

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO
Departamento de Derecho del Trabajo



TESIS DOCTORAL

**La protección laboral de la mujer en las legislaciones de
España y Panamá**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR

Sandra Aroma Pérez Alvarado

Madrid, 2015

TD
1983
073

Sandra Aroma Pérez Alvarado



* 5 3 0 9 8 6 0 6 2 6 *
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE

LA PROTECCION LABORAL DE LA MUJER EN LAS LEGISLACIONES
DE ESPAÑA Y PANAMA

Departamento de Derecho del Trabajo
Facultad de Derecho
Universidad Complutense de Madrid
1983



INBLIOTECA

Colección Tesis Doctorales. Nº

73/83

© Sandra Aroma Pérez Alvarado
Edita e imprime la Editorial de la Universidad
Complutense de Madrid. Servicio de Reprografía
Noviciado, 3 Madrid-8
Madrid, 1983
Xerox 9200 XB 480
Depósito Legal: M-7935-1983

TESIS DE DOCTORADO
SANDRA AROMA PEREZ ALVARADO

LA PROTECCION LABORAL DE LA MUJER EN LAS LEGISLACIONES DE
ESPAÑA Y PANAMA

Director: Dr. Manuel Alonso Olea

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
Facultad de Derecho

ESPAÑA
1981 - 1982



A mis padres como reconocimiento
de deuda eterna.



Agradezco la colaboración desinteresada que me han brindado el Doctor Manuel Alonso Olea y su colaborador, Don José Enrique Serrano, para dar feliz término a este trabajo.



INDICE

Introducción.

CAPITULO I : ANTECEDENTES HISTORICOS

A.	Evolución Histórica	1
1.-	Nociones Generales	1
2.-	Antecedentes	1
a.)	Factor Biológico	4
b.)	Factor Histórico	8
c.)	Factor Sociológico	14
B.	Antecedentes Legislativos	20
1.-	Inglaterra	21
2.-	Francia	24
3.-	Alemania	28
4.-	Italia	31
5.-	España	32
6.-	Hispanoamérica	35
C.	Reglamentación Internacional de la mujer	37
1.-	La Organización Internacional del Trabajo	41
2.-	Otras disposiciones Internacionales	45
a.)	La O. N. U.	45
b.)	La Carta Social Europea	47
c.)	La Comunidad Económica Europea	48
D.	Formación Profesional de la mujer	50

CAPITULO II: DERECHOS DE LA TRABAJADORA EN LA LEGISLACION POSITIVA DE ESPAÑA Y PANAMA.

A.	Los Derechos laborales de la mujer en las Constituciones de Panamá	55
1.-	Los Derechos laborales de la mujer en la Constitución de 1904	55

2.- Los Derechos Laborales de la mujer en la Constitución de 1941	61
a.) Decreto-ley No. 38 de 1941	62
b.) Ley No. 23 de 1941	62
3.- Los Derechos laborales de la mujer en la Constitución de 1946	64
4.- Los Derechos laborales de la mujer en la Constitución de 1972	67
5.- Código de Trabajo de 1947	68
6.- Código de Trabajo vigente	71
B. Legislación española	71

CAPÍTULO III : DISPOSICIONES DEL CODIGO DE TRABAJO PANAMEÑO
 SOBRE LA PROTECCION LABORAL DE LA MUJER, PA-
 RALELO ENTRE ESPAÑA Y PANAMA.

A. Igualdad de remuneración por igual trabajo	80
1.- Legislación panameña	86
2.- Legislación española	87
B. Trabajos prohibidos	91
1.- Legislación panameña	93
2.- Legislación española	94
C. Descanso de la maternidad	101
1.- Legislación española	105
2.- Legislación panameña	111
D. Prestaciones de maternidad	114
1.- Legislación española	115
2.- Legislación panameña	118
E. Suspensión de Contrato	123
F. Despido de la embarazada	125
G. Lactancia	128

H. Plena capacidad laboral de la mujer casada	135
Jurisprudencia española	138
Conclusiones	142
Bibliografía	145

FE DE ERRATAS

Página	línea	dice	debe decir
8	3	inconcientes	inconscientes
25	5	hebdomadario	hebdomedario
29	3	Lander	Länder
32	-2	Deretto	Diritto
97	15	rprohibiciones	prohibiciones
148	10	GARCIA ALONSO	ALONSO GARCIA

I N T R O D U C C I O N

Las tradiciones que tienen España y Panamá son diferentes por sus diversos orígenes. Sin embargo, los problemas que actualmente se le presentan llevan en la forma de resolverlos una curiosa similitud.

Me refiero específicamente al problema del trabajo femenino que comenzó para los dos pueblos con iguales características y - con igual magnitud, existiendo en ambos países una forma de desarrollo similar.

En los últimos años en que se han producido cambios legislativos profundos en España, la mujer ha logrado una equiparación - con el hombre en el campo laboral que la sitúa en la consideración jurídica de un trabajador sin distinción de sexo.

En nuestro trabajo intentamos revisar la legislación española en lo concerniente al trabajo de la mujer con el fin de adecuarla a tiempos actuales. Al mismo tiempo contemplamos la situación laboral de la trabajadora panameña.

Para ello hemos de dirigir primero una mirada a la historia y analizar las causas que motivaron los cambios legislativos.

Después de este examen histórico hay que analizar la actualidad y comparar el desarrollo hasta el cual se ha llegado en ambos países para que de un análisis comparativo surjan las diferencias actuales existentes en el trabajo femenino.

Hemos dividido nuestro trabajo en tres capítulos: el primero, Antecedentes Históricos; el segundo, Derechos de la Trabajadora en la Legislación Positiva de Panamá y España; el tercero, Disposicio

nes del Código de Trabajo Panameño sobre la Protección Laboral de la mujer. Paralelo entre España y Panamá; y por último, las conclusiones.

Este esfuerzo investigador concluye para nosotros una etapa que abre con nuevos ímpetus una atractiva mirada en el ejercicio del Derecho que esperamos, pueda contribuir a dar una visión actual del trabajo femenino.

CAPITULO I

A N T E C E D E N T E S H I S T O R I C O S

A. EVOLUCION HISTORICA

1. Nociones Generales

La mujer trabaja desde el principio de la creación. Pero, sólo en épocas recientes se ha empezado a reconocer sus derechos. Ha sido un penoso y largo recorrido que ya empieza a reconocer sus frutos; aunque si hemos de ser objetivos, estamos muy lejos todavía del ideal. Las sociedades que son las que imponen las reglas, son muy resistentes al cambio de sus costumbres y una de las que más celosamente guardan es la relativa a la diferencia de sexos.

Nada biológicamente diferencia al hombre de la mujer, excepto su función gestadora. Paradójicamente, es este sublime destino el que le ha valido al sexo femenino una eterna discriminación en cuestiones de trabajo y oportunidades públicas.

Ante la gran variedad de bibliografía que existe sobre el trabajo femenino, creo conveniente hacer un esbozo de mis impresiones personales para transmitir la inefable lucha que el sexo femenino ha tenido que librar para llegar a las condiciones en que se encuentra en la actualidad.

2. Antecedentes

El trabajo de la mujer se ha circunscrito durante siglos a la realización de las faenas inherentes al hogar y al cuidado de los hijos por considerarse éstas como las más apropiadas a sus condiciones y sexo.

No quiere decirse con ésto que la mujer no haya acompañado al hombre en los trabajos del campo, predominantes en los tiempos antiguos, pues el embarazo y demás condiciones fisiológicas de la mujer no la han excluído de ejercer estos quehaceres.

Sin embargo, con la elevada mortalidad infantil, producto de la falta de atención que exige el período de gestación de la mujer, la selección natural vino a hacer tal énfasis en la fertilidad que limitó lentamente la salida de la mujer del hogar, obligándola a dedicarse a la ejecución de actividades cerca del lugar de la vivienda.

Con el surgimiento de la artesanía, se le permitió en un principio a la mujer la participación en la realización de las labores artesanales dada las características que presentaba esta actividad, la cual podía realizarse en el mismo lugar de la vivienda.

Con la llegada del maquinismo, se hizo necesario el incremento de la mano de obra femenina a fin de paliar con bajos salarios las grandes erogaciones a que se veían abocados los dueños de fábricas para la instalación y funcionamiento de las mismas.

La mujer va a ser durante esta época víctima de una serie de inconsideraciones en cuanto a salario, jornada de trabajo excesivas, condiciones de salubridad, etc.. Sin embargo, el maquinismo convertirá a la mujer en igual al hombre en lo que a trabajo se refiere, si bien no en cuanto a las inconsideraciones mencionadas, las cuales inducirán a la mujer hacia una gran conquista: su protección laboral, que la convertirá luego en vanguardista de las leyes que sobre el derecho del trabajo se dictarán para proteger posteriormente a los trabajadores en general.

Es a principios del siglo XIX cuando se inicia una campaña tendente a la protección laboral de la mujer trabajadora, pero sus frutos no se verán sino hacia la segunda mitad, cuando se dictan medidas más eficaces para la reducción de trabajo de la mujer, prohibición del trabajo nocturno, de su trabajo en las minas.

Las Guerras Mundiales propiciaron una situación especial . Al ser movilizados gran cantidad de hombres hacia el frente de guerra fue necesario emplear la mano de obra femenina para mantener todas las actividades. A la terminación de las mismas, si bien una gran cantidad de mujeres retornó al hogar, las estadísticas demostraron un notable aumento de trabajadoras en el campo laboral. A partir de entonces la característica ha sido un desplazamiento desde las actividades agrícolas hacia la industria, el comercio y las actividades administrativas.

Las legislaciones de los diferentes países han ido importando a través de los últimos tiempos mejoras en las condiciones de trabajo de las mujeres, ya sea por la inclusión de normas privadas o de disposiciones que garantizan la igualdad de derechos entre ambos sexos. Existe hoy por hoy una toma de conciencia por parte de la sociedad de que la mujer ha entrado de lleno en la vida laboral (1)

(1) Ver sobre este tema: Luis ALCALA ZAMORA: " Tratado de Derecho Laboral", Tomo II, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1972, págs. 54 y ss.; Martín BOU VIDAL: " El Contrato de Trabajo de las Mujeres", Librería Bosch, Barcelona, 1962; Guillermo CABANELLAS: " Compendio de Derecho Laboral", Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, págs.452 y ss. ; Rafael CALDERA: " Derecho del Trabajo", 2da.

Veamos cuáles son las condiciones legales bajo las que la mujer ejerce sus actividades con igualdad jurídica, pero tuteladas por el Estado por medio de normas que le brindan protección.

a) Factor Biológico

Si bien es conocida por todos la diferencia biológica que existe entre el hombre y la mujer, existen desacuerdos entre los estudiosos en cuanto a la repercusión que tiene esta diferencia en la actuación de los sexos.

La gran mayoría de los autores coincide en la idea de que al hablarse de diferencia biológica entre el hombre y la mujer, esta diferencia no va más allá de las características somáticas y físicas.

Opuesta a esta tesis está la que sostienen NEMILOW (2) y DE LA GRANDA (3) al considerar que la mencionada diferencia entre hombres y mujeres, repercute en las facultades de ambos. Según

edición, Vol. I, El Ateneo, Buenos Aires, 1972, págs. 109 y ss.; María de los Angeles DURAN: "Trabajo de las Mujeres en España", Editorial Tecnos, Madrid, 1972; Francisco DE FERRARI: "Derecho del Trabajo", Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1977, págs 93 y ss.; Lidia FALCON O'NEIL: "Los Derechos Laborales de la Mujer", Editorial Montecorvo, Madrid, 1965; Julio MARTINEZ VIVOT: "Tratado de Mujeres y Menores", Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1964.; Evelyn SULLEROT: "Historia y Sociología del Trabajo Femenino", Ediciones Península, Barcelona, 1970; Fernando SUAREZ GONZALEZ: "Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo", Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967.

(2) Antonio NEMILOW: "La Tragedia Biológica de la Mujer", M. Aguilar Editor, Madrid, 1929, pág. 29.

(3) Antonio DE LA GRANDA : "Los Fundamentos Biológicos del Trabajo de la Mujer", Revista del Trabajo, número 5, mayo 1947, pág. 489.

ellos, las secreciones de las glándulas sexuales influyen marcadamente en la personalidad del hombre y de la mujer haciéndoles actuar de manera diferente. En el hombre, el sexo viene a ser un motor que lo impulsa al dinamismo. En la mujer, por el contrario, el sexo no la impulsa al dinamismo sino a la pasividad.

