

PRIMEROS AVANCES EN LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y EN LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA EN ESPAÑA (1873-1933)

EARLY ADVANCES IN OCCUPATIONAL SAFETY AND WOMEN WORKERS RIGHTS IN SPAIN (1873-1933)

Francisco José Abellán Contreras¹

Fecha de recepción: 11/05/2024

Fecha de aceptación: 27/07/2024

RESUMEN: Las mujeres, a lo largo de la historia, han sido calificadas, de manera peyorativa, por el hombre con los epítetos de “sexo débil”, “sumisa y complaciente” y “mano de obra barata”, siendo equiparadas por la legislación decimonónica española a menores y a personas incapacitadas. En el ámbito laboral han necesitado de la autorización del marido para celebrar contratos y percibir un salario que, por desgracia, era muy inferior al recibían los operarios varones por desarrollar la misma actividad laboral. Por todo ello, el presente trabajo tiene por objeto analizar y justificar, desde una perspectiva histórico-jurídica y de género, los principales textos legales aprobados entre 1873 y 1933 en España, que contribuyeron a mejorar las condiciones laborales de las mujeres y a poner fin, de manera progresiva, al grave problema de desigualdad y discriminación que, desde tiempos inmemoriales, han padeciendo en comparación con el hombre.

PALABRA CLAVE: Mujer trabajadora, Seguridad y salud en el trabajo, derechos laborales, avances y mejoras laborales.

ABSTRACT: Throughout history, women have been pejoratively qualified by men with the epithets of “weaker sex”, “submissive and complacent” and “cheap labour”, being equated by Spanish nineteenth-century legislation with minors and disabled people. In the field of work, they needed the husband's authorisation to enter into contracts and receive a salary which, unfortunately, was much lower than that received by men for the same work activity. The aim of this paper is to analyse and justify, from a historical-legal and gender perspective, the main legal texts approved between 1873 and 1933 in Spain, which contributed to improving the working conditions of women and to progressively put an end to the serious problem of inequality and discrimination that they have suffered from time immemorial in comparison with men.

KEY WORDS: Women workers, Health and safety at work, labour rights. progress and improvements in the work

¹ Profesor Ayudante Doctor de Historia del Derecho de la Universidad de Alicante (fj.abellan@ua.es). Coordinador de Calidad de la Facultad de Derecho de esta universidad, investigador del Instituto del Agua y de las Ciencias Ambientales (IUACA) de la Universidad de Alicante y Editor de la *Revista Sostenibilidad: Económica, Social y Ambiental*.

1. Introducción

La mujer, desde tiempos inmemoriales, ha estado supeditada, subordinada y condicionada a la voluntad y tutela del hombre hasta el punto de sufrir restricciones de derechos (civiles, políticos, laborales, etc.) y numerosas limitaciones como, por ejemplo, en la toma de decisiones sobre la gestión y administración de sus propios bienes en el matrimonio². La desigualdad y la discriminación de la mujer y su sometimiento al varón -patente en algunas disposiciones legales históricas-³ muestra una realidad cultural, por suerte superada, donde el hombre se consagraba como eje vertebrador del universo, con pleno dominio para imponer su voluntad y control sobre cualquier aspecto importante de la vida política y económica, relegando a la mujer a cuestiones domésticas (educación de los hijos y sostenimiento del hogar como madres y cuidadoras)⁴. A comienzos del siglo XIX, la incorporación de la mujer al mercado laboral provocó -en muchos países de Europa, incluido España- una fuerte oleada de críticas por las repercusiones que este hecho podía ocasionar en el hogar familiar, en la maternidad e, incluso, en la propia feminidad⁵.

El lento y progresivo avance de la igualdad de derechos de la mujer en el plano laboral respecto al varón no se logró hasta el primer tercio del siglo XX, aunque si bien es cierto, el legislador español, en las últimas décadas del siglo XIX mostró cierta preocupación e interés por la seguridad y salud de las mujeres

² A modo de ejemplo, el Proyecto de Código Civil “de García Goyena” de 1851 situaba a la mujer en una posición de dependencia y sumisión respecto al esposo, requiriendo la autorización, permiso o licencia de éste para administrar y enajenar sus propios bienes, adquirir por título oneroso ni lucrativo o celebrar un contrato. El marido era el responsable legítimo de su esposa y sin su permiso no podía comparecer en juicio por sí ni por medio de procurador (art. 61-63). [Repositorio legislativo de la Universidad de Murcia. <https://www.google.com/search?client=firefox-d&q=proyecto+de+codigo+civil+goyena#vhid=zephyr:0&vssid=atritem-https://webs.um.es/jal/leyes/1851-Proyecto.pdf>]. (Consultado. 5/9/2024)

³ A modo de ejemplo, en las Siete Partidas de Alfonso X se observan algunas disposiciones que comparaban a los hombres y a las mujeres y ésta quedaban siempre relegadas a una posición de inferioridad respecto al varón en todos los planos (legislativo, económico y social), como se puede observar en: “*Otrosí, de mejor condicion es el varon que la muger en muchas cosas, e en muchas maneras (...)*. (Partida IV, XXIII, XI). “*Nacen a las vegadas dos criaturas de una vez del vientre de alguna muger e contece que es dubta qual dellas nace primero; e dezimos, que si el uno es varon, e el otro fembra, que devemos entender que el varon salio primero, pues que non se puede averiguar el contrario.* (Partida VII, XXXIII, XII). Por otro lado, el *Código Alfonsino* situaba a la mujer en el mismo plano y condición que a los menores, mudos, ciegos y enfermos, sin capacidad para actuar y decidir (Partida IV, XXIII, II). [Edición glosada de Gregorio López. Agencia Estatal. Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-LH-2011-60](Consultado. 12/9/2024).

⁴ Cristobal, N. G. “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral” *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Lina Gálvez Muñoz (Coord.), Alicante. Servicios de Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2003, pp. 39-56. Cristobal, N.G. “¿El siglo de las mujeres?”, *Cuaderno de Historia Contemporánea*, núm. 21, 199, pp. 63-82.

⁵ Scott, J. “La mujer trabajadora en el siglo XIX”, *Historia de las mujeres*, núm. 4, 1993, pp. 404-405. Borderías, C., “El trabajo de las mujeres: discursos y prácticas”. *Historia de las mujeres en España y América Latina*, núm. 3, 2003, pp. 353-379. Valdés Dal-Ré, F., “La legislación obrera industrial sobre las mujeres (1900-1931), entre la protección y la restricción”, *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 1, 2009, p. 15-45. Montoya Melgar, A. *Ideología y lenguaje de las primeras leyes laborales de España*, Madrid, Civitas, 1975. Montero, F. “La polémica sobre el intervencionismo y la primera legislación obrera en España, 1890-1900. Segunda parte: el debate académico”, *Revista de Trabajo*, núms. 59-60, 1980, pp. 121-165.

trabajadoras quienes, junto a los niños, conformaban un colectivo vulnerable por la peligrosidad e insalubridad de los trabajos⁶. La presencia cada vez mayor de este colectivo en industrias, fábricas y talleres de todo el país -debido al bajo salario que percibían tanto las mujeres como los niños en comparación con el de los obreros-, forjó la necesidad de elaborar, como en otros países⁷, una legislación laboral encaminada a revertir las desigualdades por razón de género, combatir condiciones abusivas en el trabajo y garantizar ciertos derechos reivindicados por la clase obrera, entre otros: reducción de la jornada laboral, permisos de maternidad y lactancia, exclusión a la mujer de determinadas actividades u ocupaciones por el alto grado de peligrosidad o insalubridad, garantías para la conciliación laboral y familiar, etc.⁸

Por todo lo expuesto, el objeto de estudio del presente trabajo es analizar y justificar, desde una perspectiva histórico-jurídica, los textos legales aprobados entre 1873 y 1933, que supusieron un hito y revolución en la seguridad en el trabajo y en los derechos laborales de las mujeres en España.

2. La “Ley Benot”, de 24 de julio de 1873, y su papel en la lucha contra las abusivas condiciones laborales en España

A mediados de la centuria se produjeron numerosas huelgas por todo el país, especialmente -en el sector textil- en Cataluña. El Gobierno de Baldomero Espartero, con el fin de mantener el orden público y sofocar las manifestaciones en contra de las actuales condiciones laborales, prometió discutir el tema en sede parlamentaria y ofrecer una solución satisfactoria para los patronos y la clase obrera. Fiel a su promesa, se elaboró un proyecto de ley que finalmente languideció en las Cortes sin ser aprobado debido, entre otras razones, al pronunciamiento del general O’Donnell. Aquel proyecto planteó una cuestión novedosa ya que limitaba la jornada laboral, a niños -de ambos sexos- entre los ocho y los doce años, a cinco horas. A los obreros de ambos sexos, mayores de doce años y menores de dieciocho, se fijó en diez horas diarias. A pesar de este fracaso, la lucha obrera no cesó⁹. Las proclamas y reivindicaciones en las

⁶ Vid., Navas González, R., “La legislación laboral y las condiciones de trabajo a principios del siglo XX”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 5, 2022, pp. 109-130. Pérez-Fuentes Hernández, P. y Pareja Alonso, A., “Trabajo infantil y género en el País Vasco, 1825-1935. En *El trabajo infantil en España, (1750-1950)*, José María Borrás (Coord.), Madrid, *Icaria*, 2013, pp. 333-370. Romero Marín, “Estado, trabajadores y empleo femenino en los orígenes de la industria en la España contemporánea. *Mélanges de la Casa de Velázquez*, núm. 40, vol. 2. 2010, pp. 95-115. Pérez-Fuentes Hernández, P., “El trabajo de las mujeres: una mirada desde la Historia”, *La Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 2, 2000, pp. 185-210.

⁷ Para más información sobre la producción legislativa laboral europea decimonónica en materia de seguridad y salud en el trabajo que afectaba a mujeres y niños véase los comentarios de: Ramos Vázquez, I., “La prevención de la salud y seguridad en las leyes laborales del siglo XIX”, *IusLabor*, núm. 3, 2009, pp. 228-258.

⁸ Espuny Tomás, M.J., “La primera legislación social protectora de la mujer: una perspectiva comparada”, *Derecho y trabajo en el siglo XIX*, Jaén, 2017.

