

## DERECHOS LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA

La situación laboral de la mujer trabajadora se halla reglamentada por las siguientes disposiciones:

Ley de Contrato de Trabajo.  
Ley 56/1961. Derechos políticos, profesionales y de trabajo.  
Decreto 158/1962. Equiparación de derechos con los trabajadores varones.  
Decreto 2.310/1970, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer.

Como se desprende del propio enunciado de los decretos, la filosofía que inspira nuestra legislación puede resumirse básicamente en tres principios:

- 1.º La equiparación de derechos laborales entre uno y otro sexo.
- 2.º La protección de su naturaleza.
- 3.º El de armonizar el cumplimiento de sus deberes familiares, singularmente como esposa y madre, con el de sus obligaciones como trabajadora por cuenta ajena.

Pasemos ahora a informar sobre los aspectos más sobresalientes de la legislación sobre la mujer trabajadora:

### CONTRATACION:

#### a) *Mujer soltera*

- 1) de 14 a 18 años: Igual que el varón precisa autorización paterna para celebrar contrato de trabajo;
- 2) mayor de 18 años: Podrán contratar la prestación de servicios libremente, vivan o no sus padres.

#### b) *Mujer casada.*

Precisa autorización marital para contratar, que se presumirá concedida si anteriormente (debe entenderse este anteriormente siempre dentro de la época matrimonial) viniere desempeñando funciones laborales.

En caso de separación conyugal de derecho o de hecho, la autorización se entiende concedida por ministerio de la ley.

La mujer casada, para comparecer en procedimientos laborales, no precisa autorización ni asistencia de su marido, aunque facultativamente pueda estar asistida o representada por éste.

En nuestra opinión, el requisito de la autorización marital invalida en parte el principio de la igualdad de derechos.

### EQUIPARACION DE DERECHOS

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

En ningún caso podrán las Reglamentaciones de Trabajo, Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos Sindicales o Normas de Obligado Cumplimiento establecer preceptos o cláusulas que impliquen diferencia en las categorías profesionales, condiciones de trabajo y remuneraciones entre los trabajadores de uno y otro sexo. Lo mismo se dice con respecto a las normas reguladoras del aprendizaje, ingreso, prueba, ascensos, pluses, etc.

Para remachar lo dispuesto, se declara la nulidad de todo pacto o acuerdo que lo vulnere.

### MATRIMONIO DE LA MUJER TRABAJADORA

El cambio de estado civil de la mujer trabajadora no altera su relación laboral. No obstante, al contraer matrimonio podrá ejercitar alguna de las siguientes opciones:

- 1.ª Continuar su trabajo en la empresa.
- 2.ª Rescindir su contrato de trabajo, con derecho a la indemnización que señalen las disposiciones lega-

les o convencionales que regulen su actividad profesional.

*En nuestra empresa, una mensualidad por año o fracción del mismo, con un máximo de seis mensualidades.*

- 3.ª Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres.

Cuando la mujer casada siga a su marido por cambio de residencia de éste, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo de igual o similar categoría profesional al que viniere desempeñando, si la empresa tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

### PERIODO DE LACTANCIA

Cuando la trabajadora continuase en situación de actividad, tendrá derecho durante el período de lactancia a un descanso de una hora, dentro de la jornada diaria, divisible en dos períodos de treinta minutos.

Las empresas que den empleo a cien o más trabajadoras fijas deberán habilitar, en caso necesario, locales adecuados para la lactancia.

### PROMOCION PROFESIONAL

En el acceso a los cursos de formación profesional se evitará toda discriminación por razón de sexo, sea cual fuere la actividad económica para la que aquéllos se programen.



## **GUARDERIAS INFANTILES**

De conformidad con las directrices y previsiones de los planes de desarrollo económico y social y las disposiciones vigentes en materia de educación, se atenderá a la 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. Reglamentariamente se ordenará la planificación y coordinación de sus actividades y el régimen de ayudas estatales aplicable a las mismas, de forma que el Ministerio de Trabajo ajuste su acción de fomento y estímulo con la directa de los demás departamentos ministeriales competentes en la materia.

*Esta cuestión, como puede observarse, será objeto de desarrollo posterior por parte del Ministerio de Trabajo.*

## **ALUMBRAMIENTO**

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

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 termine el descanso obligatorio por maternidad, para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración alguna. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de exce-

dencia voluntaria que, en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. A estos efectos, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia.

## **TRABAJOS PENOSOS, TOXICOS O INSALUBRES, PELIGROSOS Y NOCTURNOS**

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

El trabajo con materias químicas que entrañe peligro de toxicidad.

El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.

El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo que representen un marcado peligro de accidente, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.

Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicio u otros análogos que se hallen debidamente protegidos.

Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados, para la salud de estas trabajadoras, por implicar excesivo esfuerzo físico o sean perjudiciales a sus circunstancias personales.

El trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas que representen un esfuerzo superior al necesario para mover en rasante de nivel pesos (incluido el de vehículo).

## **TRABAJOS EXCLUIDOS PARA LAS MUJERES**

a) Las Armas y Cuerpos de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, salvo que por disposición especial expresa se conceda a la mujer el acceso a servicios especiales de los mismos.

b) Los Institutos armados y Cuerpos, servicios o carreras que impliquen normalmente utilización de armas para el desempeño de sus funciones.

c) El personal titulado de la Marina Mercante, excepto las funciones sanitarias.

La disposición que impedía el acceso de las mujeres a la Administración en los cargos de magistrado, jueces y fiscales, fue derogada por la ley 96/1966.

## **JORNADA**

En igualdad de condiciones que los varones. Salvo en el caso del trabajo nocturno (9 de la noche a 5 de la mañana) que les está prohibido.

## **CONSIDERACIONES ESPECIALES**

Como consecuencia del contrato de trabajo, la obrera u operaria ocupada en almacenes, tiendas, oficinas, escritorios y, en general, en todo establecimiento no fabril, tendrán derecho a disponer de un asiento destinado exclusivamente a ella, en el local donde desempeñe su cometido, de forma que mientras no lo impida su ocupación, pueda servirse de él, con independencia de los que existan a disposición del público.

Se extiende este derecho a las obreras u operarias ocupadas en locales anexos, en los establecimientos señalados anteriormente, aunque estén separados del lugar donde se realice la venta o el servicio, con tal de que se comunique con él, ya sea en el mismo o distinto piso. Gozarán del mismo derecho las obreras u operarias que presten servicios en ferias, mercados, pasajes, exposiciones permanentes al aire libre o industrias ambulantes, sean o no anexas de otros establecimientos.

El servicio Nacional de Encuadramiento y Colocación y las Oficinas de Colocación adoptarán las medidas precisas para la mayor actividad de lo dispuesto en este Decreto, CON ESPECIAL ATENCION AL EMPLEO DE LAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, FACILITANDOLES, CUANDO ASI LO SOLICITEN, ACCESO PREFERENTE A PUESTOS DE TRABAJO EN REGIMEN DE JORNADA REDUCIDA O DE MEDIA JORNADA.