DE LA GRANDA, por ejemplo, insiste en afirmar que la diferencia biológica del hombre y la mujer va más allá de la maternidad cuando afirma que lo " que más diferenciado está en el ser humano desde el punto de vista sexual, son las funciones superiores, las actividades animales y que en cambio lo que más se acerca al estado de mentalidad sexual son las funciones, la nutrición, el movimiento fisiológico de los órganos del cuerpo comunes muchas veces para los dos sexos". Este autor concluye diciendo " que por muchas reformas que se intenten, la mujer seguirá siempre atada a sí misma y con aquellas, lo único que se conseguirá será trastornar sus funciones biológicas " (4)

No obstante, este planteamiento ha sido rebatido por otros más a tono con la realidad que plantea la participación de la mujer en el campo laboral.

Gregorio MARAÑON asevera que " no son los dos sexos inferiores ni superiores sino distintos" (5)

En base a esta enunciación CASTAN afirma que no debe hablarse de inferioridad de la mujer sino de " diferenciación sexual"(6)

(4) Antonio DE LA GRANDA : " Los Fundamentos Biológicos del Trabajo de la Mujer" . ob.cit. , pág.489.

(5) Gregorio MARAÑON:" Ensayos sobre la Vida Sexual", nueva edición, Espasa Calpe, Madrid, 1951, pág. 67.

(6) José CASTAN TOBEÑAS:"La Condición Social y Jurídica de la Mujer", Instituto Editorial Reus, Madrid, 1955, pág.21

Lógicamente, el hecho de que estos dos seres, hombre y mujer, sean diferentes no quiere decir que uno prevalece sobre el otro. El hecho de que el hombre tenga una musculatura mayor que lo hace más fuerte que la mujer, no lo coloca en situación de superioridad frente a ésta. Por ésta razón ya aceptada por la gran mayoría de los estudiosos en la materia, cuando se habla de una diferencia ésta no va más allá de las características somáticas y orgánicas de cada sexo.

Dentro de este punto de vista de la diferenciación biológica de los sexos caben dos grandes determinaciones al sexo femenino.

- 1.- La menor resistencia física de la mujer con respecto al hombre.
- 2.- La maternidad.

La mujer ha sido dotada de una menor fuerza física en relación con el hombre. Por tanto, en la relación física entre la mujer y el varón, éste está en una situación de mayor eficacia corporal.

Ante esta diferencia de fuerzas, la mujer se ve necesariamente en la obligación de abstenerse de la realización de una serie de trabajos que le exigen un gran esfuerzo muscular; éstos llevan aparejado un desgaste de energía que, de tocarle a la mujer, le acarrearía graves peligros sobre todo durante el embarazo y la lactancia.

No obstante, al establecerse una serie de normas que mejoran las condiciones de trabajo de los trabajadores en general, ya sea limitando la jornada diaria, o bien reduciendo trabajos por con-

siderarlos insalubres, la tesis de una protección física ha disminuido en importancia.

Sin embargo, como aún subsisten algunas actividades que dejan abierta la puerta del peligro a que puede exponerse la mujer, las legislaciones mantienen aún normas tendentes a la vigilancia y protección de la mujer en la ejecución de sus funciones laborales.

Unida a esta realidad física de la mujer, la maternidad constituye un factor igualmente determinante en lo que a su protección laboral se refiere.

La mujer, durante el período de gestación necesita de especiales precauciones de seguridad y bienestar para el bien de las futuras generaciones. Es este el punto determinante en que convergen la mayoría de los estudiosos para argumentar la necesidad de una protección laboral de la trabajadora, pues como asevera Paul PIC "comprometiendo su salud con un trabajo excesivo no se perjudica solamente ella sino se perjudica a los niños que ella pueda procrear" (7)

El mejoramiento de las condiciones de trabajo y la creación de medidas adoptadas para la buena ejecución de trabajos considerados peligrosos para los trabajadores en general, ha obligado a los legisladores a reducir considerablemente las disposiciones que protegen a la mujer, existiendo la posibilidad de que incluso en un futuro lejano éstas lleguen a ser eliminadas. Pero aquellas disposiciones necesarias para proteger a la mujer durante su maternidad, pueden, como acertadamente afirma el Dr. ALONSO OLEA, "tenerse por

(7) Paul PIC: "Traité élémentaire de législation industrielle", sexta edición, Arthur Rousseau, París, 1930, pág. 481.

perennes especialmente en cuanto a aquellas derivadas del alumbramiento y crianza de los hijos, por cuanto las demás pueden encubrir formas inconcientes y arraigadas tanto de discriminación contra el trabajo femenino como de limitaciones que, o no debieran existir para la mujer, o debieran ser comunes para ésta y para el varón" (8)

Es conveniente dejar establecido en esta consideración de orden biológico que defiende la protección laboral de la trabajadora, que la evidente menor fuerza de la mujer con respecto al hombre y la función exclusiva que ésta tiene de ser madre no repercute, sin embargo, en una desigualdad jurídica.

Existe sí una desigualdad biológica de los sexos. Consecuentemente, el Estado se ve en la necesidad de establecer normas de protección encaminadas a contrarrestar las diferencias que impiden a la mujer desarrollar sus actividades al igual que el hombre.

b) Factor Histórico

La diferencia entre los sexos, la heterosexualidad, ha sido el máximo común denominador que ha dominado el desenvolvimiento de la mujer en su mundo histórico. CASTRO cita dos consideraciones en la elaboración conceptual de la personalidad: la estimación reconocida a las personas y las circunstancias económicas

(8) Manuel ALONSO OLEA ;" Derecho del Trabajo", séptima edición, revisada, Facultad de Derecho, Madrid, 1981, págs. 81 y 82.

que influyen en la estructuración económica de la familia."(9)

Con respecto al primero, es de notar que en las épocas paganas se hacía resaltar la idealización de la fuerza física y el poder económico o material que a ella iba aparejado. Por esta razón el padre, en quien se concentraban ambas, surgió con enorme autoridad sobre y el hijo o los hijos. La personalidad de la mujer va a quedar supeditada al poder del varón, gracias a la idealización que tiene el mundo clásico por la fuerza física y el poder económico.

La conducta de los pueblos antiguos con respecto a la mujer fue más o menos parecida. Así vemos como en EGIPTO la mujer colaboraba con el hombre en la siega. Machacaba el trigo, se dedicaba a la elaboración de productos alimenticios y preparaba ungientos y pomadas con los cuales comerciaba.

Vale la pena señalar que las actividades que se le atribuían a la mujer eran consideradas deshonorosas para el hombre.

Sin embargo, no todas las egipcias participaban en iguales actividades, pues existieron también órdenes de sacerdotisas y de músicas que ocupaban una categoría más elevada.

Si bien en lo más bajo de la jerarquía social podemos apreciar que hombres y mujeres participaban juntos en la ejecución de trabajos penosos, en el nivel superior de la jerarquía el poder del hombre era absoluto; así, por ejemplo, los escribanos y los que ocupaban cargos oficiales eran únicamente del sexo masculino (10).

(9) Federico CASTRO Y BRAVO: "Derecho Civil de España", Parte General, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1952, pág. 239.-

(10) Evelyne SULLEROT: "Historia y Sociología del Trabajo Femenino" ob.cit., pág. 45 y bibliografía allí citada.

En Grecia, las mujeres se dedicaban en gran medida a las labores del campo, a la vendimia, a la recolección de frutos silvestres; al igual que las egipcias muelen el trigo. En la Grecia de Pericles las esclavas libertas aprenden de sus madres las labores domésticas y se las educa con la finalidad de procrear, manteniéndose bajo subordinación del marido.

Pocos cambios podían observarse en la Antigüedad Romana de la forma de vida destinada a la mujer griega. Con el pasar del tiempo, la mujer romana llegaría a mejorar su posición y tendría a su cargo la obligación de dirigir a las esclavas que hilaban o elaboraban el pan.

La mujer germánica participó grandemente en la agricultura y la ganadería. El desarrollo de estas actividades la colocaban en una situación de trabajo no muy diferente de la del hombre. Su colaboración con aquél era muy estrecha e incluso participaba con él en tareas poco típicas del sexo femenino como lo era la construcción de la vivienda conyugal. Desarrolló una importante función en el trabajo y la vida pública y hasta llegó a formar parte del Concejo que decidía sobre la Paz y la Guerra (11)

Pese al sometimiento de la mujer al marido, ésta ha trabajado siempre. Incluso los historiadores convergen en la idea de considerar a la mujer, fundadora de la agricultura y la vida sedentaria, producto de la condición de vida a la cual tuvo que someterse.

Con el advenimiento de la gran industria el hombre es despla

(11) Victoria SAU: " Manifiesto para la Liberación de la Mujer", editorial Bruguera, Barcelona, 1975, pág. 52.

zado por la máquina. Este desplazamiento hace que el hombre ocupe entonces los puestos de trabajo que ocupaba la mujer.

Para garantizar los riesgos de la inversión en la adquisición de grandes maquinarias, los empresarios necesitaban mano de obra barata. Se abría, pues, la oportunidad de acomodar personal femenino. Su trabajo no se valorará por la calidad del mismo o por sus calificaciones personales sino que tomará en cuenta su condición física de mujer. Y así, conjuntamente con los menores, fue ubicada en los sectores denominados "medias fuerzas". Esta teoría establecía que las prestaciones laborales de la mujer eran inferiores a las del varón adulto, siendo lógica por tanto una menor remuneración (12).

Con todo, la clase trabajadora se vió reforzada por un aluvión femenino. Las jornadas de trabajo eran larguísimas, pero en este renglón no se aplicaba la teoría de las medias fuerzas.

En Gran Bretaña el promedio de horas de trabajo de las mujeres llegó a ser hasta de diecisiete horas.

En Francia, para 1860 había en la industria privada un total aproximado de 286.000 hombres y 105.000 mujeres, según encuestas oficiales. El salario pagado por los patrones era de cuatro francos diarios para los varones y de dos o tres para las mujeres (13).

En España, las condiciones de trabajo, salubridad, jornadas, etc., eran pésimas. Las jornadas de trabajo eran de doce y más horas. El lunes era el día de descanso diario no existían pre-

(12) Martín BOU VIDAL: "El Contrato de Trabajo de las Mujeres", ob. cit., pág. 71.

(13) Pierre JACCARD: "Historia Social del Trabajo", Plaza y Janés S.A. Editores, Francia, pág. 291

cauciones en el lugar de trabajo, lo que conllevaba una exposición de peligros que muchas veces era causa de accidentes graves. En muchas ocasiones, hombres, mujeres y niños eran víctimas de grandes desgracias y era necesaria la amputación de algún miembro. Así las cosas, resultaba gravísima para la sociedad en general la situación obrera en este país, al igual que los demás favorecidos por el desarrollo de la producción.

Desde 1828 se habían dictado medidas en los centros de trabajo españoles que resultaban demasiado insuficientes para una buena precaución de accidentes de trabajo, ya que éstos continuaban sin ninguna consideración de los empleadores por evitarlos.

Después de soportar largas jornadas laborales, la mujer se veía obligada a afrontar sus tareas domésticas, quedando estas mismas afectadas por el estado de agotamiento físico a que estaba sometida en su trabajo.

Algunas intentaron abandonar el trabajo de las fábricas y retornar al hogar con sus hijos, pero la miseria que les aguardaba las hacía continuar en él. Hacia 1860 se podía calcular como promedio, que el salario diario en una fábrica era el doble del que entonces podía conseguir una trabajadora a domicilio (14)

Sin embargo, esta situación hizo despertar a la mujer y tomar en cuenta el estado de inferioridad en que se encontraba frente al hombre; y es a partir de entonces cuando la mujer iniciará el ca-

(14) Manuel TUNON DE LARA: "El Movimiento Obrero en la Historia de España", Taurus Ediciones, S.A., España, 1972, pág.35

mino para alcanzar una consideración que le permita participar y lograr los beneficios de su trabajo al igual que el hombre.

La repercusión social que tuvieron las injusticias a que se vió expuesta la mujer por parte de los empleadores, exigió una protección legal. Así, a principios del siglo XIX se inició una campaña para la protección de la mujer trabajadora, pero sus frutos no se verían sino hacia la segunda mitad.

El Estado, en vista del general fenómeno del trabajo de la mujer, hubo de dictar una serie de disposiciones protectoras del mismo. A esta inspiración obedecen las normas que fueron reglamentando su labor.