⁹ Vid., Martínez Peñas, L., “Los inicios de la legislación laboral española: la ley Benot”, *Revista Aequitas*, núm. 1, 2011, pp. 25-70. Monterde García, J.C., “Reflexiones sobre la Ley Benot. El trabajo en los talleres y la instrucción en las escuelas de los niños obreros en 1873”, en *Jóvenes, economía y Derecho*, Coord. Antonia de la Calle Vaquero, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Extremadura, 2013, pp. 155-169. Nielfa Cristobal, G., “Trabajo, legislación y

condicionales laborales continuaron latentes, exigiéndose no sólo la reducción de la jornada laboral a diez horas, sino también la creación de escuelas adscritas a los centros de trabajo para los hijos de los obreros y la conformación de Jurados Mixtos (integrados por patronos y obreros), tal y como había propuesto en 1785 el ilustre Gaspar Melchor de Jovellanos en su proyecto. También se ha de sumar el derecho de asociación y el reconocimiento de garantías en materia de seguridad, salubridad e higiene en las industrias, fábricas y talleres¹⁰.

De todas estas anheladas reclamaciones, la reducción de la jornada laboral ocupó un lugar destacado, ya que no solo estaba orientada al deseo de “humanizar” las condiciones laborales, sino también para intentar, en cierto modo, hacer factible la conciliación familiar y la escolarización de los menores¹¹. Años después, con la Primera República, se volvió abordar las condiciones abusivas empleadas en los establecimientos industriales, especialmente tras la incorporación masiva de niños -de ambos sexos- y de mujeres como mano de obra barata. Este hecho provocó un descenso notable de los salarios, habida cuenta que este binomio -calificado como “fuerzas medias”-¹², percibía un salario muy inferior al de un varón adulto por desempeñar el mismo trabajo. De ahí que los obreros, para no perder su puesto de trabajo y resultar más competitivos desde el punto de económico se vieron obligados a aceptar una rebaja salarial significativa. El 13 de junio de 1873, Francisco Pi y Margall (Presidente del Poder Ejecutivo de la República), defendió en sede parlamentaria la necesidad de dotar al país de una legislación que regulara las condiciones laborales y, a la vez, pusiera fin a los abusos cometidos en este ámbito¹³. El 24 de julio de ese año se aprobó la *Ley de condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas* (más conocida como “Ley Benot”, por el Ministro que la suscribió, D. *Eduardo Benot* y Rodríguez). Esta norma, de sólo once artículos, se sustentó en tres grandes pilares: la educación de los menores, la protección de la infancia y la creación de Jurados Mixtos. Se prohibió el acceso al trabajo en talleres, fabricas, fundiciones y minas tanto a los niños como a las niñas menores de diez años¹⁴. La jornada laboral, a los menores de trece años -o de catorce en el caso de las niñas- se

género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral”. En *¿Privilegios o eficiencia?: mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Servicio de Publicaciones Universidad de Alicante, 2003, pp. 39-53. Ruiz Rodrigo, C., “Educación, trabajo infantil y reforma social en torno a la Ley Benot (1873)”, en *Homenaje al profesor Antonio Capitán*, Servicios de Publicaciones de la Universidad de Murcia, 2005, pp. 457-488

¹⁰ Para más información sobre los precedentes legislativos, véase los comentarios de Navas González, R., “La legislación laboral y las condiciones de trabajo a principios del siglo XX”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 5, 2022, pp. 109-130. Muñoz de Arena, M y Tuñón de Lara, M., *Historia del movimiento obrero español*, Barcelona, Nova Terra, 1970, pp. 30-36. Espuny Tomas, M. J., “Los niños y la mendicidad: explotación infantil y legislación histórica (1878-1912)”, *V Congreso de Historia Social. Las figuras del desorden: heterodoxos, proscritos y marginados*, Ciudad Real, 2005, pp.36 y ss. Soto Carmona, A., *El trabajo industrial en la España Contemporánea (1874-1876)*, Barcelona, Anthropos editorial del hombre, 1989, pp. 622-634.

¹¹ Web oficial de la Unión Sindical Obrera (USO). *La Ley Benot, primera ley del Derecho del Trabajo en España*. [<https://www.uso.es/ley-benot-primera-ley-del-derecho-del-trabajo-en-espana/>]. (Consultado 22/10/2024).

¹² Cristobal, N. G. “Trabajo, legislación y género...”, op.cit, p. 7.

¹³ Web oficial de la Unión Sindical Obrera (USO). *La Ley Benot, primera ley del Derecho del Trabajo en España*. [<https://www.uso.es/ley-benot-primera-ley-del-derecho-del-trabajo-en-espana/>]. (Consultado 22/10/2024).

¹⁴ Artículo 1 de la Ley de 24 de julio de 1873 sobre condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas. (*Gaceta de Madrid*, 28 de julio de 1873).

redujo a cinco horas (en cualquier estación del año). Asimismo, a los jóvenes obreros de trece a quince años -y a las trabajadoras de catorce y diecisiete años- se les limitó la jornada laboral a un máximo de ocho horas¹⁵.

Por otro lado, se prohibió el trabajo nocturno¹⁶ a las trabajadoras menores de diecisiete años -y a los varones menores de quince-, cuando se emplearan motores hidráulico o de vapor¹⁷. Si el lugar de trabajo se encontraba a una distancia superior a cuatro kilómetros del núcleo de población y, además, contaba con obreras mayores de diecisiete años, se impuso la obligación de crear una escuela -en el propio establecimiento- con el fin de atender las necesidades tanto de los operarios -mayores de edad- como de sus hijos (menores de nueve años). Era preceptiva la asistencia, al menos durante tres horas, para los niños (entre los nueve y trece años) y para las niñas (de nueve a catorce años). Estas escuelas, como medida preventiva y de acción, debían contar con un facultativo médico y un botiquín de primeros auxilios¹⁸. Por otro lado, con el fin de dirimir todo tipo de cuestiones suscitadas entre patronos y trabajadores/as, la presente Ley posibilitó la creación de unos Jurados Mixto cumpliéndose, de este modo, una de las viejas y anhelada reivindicaciones del movimiento obrero¹⁹. Asimismo, se encomendó a los jueces municipales, que presidían las Juntas, “*la inmediata inspección de todos los establecimientos objeto de la Ley*”²⁰.

Años después, tras la Restauración de la Monarquía borbónica, se aprobó la Ley de 26 de junio de 1878 sobre trabajos nocivos, insalubres y peligrosos para niños. Y en 1883 se creó la *Comisión de Reformas Sociales* -sustituida años después por el *Instituto de Reformas Sociales*-, para mejorar la situación de la clase obrera en el país y poner fin a las continuas disputas entre patronos y obreros²¹.

3. La “Ley Dato”, de 30 de enero de 1900, sobre accidentes laborales y sus repercusiones en las mujeres obreras

A finales del siglo XIX el número de accidentes laborales en España, -especialmente en el sector industrial, de la minería y del metal- se elevó

¹⁵ Artículos 2 y 3.

¹⁶ A los efectos de la presente Ley, se consideraba trabajo nocturno aquel que se iniciaba a partir de las ocho y media (art. 4).

¹⁷ Artículo 4.

¹⁸ El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones conllevaba penas de multa de 125 a 1250 pesetas (arts. 6 y 7).

¹⁹ Artículo 8.

²⁰ Artículo Transitorio de la Ley.

²¹ Para más información sobre el origen, competencias y evolución de la *Comisión de Reformas Sociales*, véase los comentarios de Álvarez Guitierrez, L., “La creación de la Comisión de Reformas Sociales: su contexto internacional y el eco exterior de la misma”, en *El reformismo social en España: la Comisión de Reformas Sociales. Actas de los Coloquios de Historia*, Jaén, Montes de Piedad y Cajas de Ahorros, 1987, pp. 35-46. Iglesias, M.C. “Fundación de la Comisión de Reformas Sociales”, *Revista de Trabajo*, núm. 25, 1969, pp. 75-105. González Sánchez, J.J. “La Comisión de Reformas Sociales (1883-1903)”, *Segismundo Moret Presidente del Consejo de Ministros de España: cuestión social y liberalismo*, Madrid, Cinca, 2016, pp. 71-132.

considerablemente. Las altas cifras de siniestralidad, en algunos casos, se debieron a un excesivo uso -y abuso- de mano de obra infantil y de jóvenes operarias (menores de catorce años), quienes, en opinión del autor Álvaro Soto, sufrieron peores condiciones laborales y salariales que los hombres, por el mero hecho de que percibían salarios muchos más bajos. Además, una buena parte de la plantilla estaba conformada por mujeres menores de edad y por obreros menores de catorce años²².

La “Ley Benot”, como se ha comentado, no prohibió el trabajo infantil ni las actividades laborales que, por su peligrosidad e insalubridad, suponían un alto riesgo para la seguridad y salud de las fuerzas medias (niños y mujeres, especialmente las embarazadas). Supuso un importante avance en los derechos laborales al prohibir el trabajo nocturno para los menores, amén de excluir a los menores de diez años del trabajo en fábricas, talleres, fundiciones o minas, y limitar la jornada laboral atendiendo al rango de edad y al sexo de los operarios (cinco horas al día para menores de trece años -y niñas menores de catorce años-, y ocho horas para mujeres de catorce a diecisiete años y para los niños entre los trece y quince años). A pesar de estas restricciones o límites, la presencia, cada vez mayor de mujeres y niños en centros de trabajo -por las razanos expuestas- fue un factor decisivo al favorecer los índices de siniestralidad laboral²³. Para resolver este grave problema se aprobó a principios de la nueva centuria la Ley de 30 de enero de 1900 de Accidentes Laborales²⁴, (más conocida como “Ley Dato” por Ministro de la Gobernación D. Eduardo Dato que la impulsó)²⁵. Hasta su promulgación, como asevera Raúl Navas, los accidentes laborales se producían por negligencia o imprudencia del trabajador resultando muy difícil probar la responsabilidad de los empleadores por no adoptar medidas de seguridad adecuadas para prevenir o evitar el riesgo de accidentes en el centro de trabajo²⁶.

Un aspecto importante de esta breve Ley -de solo veintena de artículos- es que, por vez primera, se reconoció como accidente laboral “*toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo*”; entendiéndose como operario aquella persona (niño/a, mujer u hombre) que ejecutaba de

²² Soto Carmona, A., “La higiene, la seguridad y los accidentes de trabajo. España (1874-1936)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 23, 1985, pp. 389-391. Soto Carmona, A., *El trabajo industrial...*, op.cit. pp. 540-554.

