuarse a la realidad para evitar situaciones abusivas y perjudiciales para una perfecta organización y disciplina empresarial.

sobre derechos laborales de la mujer hace también indicaciones sobre creación y mantenimiento de guarderías diurnas. Jardines de Infancia y escuelas de párvulos, tanto dependientes del Estado como promovidas por otras Instituciones, Corporaciones, Empresas o particulares, que funcionen durante las horas de trabajo de las madres o personas con niños menores de seis años a su cargo, así como el necesario desarrollo del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación profesional y la promoción social de la mano femenina a todos los niveles, con excepción de los trabajos peligrosos, insalubres o especialmente penosos que reglamentariamente se exceptúen para la mujer, conforme a lo señalado en los Convenios Internacionales y Leyes específicas dictadas sobre las respectivas materias.

Hasta aquí, lo regulado en el ordenamiento jurídico español que permanece vigente en materia de trabajo femenino, cuyas futuras normas han de tender a integrar las lagunas existentes y a modi-

ficar alguna de ellas, puesto que el cambio social y las formas de vida han sido radicales en los últimos años para lo que se precisa a nuestro juicio una ordenación legal con base en lo siguiente:

A) Intensificar la preparación profesional de la mujer a todos los niveles.

B) Educar a la mujer en el sentido responsable del trabajo comprensivo de derechos y deberes y no como un "hobby" esnobista complementario para su más completa realización como mujer. De lograrse este sentido responsable, hasta ahora alcanzado en muy pequeñas cotas, la mujer tiene que compartir con el hombre las importantes y difíciles tareas de orientar, dirigir y resolver a cualquier nivel, empresa que hasta ahora ha sido grandeza o servidumbre exclusiva, no lo sabemos, del varón.

C) Procurar el establecimiento de una jornada laboral especial reducida y continuada, con un salario proporcional a ella, destinada con carácter obligatorio a la mujer con hijos menores de tres o cuatro años, a los efectos de evitar los perjuicios que se irroganen en el proceso productivo con motivo del frecuente absentismo laboral (falta de asistencia o puntualidad al trabajo) de la madre de familia.

D) Suprimir los privilegios jurídicos en el orden laboral que evidencien un marcado matiz tuitivo y paternalista -siempre que no se opongan a principios derivados de la naturaleza femenina- que solo engendren recíprocos abusos de derecho, como el absentismo doloso de las trabajadoras y la negativa de los empresarios a contratar a mujeres casadas.

E) Que se logre definitivamente en el marco jurídico la igualdad de todos ante la ley sin distingos ni limitaciones por razón de sexo o estado, salvo los que necesariamente se han de tener en cuenta en atención a las virtudes específicas de la mujer en el entorno social y familiar, porque de no hacerlo así se podría correr el riesgo de corregir una injusticia secular a que ha estado sometida la mujer con una mayor injusticia, cual la de una legislación revanchista y antinatural.

GREGORIO CHIL.