Históricamente, la participación de la trabajadora en el campo laboral, determinó a través de los tiempos el patrón de medida con que habría de encausarse la reglamentación obrera. Todos los países a medida que las circunstancias así lo requirieran, fueron organizando dentro de sus legislaciones, una serie de disposiciones complementarias que aseguraban una protección legal para la mujer trabajadora que a su vez repercutía en el mejoramiento que socialmente se granjeaba la mujer, hasta ahora relegada a segundo plano.

Carlos LONDOÑO MEJIA enumera cuatro apartados en los cuales el legislador concentró la atención para proteger a la trabajadora en el siglo pasado: prohibición del trabajo nocturno, descanso semanal obligatorio, duración máxima de la jornada y protección antes y después del parto (15).

Actualmente, gran cantidad de las legislaciones han fundido

(15) Carlos LONDOÑO MEJIA: "Derecho Individual del Trabajo", Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto Balnes de Sociología, Madrid, 1959

estas limitaciones con la legislación general de los trabajadores dando por descontada la protección para antes y después del parto, que corresponde sólo a la mujer.

No obstante, las cuatro restricciones al trabajo que anota el autor, surgieron primeramente como limitaciones exclusivas para el trabajo femenino.

En base a esto podemos decir que desde el punto de vista histórico algo muy curioso ha sucedido: durante la primera etapa legislativa, para defender a la mujer que trabaja, se hizo necesaria una legislación particular que se fundamenta en la desigualdad con el hombre; luego, con el adelanto de las legislaciones de los países, se extiende la protección a todos los trabajadores sin discriminación con lo cual han ido desapareciendo de cierta forma los motivos originales, al menos se han disminuido en gran parte (16).

Hoy, para proteger a la mujer se habla de su igualdad con respecto al hombre; un giro de ciento ochenta grados que sin embargo, resulta más científico, pues resalta su igualdad jurídica.

c) Factor Sociológico

El Factor Sociológico está íntimamente unido al Factor Histórico, ya que ambos están determinados por el concepto que de la institución familiar se haya tenido en las diferentes épocas, comenzando por una igualdad rudimentaria entre ambos sexos, su posterior discriminación de las labores de ambos para llegar luego a

(16) J.A. JUAREZ DOVER/R. ALTAMIRA GIGENA/J.J. SAPPPIA: "Régimen de Contrato", Editorial Astres, Buenos Aires, 1977, pág. 426.

una igualdad social de la mujer con respecto al hombre.

La humanidad como bien afirma KRISCHE vivió en un principio en un comercio sexual irregular como consecuencia de esa larga etapa de transición entre la animalidad y la racionalidad. Mezclábase en estas condiciones hombres y mujeres indistintamente. La promiscuidad era la técnica y por lo tanto, la hembra se constituyó en un símbolo visible de los lazos de familia (17).

Posteriormente el régimen matriarcal evolucionó a su vez y una vez reconocida la autoridad del padre se pasó al régimen patriarcal. La división del trabajo que se impuso a continuación destinó a las mujeres a las funciones domésticas más apropiadas a su condición y sexo.

Esto, como bien ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO afirma, va a representar un retroceso familiar y social de la mujer relegada a funciones caseras y casi a la reclusión hogareña como garantía material de la felicidad (18)

A pesar de la reclusión de la mujer en el hogar, más adelante llegó a aceptarse su participación en las actividades artesanales que realizaba en el seno del hogar. Luego contra la situación de abuso que trajo para el trabajo de la mujer la llegada del maquinismo, se levantaron - como bien dice FALCON O' NEIL- voces indignadas que consiguieron ser oídas. La opinión pública reparó concientemente en el abandono en que tenía a sus criaturas más débiles, más necesitadas. Los gobiernos son presionados por esas

(17) Pablo KRISCHE: "Enigma del Matriarcado" , Revista de Occidente, Madrid, 1930, pág.31

(18) Luis ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO: "Tratado de política laboral", ob.cit., pág.455

voces y por la fuerza de las revueltas y huelgas. Poco a poco se elaboraron los primeros proyectos, las primeras leyes que protegieron en primer lugar a la mujer y al niño que trabajaba y más tarde, a todos los trabajadores (19).

Y así después de muchos siglos de estancamiento, la mujer se desenvolverá en un plano de igualdad con el hombre, con una mejor valoración de sus desigualdades sexuales con respecto al hombre. La sociedad exigió así una protección laboral de la mujer a fin de velar por el bienestar físico de la trabajadora pues estimó que al proteger la salud femenina no sólo se le resguardaba de los peligros que pudieran acecharla sino que con ello se protegía también la consecución y el desarrollo de la familia. Los hijos necesitan de la madre y esos hijos serán los hombres de mañana. Por lo tanto, la protección de la mujer significa la protección de la comunidad en general.

De allí se desprende que una de las principales obligaciones de la colectividad, al intervenir en el trabajo, es la de proteger a las mujeres, lo cual no sólo constituye una obra moral de justicia y tutelaje para seres débiles sino que, además, es una obra de autoconservación de la sociedad (20).

Con esta protección legal de la trabajadora, la mujer puede realizar una participación en el campo laboral que le permita desarrollar actividades laborales, pero resguardada por leyes que la protegen de cualquier abuso que pueda exponerla a peligros; acti-

(19) FALCON O'NEIL: "Los derechos laborales de la mujer", ob.cit. pág. 23.

(20) FRANCISCO WALKER LINARES: "Nociones elementales de derecho del trabajo", Santiago de Chile, 1931, pág. 34.

vidades que impliquen desgaste muscular y que por lo tanto no pueden ser realizadas por mujeres o, por lo menos, durante el embarazo o lactancia.

Pese a la protección legal de la trabajadora fue muy lenta su integración en las diversas categorías y niveles de trabajo. En primer lugar, por el contenido social y tradicional, y porque el crecimiento y desarrollo de las naciones no siempre se dan en la misma medida ni siguen las mismas vertientes. Consecuentemente, en las naciones industrializadas ocurría un panorama no del todo superponible a otras naciones que no estaban desarrolladas industrialmente, y tanto en unas como en otras se notaba distinta disposición hacia el trabajo por parte de las mujeres pertenecientes a los diversos niveles económicos. Así por ejemplo, las mujeres de clase media acomodada veían con desdén cierta clase de trabajos manuales y aceptaban dedicarse a la docencia o labores de secretariado, cargos que ejercían únicamente mientras estaban solteras.

Hoy la sociedad ha tomado conciencia de que la mujer ha entrado de lleno en la vida laboral y los frutos en los niveles de alta jerarquía tardarán poco en verse, pero cuando lleguen a nadie sorprenderá que hayan ocurrido, porque si analizamos bien, la transición es gradual y no súbita. Ciertamente es que hay sectores de actividades laborales en los cuales el impulso conquistador femenino aún no ha logrado penetrar, como por ejemplo, capitán de buque mercante, pero estas realidades responden más a razones biológicas que sociológicas o legales, pues con toda seguridad ni la sociedad ni la ley se han ocupado de prohibirlas.

Todos estos factores que hemos analizado llevaron a las legislaciones modernas a tomar las medidas necesarias para que la mujer gozara de una protección legislativa frente a los abusos por parte de los empleadores.

Este régimen protectorio especial de la mujer - como bien asevera KROTOSCHIN- " se basa en la debida consideración de las diferentes consideraciones físicas de la mujer, pero también su doble calidad (y función social) de trabajadora y madre, (o dueña de casa). Las normas especiales relativas al trabajo de la mujer se refieren principalmente a un régimen particular de protección contra riesgos" (21).

Mario DE LA CUEVA nos dice " que la protección particular que se otorga a las mujeres no es por incapacidad ni inferioridad. Hombre y mujer son contemplados como seres iguales, pero por las funciones naturales y sociales de unos y otros, la ley ha tenido la necesidad de dictar normas que permitan a la mujer el cumplimiento de sus funciones naturales y sociales" (22).

Pero todo esto no quiere decir que nos encontramos ante un contrato de trabajo especial, pues hay que hacer constar - tal como dice SUAREZ-GONZALEZ - que si lo que tipifica un contrato de trabajo es su causa, los contratos de trabajo de las mujeres y de los menores no son contratos especiales, sino contratos de

(21) Ernesto KROTOSCHIN: "Instituciones de Derecho del Trabajo", 2da. edición, Buenos Aires, 1968, pág. 557.

(22) Mario DE LA CUEVA: "Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo", ob.cit., pág. 31.

trabajo" (23).

Actualmente, las notas sobresalientes en el estatuto jurídico de la mujer trabajadora se sintetizan por lo general en las siguientes estipulaciones:

1. Igualdad de derecho con el hombre:

la mujer goza de los mismos derechos y obligaciones que disponen las legislaciones laborales para el hombre.

2. Prohibición de ciertas actividades:

aquellas que resulten poco apropiadas en relación a su sexo, así como aquellas que atenten contra su moral o presenten condiciones insalubres que pongan en peligro su salud

3. Normas de protección especial a favor de la madre.

En verdad, con el avance de las legislaciones en la mayoría de los países, bien sea por la reducción de los trabajos atribuidos a la mujer por considerarse inapropiados a ella, dada su menor resistencia física que el hombre ; por las normas que exigen de los empleadores un mejoramiento de las condiciones en que los trabajadores deberán realizar los trabajos velando así por la salubridad de los lugares donde se trabaja; o bien por la equiparación de derechos entre el hombre y la mujer por medio de disposiciones generales, la especialidad de la protección laboral de la mujer se desprende de su privativa condición de madre.

Las normas específicas dictadas para esta protección se basan en un concepto social que impone a la comunidad tener disposiciones básicas de previsión y prevención respecto a sus fuentes

(23) Fernando SUAREZ-GONZALEZ: "Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo", ob.cit., pág. 31.

o matrices, en una política integral para su propio desarrollo y natural cumplimiento de sus fines.

B. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS PARA LA PROTECCION
DE LA TRABAJADORA

" La Revolución francesa, la desaparición del gremio, el maquinismo, el liberalismo económico y cuantas causas procuraron el materialismo y su consiguiente convulsión social con la que se produjo la deshumanización del trabajo, hicieron que mujeres y niños fueran sus principales víctimas, y el natural movimiento de reacción dio lugar a la intervención estatal en su defensa; las medidas legislativas encaminadas a ellos a principios del siglo XIX, constituyen los primeros brotes del nuevo derecho del trabajo, que luego se extiende a otros seres humanos hasta llegar a su actual amplitud y contenido"(24).

Aquellas leyes creadas en principio para proteger a las mujeres y a los niños ante la situación de desamparo, mejoraron obviamente la profunda trascendencia del dolor social reflejado en las condiciones en que se desarrollaba el trabajo industrial y el minero.

La primitiva legislación protectora de las mujeres se originó en aquellos países donde la industria tomó mayor desenvolvimiento, ya que fue con el advenimiento de estas actividades cuando se apreció una forma de trabajo con circunstancias y modalidades muy distintas de las que pudieron tener sus ocupaciones anteriores . Es por esta razón que algunos países consagran en sus

(24) Antonio DE AGUINAGA TELLERIA: "Derecho del Trabajo", Gráfico González, Madrid, 1952, pág.220.

legislaciones disposiciones que protegen el trabajo de la mujer antes que otras naciones lo hicieran (25). Así los diferentes países van a crear las primeras leyes de regulación al trabajo de las mujeres a medida que el desenvolvimiento de cada uno así lo exija.

1.- INGLATERRA

Esta nación es la primera que inicia la legislación protectora de la mujer, dada la circunstancia de ser este país donde la situación era más grave en relación con los abusos que se daban a la mujer por razón de ser aquí donde se origina la Revolución Industrial.

Así se promulga en Inglaterra la COAL MINNING ACT de 19 de agosto de 1842. Se prohíbe el trabajo subterráneo de las mujeres y se le pone fin al pago de los jornales en tabernas y sitios similares. Por primera vez se pone en un plano de igualdad a las mujeres en el trabajo subterráneo.

El informe de SHAFTESBURY puso de manifiesto la insoportable situación en que se desenvolvían los trabajadores de minas y explicaba cómo gran cantidad de mujeres eran objeto de enormes abusos. Gracias a este informe se pudo lograr la reglamentación del trabajo minero para las trabajadoras en la COAL MINNING ACT (26).