²³ En opinión de Santiago Castillo, los niños de ambos sexos “*resultaban hasta cuatro veces más baratos*”, de ahí que los empresarios, en la gran mayoría de ocasiones, optaban por contratar manos de obra infantil en lugar de operarios cualificados y con años de experiencia para ahorrarse dinero en sueldos. Castillo, S., *Historia de UGT. Un sindicalismo consciente*, Siglo XXI, Madrid, 2008, p.123. En esta misma línea, pero refiriéndose a la situación laboral de las mujeres, Álvaro Soto afirma que este colectivo tenía una situación aún más precaria que la de los niños, habida cuenta que “*las mujeres a igual trabajo reciben una menor remuneración por su labor*”. Soto Carmona, A., *El trabajo industrial...*, op.cit. p. 547.

²⁴ *Gaceta de Madrid*. núm. 119, de 29 de abril de 1900, páginas 495 a 496. [Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1900-2822>] (Consultado. 22/10/2024).

²⁵ Espuny i Tomás, M.J., “Eduardo Dato y la legislación obrera”, *Historia social*, núm.43, 2002, pp.3-14.

²⁶ Este autor se reafirma en sus palabras al señalar que entre el primer tercio del siglo XIX y principios del siglo XX, tan sólo se conoce “*una sentencia del Tribunal Supremo en la que se culpa de la ausencia de medidas de seguridad, en el caso de un obrero muerto en un accidente laboral*”. Cfr. Navas González, R., “La legislación laboral...”, op.cit.p.117.

manera habitual un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena²⁷. Sobre esta cuestión última, el artículo 2 del Reglamento 28 de julio de 1900 para la aplicación de la Ley, aclaraba que además de ser por cuenta ajena y fuera de su domicilio, el trabajo manual podía ser “*con remuneración ó sin ella, á salario ó a destajo, en virtud de contrato verbal ó escrito*”. La Ley responsabilizaba al empresario de cualquier accidente que sufrieran sus operarios, con independencia de la edad y sexo, salvo que se debiera a “*fuerza mayor o a razones extrañas en que se produzca el accidente*”²⁸. No obstante, en los trabajos agrícolas y forestales, la responsabilidad del empleador solo existía respecto a los operarios expuestos al peligro por el uso de máquinas accionadas por medio de una fuerza distinta a la del hombre²⁹. Sobre la cuestión de la responsabilidad, el Reglamento dispuso, como obligación inmediata del patrono, proporcionar al operario/a -sin demora alguna- no solo asistencia médica y farmacéutica en caso de accidente laboral, sino también trasladar al accidentado al centro sanitario más próximo al centro de trabajo para que reciba asistencia médica³⁰.

Por otro lado, la Ley reconoció el derecho a indemnizar a los trabajadores accidentados, siempre que el accidente causara incapacidad -absoluta, parcial, temporal o perpetua- para el desempeño de cualquier tipo de ocupación o actividad laboral³¹. En caso de deceso, el empleador quedaba obligado a sufragar los gastos de sepelio (siempre que no excedieran de cien pesetas)³². En caso de ser la mujer trabajadora la afectada por el accidente con resultado de muerte, por la gravedad las heridas y daños, el patrono quedaba también obligado a indemnizar al viudo o a los descendientes legítimos (menores de dieciséis años) y a los ascendientes “*con una suma igual á diez y ocho meses de salario (si sólo dejase hijos ó nietos), o bien con diez meses de salario á los padres ó abuelos de la víctima*” (si no dejase viudo ni descendientes)³³. Para los descendientes de la mujer fallecida, la Ley reconocía que sólo cuando se demostrara que éstos habían sido “*abandonados por el padre ó por el abuelo viudo ó bien procedan de matrimonio anterior de la víctima*”, podían beneficiarse de la cuantía estipulada en la disposición 1º del artículo 5, es decir, de “*la suma igual al salario medio diario de dos años que disfrutaba la víctima*”³⁴.

Hubo que esperar a la aprobación del Real Decreto de 1 de marzo de 1906, para que se dictara el “Reglamento para el Servicio de Inspección de Trabajo”, y desde entonces el *Instituto de Reformas Sociales* asumió nuevas facultades conexas a la inspección, vigilancia y seguridad sobre el cumplimiento de la

²⁷ Artículo 1 de la Ley de 30 de enero de 1900 de Accidentes Laborales. [Gaceta de Madrid. núm. 119, de 29 de abril de 1900, páginas 495 a 496 (2 págs.) Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1900-2822>]. (Consultado. 22/10/2024).

²⁸ Artículo 2.

²⁹ Artículo 3.7.

³⁰ Artículos 5 y 6. del Reglamento 28 de julio de 1900 para la aplicación de la Ley de Accidentes Laborales.

³¹ Artículo 4 de la Ley de 30 de enero de 1900 de Accidentes Laborales. [LegisHca. <https://legishca.umh.es/1900/07/28/1900-07-28-reglamento-acerca-de-los-accidentes-de-trabajo/>]. (Consultado. 22/10/2024).

³² Artículo 5.

³³ Artículo 5. 2º y 4º.

³⁴ Artículo 5. 4º.

legislación laboral que, paulatinamente, se fue desarrollando a lo largo de la primera década la centuria³⁵.

4. Estudio de la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños

Con el fin de velar por la seguridad y salud de los trabajadores en nuestro país, la Ley de 13 de marzo de 1900 prohibió de manera expresa y taxativa todo tipo de actividades laborales desempeñado por menores de diez años (de ambos sexos), entre otras: el trabajo subterráneo³⁶ o aquel realizado en industrias (calificadas como peligrosas o insalubres por las Juntas Locales y Provinciales); en centros dedicados a la manufactura de elementos o materiales altamente inflamables; la limpieza -en pleno funcionamiento- de todo tipo de artefactos mecánicos (como por ejemplo, motores y piezas de transmisión); en talleres dedicados a la confección de grabados, anuncios, pinturas y demás objetos que, conforme al artículo 6 de la Ley, pudieran atentar contra la moralidad e integridad de los trabajadores. De igual modo, las trabajadoras -menores de catorce años, al igual que los varones en la misma franja de edad- tenían prohibido desarrollar cualquier tipo de actividad laboral “desde las siete de la tarde hasta las cinco de la mañana”³⁷.

En esta misma línea, el Real Decreto de 13 de noviembre de 1900, por el que se aprobó el Reglamento ejecutivo de la presente Ley, aclaraba que las trabajadoras mayores de catorce años -y menores de dieciséis- podían realizar este tipo de trabajos, pero sin superar nunca las ocho horas diarias o las sesenta y seis horas semanales³⁸. Por otro lado, se prohibió todo trabajo “de agilidad, equilibrio, fuerza o dislocación en espectáculos públicos”³⁹. Tanto los padres, tutores o representantes legales de los menores como las personas encargadas de la gestión y dirección de las compañías artísticas que contravinieran la referida prohibición podían incurrir⁴⁰, conforme al artículo 1º de la Ley de 26 de julio de 1878 de protección de los niños, en “penas de prisión correccional en su grado mínimo y medio y multa de 123 a 1250 pesetas, señaladas en el artículo

³⁵ Conforme al artículo 1 del Real Decreto: “Será objeto de inspección el cumplimiento de las Leyes siguientes: a) la Ley de Accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900, b) La Ley que regula las condiciones de trabajo de mujeres y niños, de 13 de marzo de 1900, la Ley de Descanso en Domingo, de 1 de marzo de 1904 y las demás leyes y disposiciones protectoras y reguladoras del trabajo dictadas o que puedan dictarse en lo sucesivo”.

³⁶ El reglamento ejecutivo o de desarrollo de la Ley entendía por trabajo subterráneo todo aquel que se desarrollaba dentro de una mina, cantera, túnel, alcantarillado y toda actividad de análoga naturaleza que no se pudiera realizar en la superficie o a cielo descubierto (art. 9).

³⁷ Artículo 4 de la Ley de 13 de marzo de 1900.

³⁸ Artículo 7 del Real Decreto de 13 de noviembre de 1900, por el que se aprobó el Reglamento ejecutivo y de desarrollo de la presente Ley de 13 de marzo del mismo año. (*Gaceta de Madrid*, 14 de marzo de 1900).

³⁹ Artículo 6 de la Ley de 13 de marzo de 1900.

⁴⁰ Conforme al Reglamento ejecutivo de la Ley, estas personas debían acudir al Gobernador civil -o el Alcalde- con la documentación que acreditara la edad exacta del menor, y solo cuando tuviera como mínimo dieciséis años se procedía a la concesión de la autorización o permiso para trabajar en los referidos establecimientos y espectáculos a los que aludía el artículo 6 de la Ley (art. 10).

501 del Código penal de 1870⁴¹. Respecto a esta última actividad laboral, el Reglamento de desarrollo de la Ley dispuso que las mujeres, en ningún caso, podían trabajar en establecimientos o espectáculos públicos sin justificar, previamente, la mayoría de edad⁴².

Las Juntas Locales y Provinciales, nombradas por el Ministerio de la Gobernación y presididas por el Gobernador civil de la provincia⁴³, con el fin de preservar en todo momento la seguridad y salud de este colectivo de trabajadores tan vulnerable (mujeres y niños), tuvieron encomendando entre otras atribuciones o competencias⁴⁴:

- La inspección de los centros de trabajos.
- Velar por salubridad e higiene de todos los trabajadores, especialmente, de las mujeres y de los menores de edad.
- Procurar el establecimiento de “Jurados mixtos de patronos y de obreros”⁴⁵.
- Informar y conocer todo tipo de reclamaciones planteadas tanto por la patronal como por la clase obrera para su discusión y, posterior, deliberación por las Juntas.
- Velar por el escrupuloso cumplimiento de la presente Ley con el propósito de evitar todo tipo de quebranto “de la moral ó de las buenas costumbres”, especialmente, de los obreros menores de edad y de las mujeres trabajadoras por su mayor vulnerabilidad.

Siguiendo con las exclusiones fijadas por el legislador español -para procurar una adecuada protección de la salud y seguridad de las mujeres-, se dispuso que, en ningún caso, su reincorporación a la actividad laboral tras el parto sería inferior a tres semanas. Además, el empresario tenía el deber de reservar el puesto que ocupaba en el centro de trabajo desde la fecha de la solicitud de cese por embarazo hasta tres semanas después del alumbramiento. Las mujeres con hijos en periodo de lactancia disponían de una hora al día, dentro de la jornada laboral, para amamantar a sus respectivos hijos. A elección de la madre, el permiso de lactancia se podía dividir en dos periodos de treinta minutos (uno en

⁴¹ Artículo 1.1 de la Ley de 26 de julio de 1878, de Protección de los niños en marco laboral.