En este mismo año de 1842 se pone fin al pago de jornales en tabernas y sitios afines. Así, se dan los primeros pasos para

(25) Mario DEVEALI: "Derecho del Trabajo", Tomo II, La Ley, S.A., Editora e Impresora, Buenos Aires, 1964, pág.227.

(26) Guillermo CABANELLAS: "Compendio de Derecho Laboral", Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, pág.652.

las conquistas laborales de la mujer, timidas aún, pero firmes.

En el año 1844 se fijó la jornada de trabajo para la mujer en diez horas y media. La jornada de trabajo de los días sábado que daba restringida a terminar antes de las cuatro y treinta (4;30 p.m.) de la tarde. En ese mismo año se inicia la inspección oficial del trabajo femenino.

En 1850 la jornada de trabajo será limitada para la mujer en ciertas industrias. Esta limitación se extiende luego en 1978 a todas las demás industrias de motor o mecanizadas.

La efectividad máxima del cumplimiento de las disposiciones para la protección de las mujeres trabajadoras, sólo se alcanza en Inglaterra con la creación el servicio de Delegados de Minas, que se produjo en el año 1890.

En 1891 se creó en Inglaterra el Código Industrial que reglamenta el trabajo de la mujer. En ese mismo año se establece la prohibición a las mujeres de trabajar durante el mes anterior al parto.

En el año 1912 la National Insurance Act incitó a las mujeres a agremiarse para gozar de los beneficios de esa ley, pues sólo de esa manera podrían lograrlo. Con la llegada de la guerra y la igualdad política de la mujer, el número de adscritas a los diferentes gremios aumentó considerablemente hasta constituir, como ocurre hoy, un número de mujeres casi proporcional con los trabajadores varones.

Con la ley denominada EMPLOYEMENT OF WOMEN, YOUNG PERSONS AND CHILDREN, en el año 1920, Inglaterra se compromete a acatar las disposiciones adoptadas en la Conferencia de Washington duran-

te la reunión internacional celebrada por los países asistentes a ésta (27).

En lo que concierne a la mujer se reglamentó el empleo de las mujeres durante el período anterior y posterior al parto. Igual se hizo con el trabajo nocturno de la trabajadora.

En ese mismo año se creó la ley denominada WOMEN AND YOUNG EMPLOYMENT IN LEAD PROCESSES ACT, que enmienda la ley de las fábricas y que fue producto también de una recomendación de la Conferencia Internacional celebrada en Washington. En general, esta ley prohibía para la mujer los siguientes trabajos:

- 1.- Trabajos de hornos en que se realice tratamiento de zinc y plomo.
- 2.- Tratamiento o reducción de minerales que contengan plomo o zinc.
- 3.- Mezclar o empastar en los casos de fabricación o reparación de acumuladores eléctricos.
- 4.- La limpieza de los lugares de trabajo en que se hayan efectuado algunos de los procesos antes mencionados.

La ley establecía también prohibiciones parciales referentes a aquellas industrias susceptibles de producir vapores de plomo, en cuyo caso no se podía emplear a mujeres sino con algunas precauciones(28)

La jornada de trabajo en Inglaterra no puede exceder de las nueve horas diarias ni de cuarenta y ocho horas semanales. La

(27) Carlos MORET: "Legislación, Jurisprudencia del Trabajo e Historia de los Movimientos Obreros en Inglaterra, E.U. y Australia y Canadá.", Tomo I, El Ateneo, Buenos Aires, 1931, pág.175.

(28) Charles DRAKE: "Labour Law", The Eastern Press, Ltd. of London and Reading, London, 1969, pág.

jornada de trabajo no deberá comenzar antes de las siete de la mañana ni terminar después de las ocho de la noche, exceptuando los sábados en que la limitación se adelanta a la una (29).

Las normas que rigen actualmente en Inglaterra en cuanto a la protección laboral contra la discriminación en el empleo por razones de sexo están contenidas en la SEX DISCRIMINATION ACT 1975 y la EQUAL PAY ACT 1970 que establecen la ilegalidad del trato discriminatorio ejercido por un empresario por razones de sexo y la intención de prevenir la discriminación entre hombres y mujeres en lo relativo a condiciones de empleo.

Las leyes actualmente en vigencia en Inglaterra son de lo más avanzado y en lo que respecta a la trabajadora, la reglamentación del trabajo señala una lenta y penosa conquista y, por lo tanto, suficientemente apreciada y merecida.

2.- FRANCIA

La protección de la trabajadora se inició en el año 1848, con la promulgación de Decretos. Estos, si bien no tuvieron mayor trascendencia en la reglamentación del trabajo femenino, sirven de punto de partida para el análisis histórico de la preocupación por parte del legislador francés a la trabajadora.

Por medio de la ley de 19 de marzo de 1874 se prohibió en Francia el trabajo subterráneo para las mujeres. Con esta disposición el legislador francés muestra su preocupación por la salud de la trabajadora francesa. Sale de las minas y su ocupación descollante será la textilera en todas sus formas, A ella le

(29) Jesús M. GALIANA MORENO: "El Contrato de Trabajo en el Derecho Inglés", Bosch, Casa Editorial, S.A., Barcelona 1978, págs. 198 y 199.

seguirán en su orden la elaboración de los alimentos, artículos de tocador, actividades de gran atracción para la mano de obra femenina.

La ley de 2 de noviembre de 1982 modificó la ley anterior, reglamentando el trabajo nocturno y el reposo hebdomadario del sexo femenino.

Animado el legislador por el espíritu de protección laboral de la mujer, hizo de aplicación a los talleres, fábricas y manufacturas, la ley de 1892 al modificar la ley el 30 de marzo de 1900. Hasta ahora las leyes se habían limitado al trabajo subterráneo y de las fábricas. Luego todas estas leyes han sido modificadas por el Código de Trabajo en su libro II.

La ley de 6 de setiembre prohibió para todos los trabajadores en general el trabajo en domingo. En esta misma ley y en la del 14 de agosto de 1913 se reglamentó la jornada de trabajo en ocho (8) horas para las mujeres. No debía trabajar de noche. Tampoco debía hacerlo en las industrias insalubres ni en trabajos penosos enunciados en la ley. En otras disposiciones de esta misma ley se protegía el trabajo femenino durante la época anterior y posterior al parto.

Mediante Decreto de 21 de marzo de 1914 se enumeró los trabajos considerados peligrosos para las mujeres. A las trabajadoras gestantes no se les permitía el trabajo en los establecimientos industriales o comerciales en el período cercano al nacimiento del niño. La duración del período de descanso de la trabajadora se fijó en ocho (8) semanas de las cuales seis (6) semanas al menos correspondían al período post-partum.

Con el advenimiento de la ley de 16 de julio de 1927, el período de reposo por maternidad se prolongó a doce (12) semanas. Esta disposición fué recogida en el Código de Trabajo. Posteriormente, la ley de 4 de enero de 1928 modificó este artículo. Actualmente, el art. 29 del Código se rige por una modificación dispuesta por el Decreto de 2 de febrero de 1955 y establece como obligatorio el período de reposo de la trabajadora embarazada durante las seis (6) semanas anteriores al parto y las ocho (8) posteriores al mismo, sin que ésto afecte la continuación del contrato de trabajo.

Si bien durante el siglo XIX hubo una tendencia encaminada a promover el incremento femenino en el campo laboral con iguales derechos que el hombre, y que incluso durante la Segunda Guerra Mundial se implantó por Decreto de 28 de febrero de 1940 la obligación de contratar a un cierto número de mujeres en las profesiones fijadas por el Ministerio de Trabajo, el paro de la mano de obra masculina hizo necesaria la creación de una ley que prohibiera a la mujer realizar trabajos en los Organismos Públicos.

Así, se creó la ley de 11 de octubre de 1940 con la intención de mantener a la mujer recluída en el hogar, aunque no del todo. Se fijó un porcentaje de mano de obra femenina que podía trabajar en las Instituciones Públicas.

La ley de 12 de setiembre de 1942 suspendió la aplicación de la ley de 11 de octubre de 1940, gracias a la necesidad imperiosa de utilizar todos los recursos humanos y fue derogada en 1943.

La Constitución de 1946 garantizaba iguales derechos para hombres y mujeres. La Constitución de 1958 que derogó la anterior proclama en su Preámbulo el Principio de Igualdad del hombre y

la mujer.

La ley de 8 de junio de 1948 dispuso que las mujeres gozarían de una vacación adicional de dos (2) días por hijo de menos de quince (15) años que viviera en el hogar. Este derecho se reduce a las trabajadoras que no hubieran cumplido los veintiún años de edad el 30 de abril del año anterior. Las demás trabajadoras gozarían de dieciocho días laborales.

El Código de Trabajo dedicó el libro II al trabajo de la mujer, sentando las disposiciones básicas para la buena marcha del trabajo femenino. Así en su art. 55 se prohíbe a las mujeres la ejecución del trabajo en las minas, canteras, etc. ; el art. 71 establece la obligación del empresario de velar por la salud de la trabajadora; el art. 21 prohíbe el trabajo nocturno de la mujer. Esta disposición además de aplicarse al sector industrial, implica todas las profesiones liberales; el art. 23 del Code fija un período de once (11) horas de descanso entre una jornada y otra para el trabajo femenino.

No obstante, se da una excepción para el caso de las mujeres de más de dieciocho años en determinadas industrias y en la manipulación de materias primas susceptibles de alteración rápida. Existe otra excepción para casos de paro por interrupción accidental. En este caso se puede recuperar trabajando hasta quince noches por año.

Actualmente la duración máxima de la jornada de todos los trabajadores es de diez (10) horas. Existe la obligación de uno o dos reposos de una hora durante cada jornada de trabajo. Esta disposición contempla a todos los trabajadores; por esta razón

todas las disposiciones anteriores respecto a esta materia quedaron derogadas.

Este principio de igualdad de remuneración se hacía evidente en varios artículos del Código de Trabajo. En materia salarial, el art. 140-4 del Código de Trabajo sanciona como nulas de pleno derecho las disposiciones de las Convenciones Colectivas que violaren el principio " para un trabajo igual, igual remuneración" (30).

3.- ALEMANIA

La GEWERBEORDNUNG era la única norma para todo el Imperio. Con ella se introducen las disposiciones iniciales relativas al trabajo de la mujer. Entra en vigor el 21 de julio de 1869.

La ley de 1 de junio de 1891 reformó el Código Industrial (GEWERBEORDNUNG). Esta ley dictó la primera norma que prohíbe el trabajo nocturno industrial y señaló algunas empresas especialmente peligrosas o insalubres donde se prohibía la utilización de mujeres para trabajar.

La ley de 1911 brindó por muchos años protección a la trabajadora. Luego, mediante ley de 30 de abril de 1938 (ARBEITSZEITORDNUNG) la mujer gozó de una serie de disposiciones que la eximían de trabajar en esferas consideradas peligrosas para su salud y bienestar moral (§ 16 ARBEITSZEITORDNUNG)

(30) Ver sobre el tema Francia:Guillermo CABANELLAS:"Compendio de Derecho Laboral", T.I. ob.cit., págs 82 y ss.;Maurice BOUVIER-AJAM:"Histoire du Travail en France depuis la Revolution", Libraire Générale de Droit et Jurisprudence, París, 1969, págs.90,92,134, 135; Jean RIVERO et Jean JAVATIER:"Droit du Travail", Themis, France, 1956, pág.495; George BRY:"Lois du Travail Industriel", Sixieme Edition, Edit.Recuel Birey, France, 1921, págs.357,359; Jean

Así se estableció la prohibición de trabajar en actividades mineras. La nueva Ley dejó abierta la posibilidad a los Ministros de trabajo de los Länder de prohibir el trabajo de mujeres en industrias que atentaren contra la salud o la integridad moral de la trabajadora. Igualmente prohibió la ampliación de la jornada de las mujeres (§17 I AZO) al hacer la excepción para algunas empresas como las hoteleras y las gastronómicas (§17 III AZO). El trabajo nocturno al igual que la realización de jornadas extraordinarias estaba prohibido a las mujeres a partir de las veinte (20) horas hasta las seis (6).

Sin embargo, los días anteriores a los domingos y los días festivos, la jornada terminaría a las diecisiete (17) horas para las trabajadoras (§19 AZO).

En lo concerniente a la trabajadora embarazada, su protección parte primeramente de las reformas de GEWERBEORDNUNG de 1878 y 1908.

Posteriormente, la ley de 16 de julio de 1927 y la ley de 17 de mayo de 1942 y de 24 de enero de 1952 (31) son antecedentes de la ley de 18 de abril de 1968 que rige actualmente con modificación de 27 de junio de 1979.

Claude JAVILLIER: "Droit du Travail", Librairie Generale de droit et de jurisprudence, París, 1978, págs. 251, 362, 368; G.H. CAMERLYNCK: Gérard LYON CAEN: "Droit du Travail", 5ta edición, Dalloz, París, 1972, págs. 259 y ss.

- (31) Sobre esta ley: 1. ZOLLUER, WOLFGANG, Arbeitsrecht, Munchen, 1977, pág. 213.
2. SOLLUES, ALFRED, Arbeitsrecht, 2da. edición, 1969, pág. 190 s.
3. HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, I, 7a. edición, 1963 pág. 725 ss.

Los trabajos que la ley de 1938 consideraba peligrosos para la mujer van a ser clasificados según la Ordenanza de 25 de octubre de 1950 en: trabajos totalmente prohibidos, trabajos permitidos con jornada reducida y trabajos permitidos con jornada habitual. En los trabajos permitidos con jornada reducida se permitían deducciones, siempre que así lo estipularan los convenios colectivos y no disminuyeran el salario en más de un 20% en la jornada de seis (6) horas, pero en los de jornada habitual debía cumplirse el principio de igualdad de remuneración.

La ley de 24 de enero de 1952 disponía una serie de medidas que protegían de una manera más completa a la trabajadora futura madre. Así entre sus disposiciones establecía la prohibición de ocupar a la trabajadora durante la gestación en la realización de trabajos que pusieran en peligro la vida o la salud de la mujer o del niño; también se determinaba por ley, las clases de trabajos prohibidos a las mujeres embarazadas. La prohibición en el tiempo posterior al parto va a ser ahora de seis (6) semanas que se podrán prolongar a ocho (8) semanas para las madres en caso de partos prematuros (§III UnsSchG). Se prohíbe también el despido de la mujer durante el embarazo y hasta pasados cuatro (4) meses después del alumbramiento. (§9 Mntterschnntzgesetz). Durante este tiempo el ingreso medio es pagado por la Seguridad Social.

Desde el 1 de julio de 1979 la madre tiene el derecho de vacaciones pormaternidad y éste se prolongará hasta los seis (6) meses posteriores al nacimiento del niño (§8a.Mn SchG). Recibe durante todo este tiempo dinero de la Seguridad Social. Un máximo

de 950 pesetas por día (§200 II Reichsreisichermngsordnung).

4.- ITALIA

En la evolución del trabajo italiano y en relación a su protección se dan dos períodos separados entre sí por la puesta en vigencia de la Constitución Republicana.

En el primero de estos dos períodos, la protección femenina no se considera como tal, sino en cuanto está unida al hecho público de la integridad y la salud de las ciudadanas.

En la época corporativa vino un desarrollo en la protección del derecho femenino, bien por la sistematización más completa que se hizo de las normas que ponían límite a la ocupación de las mujeres en la actividad fatigosa o insalubre, o bien por la provisión de una tutela para la mujer trabajadora durante el período de gravidez y el puerperio (32)

Con anterioridad a la Primera Guerra Mundial no se reconocían a la mujer los derechos de hacer valer un derecho y se ponían inconvenientes bajo pretexto de proteger su salud, pero en realidad era una limitación a la libertad de trabajo.

El Reglamento de actuación de la ley N°1,176 del 4 de enero de 1920 señalaba cuáles y cuánta era la exclusión del trabajo femenino .

Los principios fundamentales de la Constitución italiana y de la tutela del trabajo femenino son esencialmente dos:

El primero es el principio de igualdad sin discriminación de

(32) Giorgio COTTRAU: "La tutela de la donna lavoratrice", Tomo I, Editorial Torino, Italia, 1971, pág. 20

sexo, proclamado en el numeral primero del art.3. Esto encuentra ulterior y específicas aplicaciones en normas tales como el art.37 y el art.51 que dispone que todos los ciudadanos de uno y otro sexo pueden ocupar los derechos de los oficios públicos y a los cargos selectivos en condición de igualdad.

El segundo principio es el de la tutela de la maternidad consagrado en el artículo 31.II y confirmado en el art.37 y asegura a la madre y al niño una apreciable y adecuada protección.

Sobre la protección de la trabajadora madre, la ley fundamental es la ley de 26 de agosto de 1950, N°860 y el Reglamento de actuación D.P. de 21 de mayo de 1953, N°568 (34).

5. - ESPAÑA

La primera manifestación de la legislación laboral en España la conforma la ley de 24 de julio de 1873. Mediante ésta se limita la jornada de trabajo a los niños menores de quince años y a las niñas menores de diecisiete años y se les prohíbe a su vez ciertos trabajos nocturnos.

El 13 de marzo de 1900 se promulga la ley que reglamentará la protección a la mujer y el menor ; con esta ley comienza a protegerse el trabajo de la trabajadora española.

Preocupado el legislador español por la seguridad física de la trabajadora, proclama el 26 de febrero de 1912 la llamada "Ley de la silla" que consiste en la obligación del empleador de conceder por el tiempo que dure la jornada de trabajo una si-

(33) Mario GUIDHINI: "Deretto del Lavoro", Editorial Antonio Melani, Padova, Italia, 1964, pág.234.

lla a cada obrera que labore a su servicio siempre que no se trate de industrias fabriles.

El trabajo nocturno de la mujer será reglamentado con la promulgación del Decreto ley de 15 de agosto de 1927 que obligará a un descanso continuado de doce horas entre cada dos jornadas de trabajo.

El Real Decreto ley de 22 de marzo de 1919 y el Reglamento de 29 de enero de 1930 dispuso todo lo referente al seguro de maternidad.

Otras leyes fueron promulgadas, hasta llegar al Fuero del Trabajo de 1938 que señala la iniciación de una nueva etapa, no sólo de intensificación protectora sino de dignificación del trabajo, que comprende de modo preferente a la mujer. Dedicó su capítulo II a la limitación de la prestación del trabajo, especialmente de mujeres y niños (34).

Toda la variedad legislativa descrita fue recogida en el texto refundido del libro II de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 que fue puesta en vigor por Decreto de 31 de marzo de 1944. Los títulos IV y V regularon lo concerniente al trabajo de mujeres y menores (35)

Los derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer le fueron concedidos por medio de la ley 56 de 22 de julio de 1961. Estableció el principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre en el ámbito laboral.

(34) GUILARTE: "Manual de Derecho del Trabajo", 2da. edición, editorial Clares, Valladolid, 1968, pág. 201.

(35) Antonio DE AGUINAGA TELLERÍA: "Derecho del Trabajo", ob.cit., pág. 221.

El Decreto 2310 de 20 de agosto de 1970 reglamentó los derechos laborales de la mujer trabajadora, en aplicación de la ley de 22 de julio de 1961.

Sus disposiciones procuran armonizar el trabajo por cuenta ajena de la mujer con el cumplimiento de sus deberes familiares, singularmente como esposa y madre de manera que pueda cumplir éstos sin menoscabo de sus derechos laborales (36).

La ley de Relaciones Laborales de 1976 modificó la ley de Contrato de Trabajo de 1944. Comprende una serie de disposiciones que colocan a la trabajadora en un plano de igualdad con respecto al hombre. Se consagra el principio de igualdad de derechos de la mujer y el varón, con la única excepción de los supuestos por maternidad.

Sin embargo, la ley de Relaciones Laborales mantuvo en vigencia aquellas normas que limitaban o excluían a la mujer de trabajos que por su peligrosidad o por ser insalubres, o penosos, pusieran en peligro la seguridad de la trabajadora. Así, se mantuvo vigente el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajos prohibidos a la mujer.

En 1980, la ley de Relaciones Laborales es derogada con la llegada del Estatuto de los Trabajadores.

Este Estatuto recoge el principio de equiparación del trabajo femenino y masculino, contemplado en la ley de Relaciones Laborales. Elimina toda disposición que prohíba el trabajo de la

(36)Espejo de HINOJOSA: "Derecho del Trabajo", Librería Hispano americana, Madrid, 1950 pág. 97

y sólo dedica un apartado para aquellas disposiciones que la benefician durante el período de gestación y lactancia.

Un análisis de la legislación española se hará en los capítulos siguientes en sus apartados correspondientes.

6.- HISPANOAMERICA

El descubrimiento de América, la implementación jurídica de los Bienes de la administración, el comercio, de todas las actividades, tuvo que hacerse esfuerzo tras esfuerzo.

LEYES INDIAS

Lentamente se fueron dictando disposiciones para el gobierno de los territorios de la India, saliendo a cada paso a solucionar los acontecimientos que surgían del rápido desenvolvimiento de la etapa del descubrimiento primero, y de la colonización después.

En 1860, Carlos II de España ordena la recopilación legislativa que llenó nueve (9) libros y comprende toda la legislación dictada hasta entonces para el gobierno de los territorios de Ultramar.

En esta legislación, en lo tocante a las mujeres se disponía claramente que las indígenas no podían emplearse en casa de españoles si eran casadas, salvo que en éstas estuviera empleado también el marido y, aún así, la duración de su empleo no podía ser mayor de un año. Estaba prohibido el trabajo de la mujer embarazada durante los últimos cuatro meses, al igual que la crianza promiscua de sus hijos y los de los amos (37).

(37) José María RIVAS: "Manual de Derecho del Trabajo", ediciones Macchi, 2da. edición, Argentina, 1966, pág. 31

Sin embargo, las indígenas estaban protegidas por una prohibición del trabajo y el descanso puerperal podía prolongarse hasta cuatro (4) meses. Las indias nodrizas tenían que serlo únicamente cuando no tuvieran hijo vivo.

Las leyes indianas que llevaban una evolución eminentemente humanística, cayeron en desuso por el advenimiento del Código napoleónico en el año 1804, que catalogaba las relaciones entre patrones y servidores como locación o arrendamiento de servicios. Por esta razón, los trabajadores en general, pero los indios americanos especialmente, vivieron una situación de desamparo legal hasta entrado el siglo XX.

La República Argentina fue una de las primeras naciones hispanoamericanas que dictó normas relativas a la protección legal de la trabajadora .

En 1907 se promulga la ley que prohíbe el trabajo nocturno femenino. Esta ley va a ser reemplazada por la ley del 30 de setiembre de 1924 que, además de prohibir el trabajo nocturno de la mujer, prohíbe a ésta la realización de trabajos que atenten contra su salud.

Esta nueva ley, N°11.317 de 30 de setiembre de 1924, establece disposiciones referentes a la protección de la trabajadora durante el embarazo, inspirada en la Convención de Washington (38).

Igualmente, otros países latinoamericanos han ido adecuando las legislaciones a la situación liberada de la mujer, respaldan-

(38) Poblete, TRONCOSO: "La legislación sociale dans l'Amérique latine", Revista Internacional del Trabajo, enero-febrero, 1928.

do jurídicamente sus condiciones de trabajo de los abusos que tradicionalmente contra ella se perpetraban.

Hoy, las naciones hispanoamericanas establecen una protección legal femenina que se consolida con los principios recogidos en sus respectivas constituciones. Prueba de ello son las constituciones de Brasil, Cuba, Ecuador, El Salvador, Honduras y Panamá. Los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T. han contribuido al reforzamiento de esos principios constitucionales (39).

La regulación de la mujer trabajadora, aparece, en la mayoría de estas naciones, en consideración a las particularidades de la naturaleza de la prestación por razón del sujeto que la presta.

C.- REGLAMENTACION INTERNACIONAL DE LA MUJER

Los graves abusos en el trabajo de las mujeres dieron por consecuencia la protección en los Ordenamientos jurídicos de las naciones y estos mismos abusos a que condujo la despiadada ley de la oferta y la demanda y de la libre competencia, bajo el liberalismo más extremo, fueron la causa que produjo los primeros asomos de la internacionalidad del trabajo como una reacción natural contra las jornadas agotadoras y los salarios de hambre (40).

Así, pues, las mismas razones que indujeron a los Estados a reglamentar el trabajo de las mujeres trascendieron internacionalmente hasta el punto que se llevaron a cabo reglamentaciones que

(39) Guillermo CABANELLAS: "Compendio de Derecho Laboral", ob.cit. pág. 653.

(40) Carlos DEL PESO: "Regulación Internacional de Derecho del Trabajo", Editorial Tecnos, Madrid, 1977, pág.

versaban sobre este mismo tema.