⁴² Para las dispensas, reservadas a la autoridad gubernativa, se requerían los mismos trámites además de exigirse los mismos requisitos señalados en el art. 6º de la Ley respecto de los jóvenes menores de diez y seis años (art. 17).

⁴³ Estas Juntas, de acuerdo con el artículo 7 de la Ley de 13 de marzo de 1900, estaban conformadas por representantes locales que se hallaban bajo la dirección inmediata del Gobernador civil de la Provincia y tenían entre sus obligaciones el de velar por salubridad e higiene laboral.

⁴⁴ Artículo 7 de la Ley de 13 de marzo de 1900.

⁴⁵ Conforme al Real Decreto de 13 de noviembre de 1900, por el que se aprobó el Reglamento ejecutivo y de desarrollo de la presente Ley de 13 de marzo del mismo año, se consideraba patrono a quien contrataba por “salario el aprovechamiento de servicios personales para un trabajo cuya dirección y vigilancia se reserva”. Por el contrario, el Reglamento consideraba obreros a todas aquellas las personas que habitualmente desempeñaban “trabajo manual fuera de su domicilio, por cuenta ajena, con remuneración o sin ella”. [Artículo 1 Real Decreto de 13 de noviembre de 1900, por el que se aprobó el Reglamento ejecutivo y de desarrollo de la presente Ley de 13 de marzo del mismo año].

turno de mañana y el otros por la tarde) y, en modo alguno, no comportaba una reducción salarial para la madre lactante⁴⁶.

El Reglamento, en desarrollo del artículo 12 de la Ley, acordó que el Gobierno, en un breve espacio de tiempo, clasificaría los trabajos e industrias al efecto de adaptarlos a las condiciones de cada ramo “*con la variedad y diferenciación consiguiente a la protección de las mujeres y de los niños*” y a las disposiciones generales de la Ley en materia de salubridad, seguridad e higiene⁴⁷. Empero, las Juntas Locales y Provinciales, hasta la fecha de publicación de la referida clasificación, tenían la misión de determinar qué industrias se debían calificar como insalubres o peligrosas para los trabajadores y trabajadoras objeto de la Ley⁴⁸.

Las autoridades municipales, conforme a lo previsto en el artículo 13 de la Ley, tenía la misión de hacer efectivas las multas que debían abonar los empleadores por infracción de la Ley. Los alcaldes, al día siguiente de recibida la comunicación de la Junta Local o Provincial, debían notificar la multa al infractor (otorgando para su pago un plazo máximo de diez días). La persona multada quedaba facultada para recurrir la multa ante la referida Junta o bien ante el Gobernador civil; uno y otro, dependiendo del caso, debían resolver de manera definitiva y emitir dictamen en un plazo no superior a ocho días a contar desde el día que se interpuso el recurso. No obstante, si con motivo de la ejecución de la presente Ley -o de su Reglamento- se cometía alguna infracción que pudiera dar lugar a procedimientos de oficio, la Junta Local o Provincial quedaba facultada para interponer una denuncia ante los tribunales de justicia⁴⁹.

Este tipo de normativa, como señala Álvaro Soto, crea una falsa apariencia de la mujer como un “ser inferior”, no apta para todos los trabajos y con una menor capacidad productiva que el varón. Lo que explicaría, de algún modo, las diferencias salariales que existía en comparación con un hombre que desempeñaba la misma actividad u ocupación⁵⁰. Esta desigualdad se convirtió en un lastre y en una constante a lo largo de toda la centuria, a pesar de la preparación, experiencia y cualificación profesional.

5. Exegesis del Real Decreto de 26 de junio de 1902 y su contribución a la efectiva limitación de la jornada de trabajo de las mujeres y de los niños

Como se ha comentado anteriormente, la Ley de 13 de marzo de 1900 dispuso en el artículo 2 la obligación de las Juntas locales y provinciales de proponer al Gobierno los medios y acciones necesarios para que, en un plazo máximo de dos años, a contar desde la aprobación de la misma, se redujera a

⁴⁶ Artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900. En desarrollo de este, el Reglamento reconoció que las mujeres en esta situación tenían derecho a la reserva del puesto que ocupaban “*hasta tres semanas después del alumbramiento*”. Si bien, cuando quedara acreditado -por un facultativo- que “*a las tres semanas la mujer no podía dedicarse al trabajo que realizaba con anterioridad, sin perjuicio de su salud, se le reservará su puesto una semana más*” (art. 18).

⁴⁷ Artículos 21 y 22.

⁴⁸ Artículo 23.

⁴⁹ Artículos 24 a 28.

⁵⁰ Soto Carmona, A., *El trabajo industrial...*, op.cit. pp. 548-550.

un máximo de once horas la jornada laboral para el colectivo de trabajadores incluidos en la citada Ley. Esta misma atribución se recogió, meses después, en la Real Orden de 9 de junio⁵¹, reafirmando la necesidad de limitar la jornada laboral como una de las principales reivindicaciones y exigencias del movimiento obrero español, habida cuenta que la jornada de trabajo para mujeres arrancó en la Conferencia de Berlín en 1890⁵².

En consecuencia, el establecimiento en España de un límite máximo en la jornada laboral justificó la proliferación de un ingente número de informes que, a comienzos de la centuria, se remitieron al Ministerio de la Gobernación reconociendo la importancia de adoptar en esta medida y con ello silenciar las huelgas de obreros y las manifestaciones públicas por las principales calles y plazas del país⁵³. Muchos estos informes coincidirán en la idea de que el único medio o acción eficaz para alcanzar el objetivo de la Ley era prohibir *“toda jornada superior a la indicada y castigar a los contraventores con arreglo a las disposiciones de la presente Ley”*⁵⁴. A estos informes se ha de sumar también las observaciones realizadas por las juntas locales y provinciales señalando al respecto que en lugar de la jornada laboral de once horas sería más aconsejable o preferible establecer una jornada semanal máxima de sesenta y seis horas (excluyendo los domingos), *“quedando los interesados de repartirlas en la forma que creyesen más conveniente entre los días de la semana (...)”*⁵⁵.

La norma dispuso que, desde su aprobación, la jornada laboral en ningún caso podía exceder de once horas *“para las personas que son objeto de la Ley de 13 de marzo de 1900”*⁵⁶. Por otro lado, y en cumplimiento de la petición formulada por las Juntas locales y provinciales, se permitió a los obreros y patronos se sustituir, de mutuo acuerdo, la jornada de once horas al día por un máximo de sensata y seis horas semanales, excluyendo siempre los domingos⁵⁷. Sobre esta cuestión última se ha de tener en consideración que no todos los establecimientos industriales y comercios respetaron la prohibición de trabajar los domingos, lo que generó numerosas manifestaciones sindicales por todo el país. De ahí que, el Gobierno de Antonio Maura impulsara un proyecto de Ley que prohibía trabajar los domingos en *“fábricas, talleres, almacenes, tiendas, comercios fijos o ambulantes, minas canteras, puertos, transportes, explotaciones de obras públicas, faenas agrícolas o forestales, establecimientos o servicios dependientes del Estado, la Provincia o el Municipio”*⁵⁸. Finalmente, fue aprobado por el Congreso de los Diputados el 12 de diciembre de 1903. La

⁵¹ Artículo 5.1 del Real Orden de 9 de junio de 1900.

⁵² En países como Francia, a principios del siglo XX, se redujo a diez horas de trabajo para los operarios de ambos sexos que prestaban servicios en talleres y, por otro lado, en Alemania e Inglaterra la jornada de las mujeres trabajadoras no excedió de diez horas [Preámbulo del Real Decreto de 24 de agosto de 1913: Jornada máxima de trabajo y remuneración a destajo en la industria textil].

⁵³ Navas González, R., “La legislación laboral y las condiciones de trabajo a principios del siglo XX”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 5, 2022, pp. 109-130.

⁵⁴ Preámbulo del Real Decreto de 26 de junio de 1902 por la que se limitó la jornada de trabajo de las mujeres y los niños

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ Artículo 1.

⁵⁷ Artículo 2.

⁵⁸ Artículo 1 del Proyecto de Ley de descanso dominical.

Ley⁵⁹, considerada por el Presidente y fundador del Partido Socialista obreros Españas (PSOE), D. Pablo Iglesias, como “una conquista de la clase obreras”, acabó publicándose el 3 de marzo de 1904⁶⁰.

Retomando el estudio analítico del Real Decreto de 26 de junio de 1902 por la que se limitó la jornada de trabajo de las mujeres y los niños, se ha de advertir que la norma encomendó a las Juntas locales y provinciales la función de inspección “conforme á lo dispuesto en el art. 14 de la Ley de 13 de marzo de 1900 y capítulo 5º del Reglamento para su ejecución”⁶¹, sancionándose cualquier infracción con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley⁶². Años después, se aprobó en España, por Real Decreto de 1 de marzo de 1906, la Inspección de Trabajo. Desde entonces, el cuerpo de inspectores de trabajo se ocupó entre otras cuestiones de comprobar o verificar:

- Que las condiciones de higiene y salubridad eran las adecuadas.
- Que los menores de diez años no desempeñaban ningún tipo de actividad laboral.
- Que los niños y niñas mayores de diez años y menores de catorce años trabajaban las horas estipuladas por la Ley.
- Que se cumplía lo dispuesto en el Real Decreto de 26 de junio de 1902, respecto al máximo de la jornada laboral para las personas que eran objeto de la Ley de 13 de enero de 1900
- Que se respetaba la prohibición del trabajo nocturno por menores y se cumplía con la prohibición de trabajar los domingos y días festivos.
- Que se cumplía el permiso de maternidad y los derechos de la mujer lactante.
- Que los niños, niñas, jóvenes y mujeres que desempeñan una actividad laboral remunerada acreditaron, con correspondiente el certificado médico, estar vacunados y no padecer ningún tipo de enfermedad infecciosa.
- Que los alojamientos de los trabajadores guardaban la debida separación entre hombres y mujeres salvo que pertenecieran a la misma familia, cuando dichos alojamientos dependían del empresario⁶³.