Como la protección internacional de la mujer trabajadora fue el motivo para que se legislara sobre los trabajadores en general, es obligante hacer una revisión de la Historia de la Reglamentación del Trabajo.

La idea de crear una reglamentación internacional para la protección de los trabajadores se remonta a los inicios del siglo XIX cuando grandes idealistas inspirados en la búsqueda de mejores soluciones para estos problemas quieren por medio de una acción internacional en el campo del trabajo, tomar medidas al respecto.

Entre aquellos que con iguales inspiraciones plantearon a los gobiernos la necesidad de una reglamentación internacional del trabajo podemos mencionar a Robert Owen, Daniel Le Grand, L.A. Blanqui, Luis René Villermé y Edouard Ducpetiaux, todos pensadores políticos de inclinación social (41).

En 1887 la Asamblea Federal Suiza sugiere la necesidad de una reglamentación internacional para la protección del trabajo de la mujer, el reposo diario y la jornada de trabajo.

Dos años después, en 1889, el Gobierno suizo convoca a una Convención diplomática a los demás estados europeos con excepción de Alemania en base a la hostilidad que sentía Bismarck a toda legislación social internacional(42).

En 1890 se lleva a cabo una Conferencia Internacional en la que participan doce países europeos. Esta tiene lugar en Berlín

(41) Nicolás VALTICOS: "Derecho Internacional del Trabajo", Editorial Tecnos, Madrid, 1977, pág.

(42) Guy DE LUSIGNAN: "L'Organisation Internationale du Travail", Les editios ouvrieres, París, 1959, pág.17

y su finalidad será negociar un acuerdo internacional acorde con las necesidades de los trabajadores. En ella se plantea el problema de los trabajadores de minas y el trabajo de mujeres y menores.

Si bien no produjo los resultados esperados, tuvo el mérito de ser la primera Conferencia oficial de trabajo que se realizó y la que junto con otros Convenios celebrados en Zurich y Basilea en los años 1897 y 1889 respectivamente, sentaron las bases necesarias para la creación de un derecho internacional.

En 1900 se reúnen en París algunos países europeos y se crea un proyecto sobre estatutos y fundamentos de una Asociación Internacional para la protección legal de los trabajadores y las trabajadoras. Esto servirá de base para que en 1904 Suiza decida en Asamblea plenaria someter la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y la reglamentación del fósforo blanco en las industrias del fósforo a una Conferencia Internacional.

Es así como se reúnen en Berna en 1905 y 1906 dos Conferencias a las que asisten la mayoría de las naciones europeas. Servia, Turquía, Rumania, Rusia y Grecia se negaron a aceptar la invitación.

En estas dos conferencias se firmaron dos Convenios: uno acerca de la prohibición del fósforo blanco en la industria cerillera y otro relativo a la interdicción del trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria.

El primero fue firmado por once estados allí representados: Dinamarca, Noruega y Suecia negaron sus firmas (43).

(43) B. RAYNAUD: "Derecho Internacional Obrero", editorial Reus, Madrid, 1907, pág. 87.

Sin embargo, la ratificación de Inglaterra hecha posteriormente hizo que los demás países ratificaran el Convenio de la conferencia de 1905.

La Conferencia de 1906 fue un éxito. En ella se aprobaron unánimemente dos(2) Convenios. Se firma un proyecto de tratado que obliga a los Estados a comprometerse en un proceso de ratificación de Convenciones Internacionales. Cada Estado crearía los mecanismos necesarios de control que garantizarán el efectivo cumplimiento de los Convenios.

En 1913 la Asociación Internacional para la protección del trabajo propone en una tercera Conferencia en Berna, dos nuevas Convenciones: la prohibición del trabajo de noche de las jóvenes obreras y la fijación de una jornada diaria de diez (10) horas para las mujeres.

En base a las conclusiones adoptadas por la Conferencia de 1913, se convocó la Segunda de ellas para el año 1914, pero no llegó a realizarse porque la Primera Guerra Mundial se produjo en el momento en que se preparaban a convocar esta conferencia diplomática que habría de aprobar estos proyectos (44).

Durante la guerra se realizaron algunas conferencias, como la de LEEDS de 1916 y la de Berna de febrero de 1918, inspiradas en gran medida en las mismas concepciones.

Ambas propugnaban una protección del trabajo de las mujeres, un permiso de maternidad de diez (10) semanas y la creación de un seguro de maternidad. También estas trataban sobre la igualdad de remuneración. Estas conferencias ejercieron influencia en

(44) István SZASZY: "International Labour Law", edited by Lois Prinna, Hungría, 1968, pág. 25

las deliberaciones de paz (45).

El 28 de junio de 1919 se pone fin a la Guerra Mundial. Alemania y las naciones aliadas firman el Tratado de Paz en Versalles. Este tratado dispone en su artículo XIII a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) bajo la Sociedad de Naciones creada por el mismo tratado.

1. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)

La O.I.T. tuvo como objetivos el pleno empleo, la elevación del nivel de vida de los trabajadores, la igualdad de oportunidades en la formación profesional, protección contra accidentes, protección a la maternidad y la infancia, la cooperación entre empresarios y trabajadores.

La O.I.T. no podía desinteresarse del problema del trabajo de las mujeres. El objetivo esencial fue inmediatamente el de " suprimir las discriminaciones de las cuales la mujer seguía siendo objeto en el trabajo y crear las condiciones más propicias para que todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, fe, tenga derecho a proseguir su progreso material y su desarrollo espiritual, dentro de la libertad y la dignidad completa, seguridad económica y con iguales oportunidades" (46).

El preámbulo de la Constitución de la O.I.T. consideró la protección de mujeres y menores como uno de los problemas más urgentes, habiendo integrado el objeto de nuestra primera Conferencia Internacional del organismo, celebrada en Washington en 1919.

(45) Nicolás VALTICOS: "Derecho Internacional del Trabajo", ob.cit. pág.107.

(46) Evelyne SULLEROT: "Historia y sociología del trabajo femenino" ob.cit., pág.157.

Esta preocupación por la protección de la mujer fue ratificada por la Declaración de Filadelfia de 1944. Esta no habla genéricamente de la mujer que trabaja y su protección sino de la protección de su maternidad, al tiempo que insiste en oponerse a toda discriminación por sexo afirmando " el derecho de perseguir su bienestar material en igualdad de oportunidades"(47).

La primera Conferencia Internacional de la O.I.T. se refirió al tema de la protección de la maternidad y a la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y los menores. Esta Conferencia se llevó a cabo a partir del 29 de octubre hasta el 29 de noviembre de 1919.

El Convenio N°3 de 1919 se refiere a la protección de la maternidad para las trabajadoras de las industrias y el comercio disponiendo el derecho de abandonar el trabajo durante las seis (6) semanas anteriores al parto y hasta que transcurran seis (6) semanas posteriores al mismo. Era necesaria la presentación previa del certificado médico como prueba que acredita la existencia del embarazo. Durante su ausencia, la mujer recibiría prestaciones suficientes para su mantención y la de su hijo, abonadas por el Tesoro Público o por medio de un régimen de Seguro. Terminado el descanso, reincorporada a sus labores, tendrá derecho a un descanso diario para la lactancia.

Este Convenio fue revisado en 1952 por el Convenio N°103 . Por medio de éste se dispuso de la ampliación del campo de aplicación del descanso por maternidad a las trabajadoras domésticas, asalariadas y a las que trabajan en las empresas agrícolas. Igual

(47) Mario DEVEALI: "Tratado de Derecho del Trabajo", ob.cit. pág. 234.

mente, se aconsejó no emplear a mujeres embarazadas en labores que por su naturaleza puedan afectarlas. Esto, hasta por un plazo de hasta tres (3) meses después del parto.

El trabajo nocturno de las mujeres en las empresas industriales o sus dependencias fue prohibido por el Convenio N°4 de 1919, revisado en 1934 por el Convenio N°41. Este mantiene la prohibición del trabajo nocturno, pero da mayor flexibilidad para el cálculo de la cantidad de horas que debe comprender este período. Lo que introdujo este nuevo Convenio en realidad fue una excepción a la prohibición del trabajo nocturno para aquellas mujeres que ocupan puestos de gran responsabilidad y que usualmente no realizan trabajos manuales(48).

En 1938 se hizo una nueva revisión del Convenio del 1919 y se crea un nuevo Convenio; el número 89. En éste se amplió más el margen que debe comprender el trabajo nocturno. Así, se permitió el trabajo nocturno no sólo a las mujeres que ocupen cargos de responsabilidad sino también a aquellas que se dedican a actividades de higiene y que no realizan trabajos manuales.

El trabajo de la mujer en las minas prohibiendo su ocupación en labores subterráneas, cualquiera que fuera su edad, es el objeto del Convenio N° 41 de 1934. Ese propósito sanitario se encuentra ya en la Recomendación N°4 de 1919 al recomendarse la protección contra el saturnismo y el Convenio 13 de 1921, que prohíbe emplear mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de serusa, sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

(48) Miguel HERNAINZ MARQUEZ: "Tratado elemental de derecho del trabajo", 4ta edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1949 pág. 370.

La Organización Internacional del Trabajo, en conferencia celebrada en 1951 aprobó en el Convenio N°100 la igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. En este Convenio se dispone como modo de lograr el cumplimiento de este principio, la legislación, los contratos colectivos o la acción conjunta de medios diversos que promuevan una evaluación objetiva del empleo.

La Recomendación N°90 del mismo año (1951) dispone unos principios para la aplicación progresiva del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

El Convenio N°111 de 1958 se refirió, al igual que la Recomendación del mismo año, a la discriminación de empleos y ocupaciones por razones de sexo.

Igualmente, en diferentes recomendaciones de la O.I.T. se ha sugerido que las mujeres trabajen en los servicios de administración del trabajo y participen, en calidad de delegadas, de organismos de negociación, inspección, etc. (49)

La idea de crear un organismo continental en los países americanos, hizo posible la creación de la Unión Panamericana con sede en Washington a finales del siglo pasado y propició la realización de Conferencias Internacionales en el continente americano. (50).

(49) Son también aplicables a las mujeres el Convenio N°29 de 1930 sobre paro forzoso; el Convenio N°88 sobre servicio de empleo; la Recomendación N°45 de 1935 sobre desempleo; la Recomendación N°47 de 1936 sobre vacaciones pagas en el comercio y la industria; la Recomendación N°48 de 1936 sobre la conducción de la gente de mar en los puertos; la Recomendación N°57 de 1939 sobre formación profesional; la Rec. N°60 sobre apredizaje; la Rec. N°87 sobre orientación profesional.

(50) Juan POZZO: "Manual Teórico Práctico sobre Derecho del Trabajo" ob.cit.pág.47.

La primera fue la Conferencia Panamericana de Santiago de Chile, celebrada en 1923. Esta se dedicó a estudiar los problemas sociales y en ella se aprobaron varias recomendaciones. Una fue la relativa a la necesidad de proteger las condiciones de trabajo, especialmente de las mujeres.

En 1928 se celebró la Conferencia de La Habana. Una de sus Recomendaciones consistía en el derecho de la mujer embarazada a un descanso anterior y posterior al parto con pago de salario.

La Conferencia de Lima de 1938 estableció una Declaración en favor de los derechos femeninos.

En México se celebró en 1945 la llamada Conferencia de Chapultepec. Se aprobó la Declaración de Principios Sociales de América. Entre éstos, el trabajo de las mujeres figura como punto importante en las relaciones laborales que deben ser dispuestas con arreglo a las condiciones particulares de cada país.

2.- OTRAS DISPOSICIONES INTERNACIONALES

a) La Organización de las Naciones Unidas

En junio de 1946, el Consejo Económico y Social de la ONU, creó una comisión encargada de estudiar los derechos legales y políticos de la mujer, así como otros aspectos relacionados con ésta, tales como lo concerniente a la igual oportunidad que tiene la mujer para trabajar y estudiar como lo hace el hombre.

La Declaración de los Derechos Humanos creada en 1948, estableció en el apartado segundo del artículo 23 que " toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a salario igual por un trabajo igual". Asimismo, en el apartado segundo del artículo 25 estipula que la mujer durante la maternidad tiene derecho a cuidados y asistencias especiales"

La Comisión designada por el Consejo Económico y Social aprobó en 1960 un proyecto de convenio entre cuyos temas señala un gran número de desigualdades existentes en la posición de la mujer en diferentes países que no podrían cambiarse de una manera apresurada. Entre estas desigualdades se pueden enumerar: la diferencia en la oportunidad que tienen de empleo la mujer en los servicios públicos, la paga desigual existente en los países para la mujer que ejecuta el mismo trabajo que el hombre (51).