⁵⁹ Conforme a la Ley solo se exceptuaban de la prohibición los siguientes trabajos: a) “Los no susceptibles de interrupciones, por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivo de carácter técnico o por razones que determinen grave perjuicio al interés público o a la misma industria”. B) “Los de reparación o limpieza indispensables para no interrumpir con ellos las faenas de la semana en establecimientos industriales”. C). “Los que eventualmente se consideraban perentorios por “inminencia de daño, por accidentes naturales o por otras circunstancias transitorias que sea menester aprovechar mediante permiso de la autoridad gubernativa local”. (artículo 3. de la Ley de descanso dominical de 3 de marzo de 1904. (*La Gaceta*. núm. 64, 4 de marzo de 1904).

⁶⁰ Ranz. E., “Hace 118 el Congreso de los Diputados aprobó la Ley que establecía el descanso dominical”. *El Conflegal*. 2021.[<https://conflegal.com/20211213-hace-118-anos-el-congreso-de-los-diputados-aprobo-la-ley-que-establecia-el-descanso-dominical/>]. (consultado. 8/10/2024)

⁶¹ Artículo 3 del Real Decreto de 26 de junio de 1902 por la que se limitó la jornada de trabajo de las mujeres y los niños.

⁶² Artículo 4.

⁶³ Artículo 17 del Real Decreto de 1 de marzo de 1906 por el que se aprueba “la Inspección de Trabajo”.

Dos años después de la creación del Cuerpo de Inspector de Trabajo, se creaba los Consejos de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Industriales en virtud de la Ley de 19 de mayo de 1908. A partir de entonces, como señala Raúl Navas, tanto los patronos como los trabajadores podían solicitar a su voluntad un arbitraje para tratar de dirimir o resolver el conflicto laboral acaecido, para lo cual se conformaba un tribunal integrado por un juez y un jurado de seis miembros (tres a elección de los empresarios y los otros tres por los obreros)⁶⁴. Por Decreto de 24 de agosto de 1913, se reguló la jornada máxima de trabajo y la remuneración a destajo en el sector textil. A partir de entonces, la jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo de los trabajadores -de ambos sexos- no podía superar las sesenta horas semanales, respetando el descanso dominical y los días festivos⁶⁵. Para evitar toda confusión en la interpretación legal, la norma aclaró que, en lo relativo a la duración de la jornada de trabajo, las disposiciones vigentes sobre el trabajo de las mujeres y los niños continuaban en vigor, *“en cuanto no se opongan á lo dispuesto en el presente Real Decreto, entendiéndose reformadas por él aquéllas en que resulte autorizada para la industria textil una jornada superior á sesenta horas semanales”*⁶⁶. En 1919, el Real Decreto de 3 de abril, gracias al incansable trabajo del *Instituto de Reformas Sociales*, estableció, con carácter general, una jornada laboral ocho horas al día (o cuarenta y ocho horas semanales)⁶⁷. Un año después, la Real Orden de 15 de enero de 1920, planteó una serie de normas para la aplicación de la jornada máxima, entre otras: la jornada laboral máxima para los trabajadores sería de ocho horas diarias salvo para los trabajos domésticos -a cargo siempre de las mujeres- y demás excepciones que el Instituto acordará por causa justificada⁶⁸.

6. *Análisis del Real Decreto de 25 de enero de 1908 que excluyó a las mujeres trabajadoras de desempeñar, por razones de seguridad y salud, determinadas ocupaciones*

En virtud de la obligación del Gobierno de clasificar los trabajos e industrias del país -como peligrosas, insalubres o incómodas para los trabajadores, especialmente, para mujeres y niños-, la Sección segunda del Instituto de Reformas Sociales, bajo la jefatura de D. José Marvá, se ocupó de la redacción del *Proyecto de reglamentación especial del trabajo de las mujeres y los niños*⁶⁹ que trató de integrar dos principios fundamentales que parecían opuestos: por un lado, la continuidad de determinadas industrias cuya subsistencia dependió, en buena parte, del trabajo realizado durante años por numerosas mujeres y por

⁶⁴ Navas González, R., “La legislación laboral...”, op.cit.p. 121.

⁶⁵ Artículo 1 del Real Decreto de 24 de agosto de 1913 que regula la “Jornada máxima de trabajo y remuneración a destajo en la industria textil”.

⁶⁶ Artículo 2.

⁶⁷ Artículo 1º del Real Decreto de 3 de abril 1919 que regula la “jornada máxima laboral con carácter general”.

⁶⁸ Artículos 1 del Real Orden de 15 de enero de 1920.

⁶⁹ *Proyecto de Reglamentación especial de trabajo de las mujeres y niños*. Instituto de Reforma Social (Sección Segunda Técnico-Administrativa). Imprenta de la Compañía Arrendataria de “La Gaceta de Madrid”, Madrid, 1095. [Repositorio documental del Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://repositoriodocumental.mites.gob.es/jspui/handle/123456789/494>]. (Consultado. 20/10/2024)

menores de dieciséis años. Por otra, la conformación de una clasificación de las industrias en atención a la peligrosidad de cada actividad laboral y a la condición física de los obreros que la desarrollaban. El proyecto, que fue examinado el 15 de octubre de 1905 por el Real Consejo de Sanidad, fue aprobado el 23 de noviembre del mismo año -por el pleno del Instituto- sin necesidad de introducir modificaciones o adiciones de ninguna clase. El Gobierno, tras oír al Consejo de Sanidad y a las Juntas provinciales, no sólo confirmó la clasificación propuesta en el proyecto, además aprobó una Real Orden de 2 de julio de 1907 por la que se instaba a las Juntas provinciales y locales a posicionarse sobre qué trabajos e industrias, por razones higiénico-sanitarias o de peligro para el operario, se debían prohibir a menores de dieciséis años. Un años después, se aprobó el Real Decreto de 25 de enero de 1908; disposición que, como se comentará a continuación, se preocupó de la cuestión de la seguridad y salud de las trabajadoras y de los menores, al incorporar una amalgama extensa y prolija de actividades prohibidas por su elevado grado de peligrosidad⁷⁰.

Hasta la promulgación del Real Decreto de 1908, nuestra legislación abordó y resolvió dos cuestiones fundamentales: la edad de los trabajadores y la duración máxima de la jornada laboral. En efecto, se permitió el trabajo infantil (a menores de ambos sexos que hubieran cumplido los diez años), por un tiempo no superior a seis horas al día en establecimientos industriales o de ocho en los comercios⁷¹. Asimismo, la Ley de 13 de marzo de 1900 prohibió, de manera expresa, el trabajo nocturno a los niños de ambos sexos menores de catorce años, pero también a los mayores de catorce -y menores de dieciocho- en aquellas industrias que determinaran las Juntas locales y provinciales⁷². Sin embargo, la cuestión relativa a la exclusión de las mujeres y de los niños en determinados trabajos como instrumento de protección quedaba todavía pendiente de resolver por el legislador. Por tanto, se requería con urgencia abordar la clasificación de actividades laborales prohibidas por su grado de peligrosidad, estableciéndose al respecto los grupos que habían de comprender en cada uno. Pero esto planteaba serias dificultades habida cuenta que ni todas las industrias y trabajos ofrecían iguales riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, ni las diversas operaciones realizadas en cada tipo de industria presentaban los mismos inconvenientes, ni tampoco la diversidad de edades de los trabajadores comportan igual resistencia fisiológica en todos los operarios.

Como se observa, desde el punto de vista de la protección a este singular colectivo (mujeres y niños), las referidas consideraciones podían influir en la conformación de la clasificación legal de las industrias pretendidas por el Gobierno. Para evitar males mayores, el legislador español en 1908 propuso que dicha clasificación se asentara únicamente sobre dos grandes grupos:

⁷⁰ Vid., Piza Granados, J., "Prohibición de trabajos penosos a la mujer", en AAVV, *La presencia femenina en el mundo laboral. Metas y realidades*, Aranzadi, Cizur Menor, 2006, p. 230-ss. García González, G., "Los trabajos prohibidos a la mujer en el Real Decreto de 25 de enero de 1908: la exclusión como instrumento de protección", *Revista IusLabor*, núm. 2, 2014, pp. 5-6.

⁷¹ Artículo 2 de la Ley 13 de marzo de 1900.

⁷² Artículo 4.

- Las industrias en las que se debía prohibir -de manera total y absoluta- el trabajo tanto a los menores de dieciséis años como las mujeres menores de edad (es decir, menores de veintitrés años).
- Las industrias en las que se debía prohibir el trabajo a los menores de dieciséis años y a las mujeres menores de edad, pero sólo en determinados trabajos y en circunstancias especiales⁷³.

El Real Decreto 25 de enero de 1908, a la hora de fijar la minoría de edad, no atendió al criterio biológico sino a uno de tipo legal. En este sentido, Ley de 13 de marzo de 1900 se adelantó al prohibir el trabajo en talleres -donde se elaboraban grabados- tanto a los niños menores de dieciséis años como a las mujeres menores de edad⁷⁴. Por otro lado, por su peligrosidad, el Real Decreto se limitó a enumerar una larga serie de actividades y trabajos prohibidos para este colectivo señalado:

- Engrasado, limpieza, examen o reparación de máquinas o mecanismos en marcha, y trabajos con maquinaria pesada accionada por pedales o bien con ruedas verticales⁷⁵.
- Uso de sierra de cinta o circulares, cizallas, cepilladoras, taladradoras mecánicas, guillotinas y demás mecanismos cortantes, salvo que estuvieran provistos de sistemas o mecanismos de seguridad para la prevención de accidentes⁷⁶.
- Las mujeres menores de dieciséis años no podían trabajar con máquinas de coser accionadas con un pedal o que llevaran un sistema de marcha⁷⁷.
- Cargar en las fábricas, talleres o en cualquier lugar del centro de trabajo, fardos con un peso superior a diez kilogramos. Asimismo, estaba prohibido todo tipo de trabajo que implicara arrastra o empujar tanto en el interior de las fábricas y talleres como en la vía pública, cargas que representan para un menor o una mujer trabajadora un esfuerzo superior al necesario para "*mover en rasante de nivel determinadas cargas o pesos*"⁷⁸.

En suma, esta disposición normativa, por primera vez en la historia legislativa española, reguló de manera pormenorizada las actividades laborales e industrias que, por motivos de insalubridad o peligrosidad, quedaron excluidas para las mujeres. Toda la prensa de la época elogió el trabajo realizado por Gobierno conservador y, en particular, por el Ministro de la Gobernación D. Juan de la Cierva quien apostó por el progreso y avance de una legislación social que marcó el camino hacia la igualdad de los derechos laborales de las mujeres respecto al varón⁷⁹, prohibiendo determinadas ocupaciones "*impropias, penosos e*

⁷³ Sobre esta cuestión última, las Reales Órdenes de 19 de febrero de 1908 y de 3 de mayo de 1911 aclaraban y enumeraban dichos trabajos y condiciones especiales.