En diciembre de 1966, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, el derecho de la mujer al trabajo, a recibir una paga equitativa y a una remuneración igual al trabajo igual, a recibir seguridad e higiene en el trabajo, a las vacaciones anuales pagadas, a una limitación de la jornada de trabajo.

En el mismo se estipula una protección a la maternidad cuando dice que las madres gozarán de una protección especial durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. A la vez, queda establecido en el Pacto que durante este período las madres gozarán de vacaciones pagas o vacaciones acompañadas de prestaciones del Seguro Social.

En noviembre de 1967 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó una declaración sobre la eliminación de la discriminación hacia las mujeres. Así en su art.10 se establece la igualdad de derechos en el campo de la vida económica, social y, especialmente en el campo referido al trabajo.

(51) David CUSHMAN COYLE: "Las Naciones Unidas", editorial Pax-México, México, 1967, pág.115

La Resolución 2263 (XXII) que aprobó, o "Declaración sobre la eliminación de la discriminación con respecto a las mujeres" reconocía en particular su derecho a ejercer funciones públicas, a la igualdad de remuneración con los hombres y a la igualdad de sueldo para un trabajo de igual valor; el derecho a las prestaciones de jubilación, el derecho a vacaciones pagadas y al beneficio de las prestaciones sociales de paro forzoso, de enfermedad, de vejez, o por otras pérdidas de la capacidad de trabajo (art. 10.c); el derecho de recibir los subsidios familiares en las mismas condiciones que las previstas para los varones (art.10.d); su acceso a la formación profesional (art.10.a); a la necesidad de prever una legislación sobre la protección de la maternidad.

La Resolución 2716 (XXV), o "Programa de Acción Internacional Concertado para el Progreso de la Mujer" fija objetivos mínimos a alcanzar durante el segundo decenio para el desarrollo respecto a la educación, la formación y el empleo, la protección de la salud y la maternidad, el acceso a la administración y la vida pública (52)

b) La Carta Social europea

El Consejo de Europa, en estrecha colaboración con la O.I.T. creó la llamada Carta Social Europea, firmada en Turín, el 8 de octubre de 1961.

Esta Carta dedica su cuarto artículo al derecho a una remuneración equitativa; al derecho que tienen los trabajadores masculinos y femeninos a una remuneración igual por un trabajo de igual

(52) Christian PHILIP: "Normes Internationales du Travail. Universalisme ou Regionalisme?", Bruylant, S.A., Bruselas, Bélgica, 1978, págs. 52 y 53.

valor. Su texto no difiere en nada de lo que dispone la Organización Internacional del Trabajo en la Convención correspondiente a este tema de igualdad de salario (Convención N°73)

En su artículo 8 la Carta Social Europea establece el derecho de los trabajadores a la protección. Esencialmente trata sobre la protección de la maternidad. Difiere de lo estipulado en los Convenios de la O.I.T. en lo relacionado a la forma en que se asegurará el descanso de la mujer en este período, ya que si bien en los Convenios de la O.I.T.se aclara que éste se asegurará por medio de prestaciones de la Seguridad Social o bien a través de fondos públicos, en la Carta Social Europea, el empleador también podrá sufragar dichas vacaciones (53).

c) La Comunidad Económica Europea

El Tratado de Roma hace referencia expresa al problema de la igualdad de remuneraciones masculinas y femeninas al disponer que cada Estado miembro asegura en el curso de la primera etapa y mantiene en la siguiente la aplicación del principio de la igualdad de las remuneraciones entre los trabajadores masculinos y las trabajadoras femeninas para un mismo trabajo (art.119).

De las disposiciones del Tratado de Roma se desprende que la primera etapa debía terminar el 31 de diciembre de 1961.

En vistas de la situación general de la Comunidad Económica Europea, la Comisión Ejecutiva consideró desde comienzos de 1960 la posibilidad de proceder a una aceleración del ritmo de integración (54)

(53) Gérard LYON-CAEN: "Droit social international et européen", 4ta. edición, Dalloz, Francia, 1976, pág.75.

(54) Léon ELI-TOCLET: "Eléments de droit social européen", edición preliminar, Edición Instituto de Sociología de la Universidad Li -

Así mediante documento de 26 de febrero de 1960 elaborado por la Comisión, se propuso que los Estados tomarían las medidas ya fuera individual o colectivamente para acelerar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneración de acuerdo a un conjunto de características del desarrollo económico comunitario.

La Comisión consideraba que a finales de 1960 se lograría la aplicación del Principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres para un mismo trabajo.

En julio de 1960, la Comisión Ejecutiva dirigió a los seis(6) países de la Comunidad Económica Europea una Recomendación que fue aprobada por la Comisión Social de la Asamblea para estimular las medidas necesarias para el debido cumplimiento del art.119 del Tratado, antes de que terminara la primera etapa.

No obstante, la fecha establecida para poner fin a la primera etapa no se consiguió.

La Directiva N°75/117 de 10 de febrero de 1975 sobre el acercamiento de las legislaciones de los Estados miembros sobre la aplicación del Principio de igualdad de remuneración, precisó en ciertos aspectos el alcance material del art.119 y previó disposiciones destinadas a mejorar la protección jurisdiccional de los trabajadores perjudicados por la no aplicación del principio de remuneración.(55)

bre de Bruselas, Bélgica, 1963, pág. 203.

(5) Nicolás VALTICOS: "Derecho Internacional del Trabajo", ob.cit. pág. 423

D. FORMACION PROFESIONAL DE LA MUJER

La buena colaboración de la mujer en la vida laboral no la determina la participación por sí misma si ésta no viene acompañada de una buena instrucción. La educación profesional, si no garantiza mayor facilidad para la obtención de empleos, sí constituye carta de seguridad para el logro de un empleo mejor remunerado.

La mujer sin conocimientos profesionales, se ve en la necesidad de ocupar puestos de poca importancia, Está destinada a permanecer en segundo plano, por lo general, en labores de tercer orden.

La falta de motivación profesional en la mujer justifica en gran medida la presencia de la gran mayoría de las mujeres en los empleos menos calificados y con frecuencia más desprovistos de interés, en donde el nivel de los salarios es relativamente bajo y las posibilidades de formación profesional y de ascenso muy limitados (56).

La enseñanza y la formación profesional constituye una de las mejores armas con que cuenta la mujer para mejorar su participación en el ámbito laboral.

La formación profesional la entendemos como " la preparación para el ejercicio de una profesión, ya sea con anterioridad al comienzo de una vida activa del trabajador (profesión previa) ya sea después de este momento (perfeccionamiento profesional reclassificadorio)" (57).

(56)George FRIEDMAN;Pierre NAVILLE:"Tratado de sociología del Trabajo,Fondo de Cultura Económica, Mexico, 1963, pág.280.

(57)Luis Miguel CAMPS RUIZ:" Vigencias y Concordancias en la Legislación Laboral Española",Servicio de Publicaciones, Ministerio de Trabajo, Zaragoza,1980, pág.15.

En el plano internacional, la Declaración de los Derechos Humanos le da a la mujer la oportunidad de recibir igual educación a la del hombre. No obstante, la sola decisión no basta.

Según Henri Holter, especialista del Instituto de Investigaciones Sociales de Oslo, un amplio sector femenino en el mundo piensa que la existencia de normas excesivamente proteccionistas a favor de las mujeres, en vez de beneficiarlas las perjudica, pues éstas pueden acentuar la imagen de diferencia de sexos, ocasionando así conflictos entre ellos (58).

Nosotros consideramos que si se le suministra a la mujer una adecuada formación profesional y cultural que la capacite para la realización de tareas de acuerdo a las exigencias del trabajo, la protección legal que se le otorgue, lógicamente, debe reducirse a aquellas normas que derivan de un período de gestación y lactancia.

Por esta razón, las organizaciones de mujeres, las autoridades de los gobiernos, los sindicatos y las demás organizaciones y organismos correspondientes en este campo, deben velar porque se introduzcan en los programas sociales una formación similar tanto para hombres como para mujeres. Esta a la vez, contribuiría a que los quehaceres domésticos que realiza la mujer sean mejor considerados por la sociedad, en especial por el sector masculino.

La mujer tiene las mismas necesidades que el hombre. Para satisfacerlas le son precisas las mismas oportunidades. Pero esta enseñanza profesional que se imparta no debe estar totalmen-

(58) Henri HOLTER: "La situación de la mujer escandinava en el trabajo", Revista ILternacional de la O.I.T. vol. 73. N° 4, abril 1966, pág. 138.

te orientada hacia el sector urbano, pues en numerosos países como Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, por citar naciones Hispanoamericanas, la agricultura constituye una primordial fuente de trabajo.

Es por esta razón que la mujer rural debe recibir adiestramiento sobre técnicas agropecuarias que la capaciten para su participación activa en las actividades económicas, pues de lo contrario se vería obligada a buscar nuevas formas de vida en los centros urbanos, cediendo el trabajo de la tierra al hombre, con lo cual colabora para que se mantenga su imagen de trabajadora de segunda clase (59).

Una falta de equiparación entre la educación del hombre y la mujer hará que ésta continúe sumida en la oscuridad, quedando a la zaga y entregada a las consecuencias lógicas de esta situación. La buena preparación de las trabajadoras es esencial. Si no están bien preparadas y esto incluye el elemento femenino, la producción de un país no mejora, es de mala calidad, lo que trae como consecuencia un descrédito para el país con el mundo competitivo de los mercados internacionales.

Por ello, al igual que el hombre, es necesario velar porque las mujeres que quieren emplearse dispongan de medios de formación profesional adecuados y estimularlas en la adquisición de esa formación profesional para ocupaciones convenientes posteriormente. Ello brindará como consecuencia mayor número de categorías de

(59) E, CHARLES-ROUX; G. ZIEGLER; M. CERATI; J. BRUHAT; M. GUILBERT; C. GILLES: "Les femmes et le travail", Editions de la Courtille, France, 1975, pág. 100.

empleo, en los cuales participará la mujer, como por ejemplo: la oportunidad de participaren la organización y establecimiento de nuevas industrias.

También se hace necesaria una modificación en la actitud de los empresarios del sector privado y de las mujeres trabajadoras en lo referente a las oportunidades de ascenso de la mujer, así como una nueva repartición de las atribuciones domésticas y familiares.

En la tarea de promover socialmente a la mujer, nos dice Licia CHANG y María Angélica DUCCI " no deberá desconocerse la piedra angular sobre la cual descansa toda posibilidad de romper las amarras que la sujetan a la condición de inferioridad, no sólo en el mundo del trabajo sino de la organización social en su conjunto"(60).

Otro de los problemas que los gobiernos deben considerar es la creación de lugares donde puedan permanecer los hijos de las trabajadoras, a fin de que éstas puedan realizar las labores fuera del hogar.

Esto ha llamado la atención en la mayoría de los países que han establecido guarderías diurnas de manera que los niños no constituyen problema para la realización del trabajo de las madres obreras.

El gran cambio operado en la desigualdad de la mujer trabajadora ha ampliado considerablemente el sector de empleos socialmente considerados mixtos, tanto en la industria como en el sector

(60) Licia CHANG; Angélica DUCCI: "Formación profesional", Publicaciones Citenfor, Estudios y Monografías, Montevideo, 1976, pág 72.

terciario. Consecuencia de ese proceso, la fuerza de trabajo de la mujer ha llegado a representar en el mundo alrededor de un tercio del total de la población ocupada. Aún en los países en que esta cifra es algo más baja se advierte un porcentaje creciente de mano de obra femenina en ciertas profesiones, especialmente las de tipo docente y técnico, hasta el punto de que este último campo muestra una enorme ventaja en su favor (61).

Es por esta razón que la educación y la formación profesional de la mujer debe crear en el ánimo de todos la idea de que debe ser estimulada pues repercute en el beneficio colectivo. No quiere decirse con esto que sólo así se resolverá el problema de la enseñanza de la trabajadora, pues para ello serán necesarias soluciones de más largo alcance que puedan lograr una equiparidad entre el hombre y la mujer trabajadora, de manera que ambos estén en condiciones de aprovechar al máximo las posibilidades de participar activamente de la vida económica.

La lucha contra las discriminaciones supone, pues, la necesidad de un sistema educativo efectivamente mixto desde la infancia para los alumnos y para el cuerpo de los enseñantes (62).