⁷⁴ Artículo 6.

⁷⁵ Artículos 3 a 5 del Real Decreto 25 de enero de 1908.

⁷⁶ Artículo 6.

⁷⁷ Artículo 7.

⁷⁸ Artículos 8 y 9.

⁷⁹ En este sentido, las prohibiciones recogidas en el Real Decreto se vieron ampliadas y desarrolladas a mediados de la centuria por el Decreto 26 de julio de 1957. Es más, años después los artículos 7.6, 10 y 140.3 de la *Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo* de 9

insalubres” de su sexo por el alto riesgo que entrañan para la seguridad y salud (física y mental). De ahí que la norma se considerara uno de los mayores logros sociales del proletariado en España por preocuparse y prestar atención a las condiciones laborales de la mujer⁸⁰.

7. *Breves apuntes sobre la Ley de “La Silla”, de 27 de febrero de 1912, que obligó a los empleadores a tener dispuesto un asiento a las mujeres trabajadoras*

Bajo el reinado de Alfonso XIII, el Presidente del Consejo de Ministros -D. José Canalejas- impulsó una breve ley -de apenas cuatro artículos- que contó con el respaldo de la gran mayoría la Cámara. La Ley obligaba a los empresarios a poner un asiento, siempre y cuando su naturaleza lo permitiera, a disposición de las trabajadoras que prestaban sus servicios en “*almacenes, tiendas y oficinas, escritorios, y en general en todo establecimiento no fabril, de cualquier clase que sea, donde se vendan, artículos u objetos al público o se preste algún servicio relacionado con él por mujeres empleadas, y en los locales anejos*”⁸¹. Esta obligación también se extendió “*á las ferias, mercados, pasajes, exposiciones permanentes al aire libre o industrias ambulantes, sean o no anejos de otro establecimiento*”⁸². A partir de entonces, todos los empresarios quedaron obligados a proporcionar un asiento “destinado exclusivamente a una empleada”, quedando éste en el centro de trabajo donde habitualmente desempeñaban su trabajo⁸³.

Para velar por el cumplimiento de esta obligación legal se instó al Cuerpo de Inspectores de Trabajo del Instituto de Reformas Sociales que, con arreglo a las competencias que le confería el Reglamento aprobado por el Real Decreto de 1 de marzo de 1906, adoptara las medidas oportunas para tal fin, imponiendo

de marzo de 1971 confirmaron las industrias y trabajos que quedaron prohibidos a mujeres y menores por su grado peligrosidad e insalubridad. Ya en Democracia, la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, no sólo prohibió cualquier tipo de desigualdad o discriminación por razón de sexo (art. 7), sino que además se reafirmó en seguir prohibiendo cualquier actividad u ocupación laboral que pudiera afectar a la seguridad y salud de las mujeres trabajadores, especialmente a las embarazadas o lactantes. A pesar de la opinión crítica de algunos sectores doctrinales a la pervivencia de actividades laborales excluidas a las mujeres tras la entrada en vigor de estas disposiciones legales, se ha tener en consideración que la jurisprudencia continuó avalando la eficacia de las prohibiciones. Para más información sobre estas cuestiones véase los comentarios de: García González, G., “Los trabajos prohibidos a la mujer en el Real Decreto de 25 de enero de 1908: la exclusión como instrumento de protección”, *Revista lusLabor*, núm. 2, 2014, pp. 8-10. Falcón O’Neill, L., *Los derechos laborales de la mujer*, Montecorvo, Madrid, 1965, pp. 350-ss. Suárez González, F., *Menores y mujeres ante el contrato de trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1967. Piza Granados, J. “Prohibición de trabajos penosos a la mujer” en AAVV, *La presencia femenina en el mundo laboral. Metas y realidades*, Aranzadi, Pamplona, 2006. Fernández Marcos, L., “El principio de no discriminación por razón de sexo y los trabajos prohibidos a la mujer en la legislación de seguridad e higiene”, *Revista Actualidad Laboral*, núm. 1, 1900, pp. 1-3.

⁸⁰ González de Castro, J., *El trabajo de la mujer en la industria*, Imprenta de la Sucesora de M. Fortanet, Madrid, 2014, pp. 8-9.

⁸¹ Artículo 1 de la Ley de 27 de febrero de 1912.

⁸² Artículo 1.

⁸³ Artículo 1

sanciones económicas en caso de contravención de “25 á 250 pesetas, aplicable esta últimas en caso de reincidencia (...) cuando el penado incurra en otra igual dentro del año en que cometió la anterior”⁸⁴. Para que todas las mujeres trabajadoras conocieran de este derecho recogido en la Ley, se ordenó que los empresarios quedaban obligados a colocar un ejemplar de la misma en “un sitio visible del establecimiento donde haya de ser aplicada”⁸⁵.

A modo de conclusión, señalar que esta singular disposición legal, como otras tantas normas aprobadas a lo largo de las primeras décadas del siglo XX, se enmarcó dentro de la legislación social protectora de la mujer trabajadora; hecho que pone de relieve, como señala Eduardo Montagut, “la dimensión sexuada de las realidades histórico-jurídicas”⁸⁶.

8. Principales reformas en la legislación social y nuevos avances en los derechos laborales de las mujeres durante la Segunda República

Con la “Ley Dato” de 1900, además de seguir la línea trazada por la “Ley Benot” de 1873 para los operarios menores de edad de ambos sexos en lo concerniente a la jornada laboral, se estableció, por vez primera en la historia legislativa de nuestro país, importantes medidas sociales de género como la prohibición del trabajo nocturno, la reserva del puesto de trabajo tras el parto o el permiso de lactancia de una hora al día. Con el tiempo estas medidas se vieron alteradas a favor de la mujer por disposiciones posteriores. En este sentido, en 1910, bajo el Gobierno liberal de D. José Canalejas, se presentó a las Cortes un proyecto legislativo -en el que no participó el *Instituto de Reformas Sociales*-, que prohibía a las mujeres trabajar de noche en fábricas y talleres⁸⁷. En ningún momento se establecía en aquella disposición una mejora en las condiciones de laborales de las trabajadoras, tan solo se las excluía del trabajo nocturno. Finalmente, tras un largo y tedioso debate parlamentario, se aprobó la Ley de 11 de julio de 1912, que prohibió el trabajo industrial nocturno a las mujeres con independencia de su edad y condición física⁸⁸. Ésta, con excepción de las industrias textiles, entró en vigor el 14 de enero de 1914, pues para este sector, la exclusión legal se circunscribió tan solo a las mujeres casadas y viudas con hijos menores de catorce años en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley. En las solteras y viudas sin hijos se dispuso una reducción, de al menos, el 6% anual el número de las empleadas en el trabajo nocturno hasta el 14 de enero de 1920, quedando a partir de entonces prohibido el trabajo nocturno de la mujer⁸⁹.

⁸⁴ Artículos 2 y 3.

⁸⁵ Artículo 4.

⁸⁶ Montagut, E., “La Ley de la silla”. [<https://www.eduardomontagut.es/mis-articulos/historia/item/1091-la-ley-de-la-silla-de-1912.html>]. (consultado 26/10/2024). También sobre esta cuestión véase los comentarios de Espuny Tomás, M.J. y García González, G., “¿Protección o discriminación? A propósito de la Ley de la Silla”. *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, núm. 11, 2010, pp. 43-57.

⁸⁷ Valdés Dal-Ré, F., “La legislación obrera industrial sobre las mujeres (1900-1931), entre la protección y la restricción”, *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 1 2009, p. 15-45,

⁸⁸ Artículo 1 de la Ley de 11 de julio de 1912 sobre “Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en talleres y fábricas”.

⁸⁹ Artículo 5

El descanso de noche, para la presente Ley, debía tener una duración mínima de once horas consecutivas comprendiendo “*siempre el intervalo de nueve de la noche a las cinco de la mañana*”⁹⁰. De esta prohibición se exceptuaban los casos de fuerza mayor, las actividades en el campo y aquellos trabajos que empleasen productos y materias perecederas o susceptibles de alteración, cuando no hubiera otro medio para evitar su pérdida⁹¹. El incumplimiento se sancionaba con multa de 20 a 250 pesetas a cargo del patrón infractor o “*con multas dobles de las primeras debiendo ser todas satisfechas en papel de pagos al Estado*”, cuando se apreciaba reincidencia. La imposición y cobro de la misma, cuando lo determinaran las Juntas locales y provinciales, correspondía a la autoridad municipal⁹².

En cuanto al permiso de descanso tras el parto, con derecho a reserva del puesto de trabajo, y el permiso de lactancia remunerado, la “Ley Dato” de 1900 sufrió una importante modificación por la Ley de 8 de enero de 1907 sobre el trabajo de mujeres y niños y, años después, por el Decreto-Ley de 21 de agosto de 1923. La primera disposición legal, en relación a la prohibición del trabajo a las mujeres tras el parto, amplió hasta un máximo de seis semanas el periodo de descanso cuando se apreciara un grave riesgo para la salud de la mujer lactante y estuviera acreditado documentalmente por un facultativo la necesidad de postergar la reanudación del trabajo dentro de los límites legales. Durante ese tiempo, la patronal quedaba obligada a reservar a la mujer su puesto de trabajo, con la única obligación de presentar, en tiempo y forma, el certificado expedido por un facultativo en el centro de trabajo. Asimismo, se reconoció el derecho de las mujeres a solicitar, a partir del octavo mes de embarazo, el cese de la actividad laboral con reserva de su puesto de trabajo. Pero al igual que el supuesto anterior era necesario que dicha condición quedara constada de manera fehaciente por un facultativo⁹³. Por otro lado, a las mujeres trabajadoras con hijos en periodo de lactancia se les permitió disponer, dentro de la jornada laboral, de una hora al día para amamantarlos. Dicha hora se podía dividir, a voluntad de la mujer, en dos periodos de treinta minutos “*aprovechables, uno, en el trabajo de la mañana, y otro, en el de la tarde*”, sin reducción salarial⁹⁴. La mujer lactante solo debía informar al director del centro de trabajo o al encargado del horario escogido para ejercer su derecho⁹⁵.

Algunos meses antes de aprobarse el Decreto-Ley de 21 de agosto de 1923, se dictó la Ley de 13 de julio de 1922 que permitió al Gobierno ratificar el proyecto de Convenio Internacional -sobre empleo de las mujeres antes y después del

⁹⁰ Artículo 2.

⁹¹ Artículo 3.

⁹² Artículo 4.

⁹³ Artículo único. Ley de 8 de enero de 1907 por el que se reforma el artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y los niños.

⁹⁴ *Ibidem*.

⁹⁵ Así es, el Reglamento de 1900, a tenor de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley, dispuso que siempre que no excediera de una hora al día, el tiempo destinado a la lactancia no comportaba en ningún caso “*un descuento para los efectos de cobro de jornales*”. En cualquier caso, la madre, sometiéndose al descuento correspondiente, se le permitía destinar a la lactancia del hijo más tiempo de una hora diaria sin que ello comportara causa de despido. (art. 19 del Real Decreto de 13 de noviembre de 1900, por el que se aprobó el Reglamento ejecutivo y de desarrollo de la presente Ley de 13 de marzo del mismo año).

parto-, que se adoptó en la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT) que tuvo lugar en Estados Unidos (ciudad de Washington), el 29 de octubre de 1919. A partir de entonces, el Gobierno español quedaba obligado a poner en funcionamiento una Caja de Seguro Obligatorio de Maternidad⁹⁶. El Ministerio de Trabajo, por otro lado, quedó facultado para introducir en la legislación laboral “*el empleo de las mujeres, antes y después del parto, las modificaciones derivadas del proyecto de convenio ratificado*”⁹⁷. Precisamente, el Real Decreto de 21 de agosto de 1923, en base a la autorización prevista en la citada Ley de 1922, reformó de nuevo el artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900, disponiendo al respecto que todas las mujeres asalariadas -con independencia de su nacionalidad, sexo y edad-, podían disfrutar de las siguientes prescripciones:

- En los seis meses posteriores al parto tenían prohibido realizar cualquier actividad en centros de trabajo.
- Las mujeres a partir del octavo mes de embarazo tenían derecho a dejar su puesto de trabajo, pero se requería un certificado médico que, de manera fehaciente, dejara constancia que el parto se podía producir en las próximas seis semanas.
- El patrono en cualquiera de las anteriores situaciones descritas quedaba obligado a reservar el puesto de trabajo de la mujer embarazada hasta un máximo de veinte semanas.
- El error del facultativo médico en el cálculo de la fecha del alumbramiento, en ningún caso supondrá un perjuicio a los “*derechos anteriormente reconocidos a las obreras embarazadas o parturientas*”⁹⁸.

El Gobierno español, por Decreto de 24 de mayo de 1928, decidió ratificar el Convenio adoptado en la I Conferencia Internacional del Trabajo (Washington 1919), “*con la reserva de quedar supeditada tal ratificación a la de Alemania, Francia, Inglaterra e Italia, depositándose el instrumento de la misma en la Secretaría de la Sociedad de las Naciones el 22 de febrero de 1929*”⁹⁹. Un año después, por Decreto de 1 de mayo de 1931, se ratificó -sin condiciones- el citado Convenio y se limitó a ocho horas diarias (o cuarenta y ocho semanales) la jornada laboral en todo tipo de establecimientos industriales¹⁰⁰.

Poco después de instaurarse la Segunda República española¹⁰¹, se dictó y aprobó la Constitución de 1931 en donde se planteó, por vez primera en la

⁹⁶ Artículos 1-2 de la Ley de 11 de julio de 1912 sobre Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en talleres y fábricas.

⁹⁷ Artículo 3.

⁹⁸ Artículo 1 del Real Decreto de 21 de agosto de 1923 que reforma del artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y los niños.

⁹⁹ Preámbulo del Decreto de 1 de mayo de 1931, de Ratificación del Convenio de la OIT sobre jornada máxima de trabajo.

¹⁰⁰ Artículo 1.

¹⁰¹ Para más información del tránsito de la dictadura de Primo de Rivera a la Segunda República y todas las reformas planteadas en el nuevo régimen véase los comentarios de: Fontana Lázaro, J., “La II República. Un proyecto reformista para España”, *Sistemas. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 154, 2000, pp. 21-32. Garrido González, L., “Constitución y reformas socioeconómicas en la España de la II República”, *Revista de Historia Contemporánea*, núm. 6, 1991, pp.173-190.

historia constitucional de nuestro país, el principio de igualdad de sexos. Se reconoció el derecho de sufragio universal igual, libre, directo y secreto¹⁰², se prohibió -de manera expresa- cualquier tipo de privilegio jurídico por razón de género¹⁰³ y, además, se dispuso que el matrimonio se fundamentaba “*en la igualdad de derechos para ambos sexos*”, con posibilidad de disolverse por mutuo disenso o a solicitud de cualquiera de los cónyuges con justa causa¹⁰⁴. Por último, en el plano laboral, se reconoció la libertad de industria y comercio a las mujeres¹⁰⁵, al tiempo que se rechazó cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo a la hora de acceder al mercado laboral o desarrollar una ocupación¹⁰⁶.

El régimen republicano no resolvió -como se esperaba- determinadas limitaciones en el acceso de las mujeres al trabajo remunerado. Así es, por un lado, no se modificó el Código de Trabajo de 1926, lo que supuso que la mujer casada, a diferencia de la soltera, tuviera muchas más dificultades a la hora de acceder al mundo laboral, habida cuenta que el marido podía recurrir ante el juez el derecho de la esposa a recibir un salario. En la misma línea, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, a pesar de permitir a la mujer acceder a un trabajo remunerado estaba condicionado a que el marido no se opusiera de manera expresa¹⁰⁷. Respeto a la jornada máxima de trabajo de ocho horas, el Decreto de 1 de julio de 1931 no estableció diferencia alguna entre hombres y mujeres¹⁰⁸, quedando fuera de su ámbito de aplicación el servicio doméstico (integrado en su mayor parte por mujeres). En las horas extraordinarias, por el contrario, sí se observa una diferencia importante: los hombres podían llegar hasta seis horas al día, mientras que las trabajadoras solo a dos¹⁰⁹. Por otro lado, señalar que en la República se abolieron disposiciones legales anteriores que excluían a las mujeres casadas del trabajo. En este sentido, el Decreto de 9 de diciembre de 1931 dispuso que -en un régimen que consagraba la igualdad política y social de los dos sexos en su texto constitucional- resultaba inadmisibles que pudiera aún subsistir en determinadas ocupaciones o actividades laborales restricciones “(...) *que no solo atacan a principios humanitarios, sino a los sentimientos más íntimos de la mujer dentro de la sociedad y de la familia*”¹¹⁰. Además, el legislador de la época, con el texto constitucional en la mano, consideraba ilógico -y sin fundamentación alguna- las cláusulas consignadas en algunos contratos de trabajo que impedían a las operarias, dependientas o empleadas de cualquier clase, seguir ocupando sus puestos de trabajos por el mero hecho de contraer matrimonio. En opinión del legislador republicano, la pervivencia o conservación de estas cláusulas obedecía al: “*deseo de eludir disposiciones legales*

¹⁰² Artículo 53. Constitución de 1931. [Congreso de los Diputados. Colección de textos Constitucionales. <https://www.congreso.es/es/cem/const1931>] (Consultado. 10/10/2024)

¹⁰³ Artículo 25.

¹⁰⁴ Artículo 43.

¹⁰⁵ Artículo 33.

¹⁰⁶ Artículo 40.

¹⁰⁷ Artículo 51 de la Ley de Contrato de Trabajo (*Gaceta de Madrid*, 22 de noviembre de 1931).

¹⁰⁸ Artículo 2 del Decreto de 1 de julio de 1931

¹⁰⁹ Artículo 6.

¹¹⁰ Preámbulo del Decreto de 9 de diciembre de 1931 que declaraba nula y sin ningún valor las cláusulas de los contratos y reglamentos de trabajo que prohibían a las mujeres seguir ocupando sus puestos de trabajos por el hecho de haber contraído matrimonio. [Universidad de Barcelona. <https://www.ub.edu/ciudadania/textos/trabajo/1931c.htm>]. (Consultado 11/11/2024).

protectoras de la maternidad en los días del puerperio y de la lactancia, dirigidas al más primordial de los deberes sociales: defender la vida y la salud de las nuevas generaciones"¹¹¹. Por todo ello, este Decreto declaraba nulas y sin ningún valor las referidas cláusulas de los contratos de trabajo. Y, por otro lado, calificaba de "injustificados" todos los despidos ocasionados por culpa de estas cláusulas¹¹².

El legislador consciente de la existencia de especiales riesgos para la salud y seguridad de las mujeres (vinculados históricamente al hecho biológico de la maternidad), prohibió su acceso a determinadas ocupaciones o actividades. Por ejemplo, el Decreto de 28 de mayo de 1931 impedía a las mujeres y a los niños realizar tareas con pintura industrial, y el Decreto de 1932 -tras ratificar el Convenio Internacional del Trabajo de 1930-, también excluyó a las mujeres del "trabajo forzoso obligatorio", ya que sólo podía ser realizado por hombres de 18 a 45 años¹¹³. Respecto a la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres, se ha de tener en consideración que, en virtud del Decreto de 24 de junio de 1931 se prescribió un descanso mínimo de doce horas para las mujeres trabajadoras empleadas en cualquier establecimiento industrial o mercantil (incluyendo el periodo entre las 21 y las 5 horas). No obstante, tanto el trabajo en talleres familiares como el trabajo a domicilio y el servicio doméstico (ocupaciones ocupadas, en su mayoría, por mujeres) quedaron excluidas de esta medida legal¹¹⁴.

Por último, en aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de género proclamado en el texto constitucional, se dictó la Orden de 11 de diciembre de 1933 sobre igualdad de labores y de retribución para hombres y mujeres. No obstante, la norma previa una importante excepción al respecto: *"que se adoptaran condiciones distintas en las Bases de Trabajo que regulan categorías profesionales diversas para varones y hembras, a las que corresponden también remuneraciones distintas"*.

A pesar de todas estas medidas expuestas, las condiciones laborales de las mujeres, como bien indica Juana Cabo, no supuso un gran cambio o mejora en términos generales. En el sector doméstico, por ejemplo, un tercio de las trabajadoras quedaron excluidas de la jornada laboral de ocho horas al día. En el sector textil, más del 35 % de talleres y fábricas del país en 1933 incumplían la jornada laboral de las ocho horas, y de los doscientos mil obreros que percibían subsidios sólo el 0,5 % eran mujeres, y para poderlo cobrar se requería estar afiliado a las Sociedades Mercantiles, pero a los trabajadores eventuales - en su mayoría mujeres- no se les permitió¹¹⁵.

¹¹¹ *Ibidem*.

¹¹² Artículos 1 y 2 del Decreto de 9 de diciembre de 1931.

¹¹³ Normativa laboral republicana (1931-1936). Universidad de Barcelona. <https://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/trabajo/trabf10.htm>. (Consultado 14/11/2024).

¹¹⁴ *Ibidem*.

¹¹⁴ Un año después, las Órdenes Ministeriales de 9 de noviembre y de 13 de diciembre de 1934 autorizaron el trabajo nocturno a las mujeres en espectáculos públicos, pero con el Fuero del Trabajo en 1938 se prohibió al igual que el acceso laboral de las mujeres casadas a talleres y fabricas como se recogía en el artículo 2. (Boletín Oficial del Estado, 10 de marzo de 1938).

¹¹⁵ Cobo, J. "La mujer trabajadora en la Segunda República", *Unidad Cívica por la República*, Biblioteca Libre, 2020, pp. 5-7.

9. Conclusiones

La consideración desigual de las mujeres respecto al varón se consolidó en el tiempo quedando relegadas al ámbito doméstico y sometida primero a la potestad del padre y, más tarde, al del esposo. No podían celebrar contratos y se les restringió su capacidad por su sexo e incluso, en algunos aspectos de la legislación civil, se les trató como menores de edad. Se ha de tener en consideración que algunas normas del Código Civil de 1889 tuvieron cierta repercusión en el plano laboral, habida cuenta que las mujeres, sin la autorización o consentimiento expreso de su marido, no podían celebrar un contrato de trabajo.

La primera legislación laboral en España, a diferencia de otros países, no se desarrolló hasta el último tercio del siglo XIX con la llamada “Ley Benot” de 1873. Ésta se centró fundamentalmente en regular las condiciones de trabajo infantil de ambos sexos, pero a pesar de sus buenas intenciones resultó, a efectos prácticos, casi nula. En marzo 1890 se convocó la “Conferencia de Berlín” que supuso, en el plano internacional, un paso muy importante hacia las condiciones de trabajo y la protección de las llamadas “fuerzas medias” (mujeres y niños) por su condición de mano de obra débil. A partir de entonces, desde una perspectiva de género, se empezó hablar de medidas importantes como la limitación de la jornada laboral de las mujeres o la prohibición del trabajo nocturno o realizar determinadas actividades u ocupaciones por razones de salud y seguridad (cuyo listado quedó perfectamente delimitado por Real Decreto de 25 de enero de 1908). Muchas de estas medidas se plasmaron en la llamada “Ley Dato” de 1900, donde por vez primera, se abordó la cuestión de la maternidad, la reserva del puesto de trabajo durante las tres semanas posteriores al alumbramiento (ampliado en 1907 y en 1923 por disposiciones posteriores) y el permiso de lactancia (una hora al día) sin rebaja del salario. A pesar de todo, la Ley se incumplió de manera reiterada por las propias trabajadoras, entre otros motivos, porque la mayoría de ellas cobraban a destajo y durante todas las semanas de permiso no percibían salario alguno. Si bien, en nuestro país, hasta el año 1923 no existió ningún tipo de prestación o subsidio para las madres trabajadoras, pero era, a todas luces, insuficiente y limitado en su aplicación, habida cuenta que no satisfacía el monto salarial que las mujeres trabajadoras dejaban de percibir tras la maternidad.

A lo largo de la Segunda República se avanzó mucho en materia de derechos sociales y se continuó en la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras y en mejorar sus condiciones laborales, lo que explica el ingente número de textos legales aprobados en esta línea y para tales fines. Empero, tales avances quedaron truncados con ocasión del estallido de la Guerra Civil y la constitución y consolidación del régimen franquista, donde la mujer nuevamente quedó relegada a tareas domésticas, al cuidado servicial del marido y a la educación de la prole.

Bibliografía

- Álvarez Guitierrez, L. "La creación de la Comisión de Reformas Sociales: su contexto internacional y el eco exterior de la misma", en *El reformismo social en España: la Comisión de Reformas Sociales. Actas de los Coloquios de Historia, Jaén*, Montes de Piedad y Cajas de Ahorros, 1987, pp. 35-46.
- Borderías, C. "El trabajo de las mujeres: discursos y prácticas". *Historia de las mujeres en España y América Latina*, núm. 3, 2003, pp. 353-379.
- Castillo, S., *Historia de UGT. Un sindicalismo consciente*, Madrid, Siglo XXI, 2008.
- Cobo, J. "La mujer trabajadora en la Segunda República", *Unidad Cívica por la República*, Biblioteca Libre, 2020
- Cristobal, N. G. "Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral" *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Lina Gálvez Muñoz (Coord.), Alicante. Servicios de Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2003, pp. 39-56.
- Cristobal, N.G. "¿El siglo de las mujeres?", *Cuaderno de Historia Contemporánea*, núm. 21, 199, pp. 63-82
- Espuny i Tomás, M.J. "Eduardo Dato y la legislación obrera", *Historia Social*, núm.43, 2002, pp.3-14.
- Espuny i Tomás, M.J. y García González, G., "¿Protección o discriminación? A propósito de la Ley de la Silla". *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, núm. 11, 2010, pp. 43-57.
- Falcón O'Neill, L. *Los derechos laborales de la mujer*, Madrid, Montecorvo, 1965.
- Fernández Marcos, L. "El principio de no discriminación por razón de sexo y los trabajos prohibidos a la mujer en la legislación de seguridad e higiene", *Revista Actualidad Laboral*, núm. 1, 1900, pp. 1-3.
- Fontana Lázaro, J., "La II República. Un proyecto reformista para España", *Sistemas. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 154, 2000, pp. 21-32.
- García González, G., "Los trabajos prohibidos a la mujer en el Real Decreto de 25 de enero de 1908: la exclusión como instrumento de protección", *Revista IusLabor*, núm. 2, 2014, pp. 8-10.
- Iglesias, M.C. "Fundación de la Comisión de Reformas Sociales", *Revista de Trabajo*, núm. 25, 1969, pp. 75-105.
- Navas González, R. "La legislación laboral y las condiciones de trabajo na principios del siglo XX", *Revista Crítica de Relaciones Laborales*, núm. 5, 2022, pp. 109-130.
- Garrido González, L. "Constitución y reformas socioeconómicas en la España de la II República", *Revista de Historia Contemporánea*, núm.6, 1991, pp. 173-190.
- González de Castro, J. *El trabajo de la mujer en la industria*, Imprenta de la Sucesora de M. Fortanet, Madrid, 2014, pp. 8-9.
- González Sanchez, J.J. "La Comisión de Reformas Sociales (1883-1903)", *Segismundo Moret Presidente del Consejo de Ministros de España: cuestión social y liberalismo*, Madrid, Cinca, 2016, pp. 71-132
- Martínez Peñas, L. "Los inicios de la legislación laboral española: la ley Benot", *Revista Aequitas*, núm. 1, 2011, pp. 25-70.

- Montagut, E. “*La Ley de la silla*”. [<https://www.eduardomontagut.es/mis-articulos/historia/item/1091-la-ley-de-la-silla-de-1912.html>]. (consultado 26/10/2024).
- Monterde García, J.C. “Reflexiones sobre la Ley Benot. El trabajo en los talleres y la instrucción en las escuelas de los niños obreros en 1873”, en *Jóvenes, economía y Derecho*, Coord. Antonia de la Calle Vaquero, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Extremadura, 2013, pp. 155-169.
- Montero, F. “La polémica sobre el intervencionismo y la primera legislación obrera en España, 1890-1900. Segunda parte: el debate académico”, *Revista de Trabajo*, núms. 59-60, 1980, pp. 121-165.
- Montoya Melgar, A. *Ideología y lenguaje de las primeras leyes laborales de España*, Madrid, Civitas, 1975.
- Muñoz de Arena, M y Tuñón de Lara, M. *Historia del movimiento obrero español*, Barcelona, Nova Terra, 1970.
- Pérez-Fuentes Hernández, P. “El trabajo de las mujeres: una mirada desde la Historia”, *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 2, 2000, pp. 185-210.
- Pérez-Fuentes Hernández, P. y Pareja Alonso, A. “Trabajo infantil y género en el País Vasco, 1825-1935. En *El trabajo infantil en España, (1750-1950)*, José María Borrás (Coord.), Madrid, *Icaria*, 2013, pp. 333-370.
- Piza Granados, J. “Prohibición de trabajos penosos a la mujer” en AAVV, *La presencia femenina en el mundo laboral. Metas y realidades*, Aranzadi, Pamplona, 2006.
- Ramos Vázquez, I. “La prevención de la salud y seguridad en las leyes laborales del siglo XIX”, *IusLabor*, núm. 3, 2009, pp. 228-258.
- Ranz, E. “Hace 118 el Congreso de los Diputados aprobó la Ley que establecía el descanso dominical”. *El Confilegal*. 2021. [<https://confilegal.com/2021/12/13/hace-118-anos-el-congreso-de-los-diputados-aprobo-la-ley-que-establecia-el-descanso-dominical/>]. (consultado. 8/10/2024)
- Romero Marín, M. “Estado, trabajadores y empleo femenino en los orígenes de la industria en la España contemporánea. *Mélanges de la Casa de Velázquez*, núm. 40, vol. 2. 2010, pp. 95-115.
- Ruíz Rodrigo, C. “Educación, trabajo infantil y reforma social en torno a la Ley Benot (1873)”, en *Homenaje al profesor Antonio Capitán, Murcia*, Servicios de Publicaciones de la Universidad de Murcia, 2005, pp. 457-488.
- Scott, J. “La mujer trabajadora en el siglo XIX”, *Historia de las mujeres*, núm. 4, 1993, pp. 404-405.
- Soto Carmona, A. “La higiene, la seguridad y los accidentes de trabajo. España (1874-1936)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 23, 1985, pp. 389-391.
- Soto Carmona, A. *El trabajo industrial en la España Contemporánea (1874-1876)*, Barcelona, Anthropos editorial del hombre, 1989, pp. 622-634.
- Suárez González, F. *Menores y mujeres ante el contrato de trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1967.
- Valdés Dal-Ré, F. “La legislación obrera industrial sobre las mujeres (1900-1931), entre la protección y la restricción”, *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 1, 2009, pp. 15-45.