(61) Héctor Hugo BARBAGELATA: "Especialidades y modalidades de los contratos de trabajo", Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1973, pág. 78.

(62) E. CHARLES-ROUX; M. CERATI; J. BRUHAT; M. GILBERT; C. GILLES: "Les femmes et le travail", Editions de la Courtille, Francia, 1975, pág. 100.

54.10

CAPITULO II

DERECHOS DE LA TRABAJADORA EN LA
LEGISLACION POSITIVA DE ESPAÑA Y
PANAMA

A. LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EN LAS
CONSTITUCIONES DE PANAMA.

1. Legislación panameña

La República de Panamá ha tenido en el curso de su vida republicana cuatro Constituciones. Una vida política inestable, la falta de reformas adecuadas y oportunas y un golpe de estado con la implantación de una dictadura militar condujeron al país a cambios constitucionales que, si bien en algún caso fueron necesarios, no han sido hechos por las vías saludables a la dictación del documento jurídico más importante del Estado.

A través de estas constituciones que ha tenido Panamá se han ido reconociendo progresivamente los derechos de la mujer, amparándola de las injusticias a que pudiera verse expuesta.

Para observar la evolución y configuración de los derechos laborales para la mujer que ha tenido Panamá a través de nuestra vida republicana, haremos un examen separado de las Constituciones que se han promulgado.

Los derechos laborales los define el Dr. Carlos Bolívar PEDRESCHI, catedrático de la Universidad Nacional de Panamá como " aquellos correspondientes a las personas humanas en tanto empleado de un particular, bien sea este particular una persona natural o jurídica" (63).

1.- Los Derechos Laborales de la Mujer en la
Constitución de 1904

La primera Constitución que tuvo Panamá como República Inde-

(63) Carlos PEDRESCHI : " Apuntes Privados sobre Derechos Constitucionales", Panamá, 1976, pág.35.

pendiente fue la Constitución de 1904. Fue expedida por la Convención Nacional Constituyente, compuesta por 33 Diputados, elegidos para tal efecto por el pueblo panameño mediante sufragio popular, proporcional y directo. Fue sancionada el 15 de febrero de 1904.

Esta Constitución recogió los principios individualistas iniciados en la Constitución de los Estados Unidos de América en el año 1787 y en la Constitución Francesa. Estos principios lograron su máxima expresión filosófica y de doctrina política durante el siglo siguiente.

El pensamiento individualista se bifurca en una corriente filosófica defensora de la individualidad y en una teoría económica que parte de esa misma corriente, que hace de la libertad y la propiedad privada instituciones fundamentales de las sociedades modernas. Estas ideas filosóficas y económicas van a nutrir las Cartas Constitucionales para darle al Estado una estructura especial (64).

El título III de la Constitución de Panamá de 1904 está dedicado a los "Derechos Individuales". En este título se demuestra el apego de nuestra Constitución a los principios que emanan de la Revolución Francesa. Así podemos citar el artículo 29 en el cual se garantiza la libertad de comercio, industria, con ingerencia por parte del Estado.

Posteriormente, mediante Acto Legislativo de 26 de diciembre de 1918, se reformó este artículo, pero su esencia permaneció. Tanto el artículo 29 como el Acto Legislativo que lo reformó in-

(64) Humberto RICORD: "Lecciones de Derecho Laboral", Panamá. 1075, pág. 23.

cluían a la mujer, pues en ellas no se estipulaba nada que dijera lo contrario :

Como esta Constitución fue redactada precipitadamente sus efectos no tardaron en sentirse en la vida del nuevo Estado. La Constitución de 1904 no recogía ninguna disposición la actividad laboral en nuestro país. Por eso se hizo necesaria la expedición de leyes obreras que amparasen a los trabajadores en sus relaciones de trabajo.

En Panamá, al cabo de 10 años de República, necesidades fiscales y, en general, cuestiones económicas que demandaban pronta atención, originaron toda una serie de leyes contrarias a la doctrina individualista de la Carta de 1904, legislación que fue mermando los absolutos derechos individuales.

A partir de 1914 comenzaron a surgir leyes que regularon las relaciones laborales que se dieron en Panamá.

En efecto, se aprobó la ley 60. de 1914 que contenía por primera vez los derechos laborales para los trabajadores en general. En esta ley se estipulaba que la jornada de trabajo sería de ocho (8) horas diarias; se otorgaba preferencia a los trabajadores panameños y se establecían algunos derechos para los trabajadores entre los que podemos mencionar el dercho de todo trabajador a gozar del descanso dominical. El domingo era considerado como día no obligatorio de trabajo, salvo en aquellos casos en los cuales existían tareas que no podían ser interrumpidas por los trabajadores.

La ley 17 de 1916, reformada por la ley N°43 del mismo año, establecía la reglamentación para los accidentes de trabajo.

Con estas leyes se inicia en nuestro país un régimen especial en materia de contratación obrera de carácter intervencionista y tutelar.

En 1917 se crean en Panamá los Códigos Civil, Administrativo, de Minas y Comercio, que en algunas ocasiones recogerían el sistema tradicionalista de arrendamiento de obras y servicios que existían en Panamá como consecuencia del Decreto N°4 de noviembre de 1903, del artículo 147 de la Constitución de 1904 y de la ley 37 del mismo año, y establecían que los Códigos colombianos que regían en nuestro istmo desde que Panamá se independizara de Colombia seguirían vigentes. Quedaba, por lo tanto, ubicado el Contrato de Trabajo dentro del Código Civil, en las disposiciones correspondientes al arrendamiento de obras y servicios (65).

El Código Civil panameño, creado en 1917, reglamenta el arrendamiento de servicios y por ello contiene disposiciones sobre los servicios de los concertados en una sección que es literalmente igual a la que el Código Civil español se denomina "Del servicio de criados y trabajadores asalariados". En el término "concertados" se incluyen los empleados domésticos, entre otros.

Para los empleados domésticos el Código Civil panameño disponía una pequeña indemnización de quince días de salario para el caso en que se despidiera a éste sin justa causa. (art. 1336 del Código Civil)

Dado el hecho de que los servicios domésticos son realizados en su mayoría por elemento femenino, esta disposición fue de gran importancia para la mujer trabajadora (66).

Estas disposiciones no tienen gran utilidad en la actualidad

(65) Humberto RICORD: "Lecciones de Derecho Laboral", ob.cit.pág.38
(66) Ricardo.J.ALFARO: "Exposición de motivo de los Códigos Civil y Judicial" Imprenta Nacional, Panamá, 1954, pág.73.

ya que un nuevo Código de Trabajo, vigente desde 1972, con disposiciones más avanzadas reglamenta esta actividad.

Cabe destacar, sin embargo, que ya el Código Administrativo de 1917 prohibía a la mujer la realización de trabajos impropios de su sexo, al no permitir que ésta realizara trabajos en calidad de jornalero que sean impropios a su sexo o superiores a sus fuerzas.

Aquí queda de manifiesto por primera vez la preocupación del legislador panameño por el bienestar de la mujer trabajadora.

Igual preocupación se registra en el Código de Minas, que prohíbe a la mujer la participación en el trabajo de minas.

El Tratado de Versalles firmado por la Sociedad de las Naciones, establecía en el art.23 una recomendación al Estado ontratante con el fin de "asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanas para la mujer y el niño"

Panamá, aprueba el Tratado de Versalles en 1920 por medio de la ley 3 a. En 1923 se crea la Oficina de Trabajo, que vendrá a ser la intermediaria en las relaciones de trabajo llevadas a cabo por empresarios y trabajadores. Esta oficina fue la primera agencia administrativa que controló las actividades laborales panameñas.

De las primeras leyes que hacen referencia expresa al sexo femenino podemos mencionar:

La ley 21 de 1920 que concedía el goce de todo el sueldo a las enfermeras del Hospital Santo Tomás que se retiraran por enfermedad, durante el período en que estuvieran inhabilitadas.

Igualmente, la ley 33 de 1930 proclama los derechos de maternidad a que se hace acreedora la mujer por su condición de gestante. Las disposiciones de esta ley regirán para las empleadas del comercio, la industria y oficinas públicas. Así, por ejemplo se le garantiza la permanencia y el pago de medio salario durante el tiempo en que se encuentren ausentes por razones de parto.

También dispone esta ley la suspensión de labores de la mujer hasta por ocho (8) semanas posteriores al parto. Para los casos en los cuales le sobreviene a la mujer alguna enfermedad por razón del embarazo o parto, la incapacidad de la enferma podría extenderse hasta por dos (2) meses sin que por ello se diera por terminado el contrato. Para ello sería necesario que la trabajadora presentara un certificado de enfermedad debidamente expedido por un médico. También consagraba dicha ley el derecho de la mujer a suspender sus labores por 15 minutos cada cuatro horas sin que por ello se le descontara el sueldo. Se prohibía asimismo el despido de la mujer durante el embarazo.

La ley 33 de 1930 estipulaba también que el Estado crearía casas cunas en los lugares que éste considerara convenientes con el fin de condicionarlas para atender, durante las horas de trabajo, a los hijos de las trabajadoras durante su primer año de edad (67).

La ley 18 de 1950 comprendía las disposiciones relativas a la jubilación de maestros al igual que disponía que las maes-

(67) Julio FABREGA: "Nociones de Derecho Constitucional"

tras gozaran de los derechos de maternidad que consagra la ley 23 de 1941.

2. Los Derechos Laborales de la Mujer en la Constitución de 1941

En esta nueva Constitución se introducen algunas variantes.

En la Constitución de 1941, el título III, que dedicaba la Constitución de 1904 a los Derechos Individuales, será titulado como "Derechos Individuales y Sociales". Los citados "Derechos Individuales y Sociales" surgieron para armonizar, hasta donde fuera posible, los intereses como miembro de una sociedad organizada políticamente.

Desaparece así el carácter eminentemente individualista de la Constitución anterior. Los derechos sociales le imprimen un carácter distinto al que le otorgaba la Constitución de 1904. En la nueva Constitución se ordena la expedición de leyes protectoras de la maternidad, de la infancia y del desarrollo moral, intelectual y físico de la niñez y de la juventud; se asignan al Estado las funciones de asistencia social y educación nacional.

En ninguna de sus disposiciones hace referencia expresa a la mujer. La contempla bajo la concepción genérica de " toda persona ":

En vista de que aquella Constitución no llenaba en plenitud las necesidades de la época, surge la necesidad de crear una legislación complementaria que regule las relaciones entre empleadores y empleados.

a. Decreto-Ley N°38 de 1941

Este Decreto-ley fue inspirado en gran parte en el Código Español de Trabajo de 1926. El Capítulo III dedicado a la "jornada de trabajo", lo mismo que el Capítulo IV referente al "descanso dominical" guardan relación con la ley 6 de 1923 ya citada.

El Capítulo VII sobre trabajo de mujeres y niños guarda mucha similitud con la ley 23 de 1930, referente a la maternidad obrera.

En términos generales, el Decreto -ley N°38 de 1941 es una recopilación de leyes anteriores a éste.

b. Ley N°23 de 1941

Esta ley crea como organismo de previsión pública a la Caja de Seguro Social. Mediante ella se estableció un seguro obligatorio obrero para los funcionarios y empleados públicos, a la vez que para los empleados particulares.

Ampara a la mujer en sus condiciones económicas y de higiene, sobre todo durante el período de gestación y parto.

El Decreto N°90 de 12 de agosto de 1941 por el cual se desarrolla la ley 23 de 1941 sobre seguro social, dispone en su Capítulo II todo lo concerniente al Riesgo de Maternidad clasificando los servicios que se prestan a este respecto en los siguientes:

- a. Asistencia médica
- b. Hospitalización
- c. Servicios quirúrgicos

- d. Servicios de farmacia
- e. Servicios de laboratorio

Asistencia Médica:

A partir del primer mes de la preñez y hasta el mes subsiguiente al parto.

Hospitalización:

A partir de los tres días anteriores a la fecha aproximada de parto y hasta el séptimo día subsiguiente, salvo complicaciones.

Servicios Quirúrgicos:

Como consecuencia del parto y sus complicaciones.

Servicios de Farmacia:

A partir del 2do mes de la preñez y hasta el mes subsiguiente al parto, en las mismas condiciones establecidas en el inciso e) del artículo 3.

Servicios de Laboratorios

A partir del 2do. mes de la preñez y hasta el mes subsiguiente al parto.

Estos servicios correrán a cargo de la caja de Seguro Social cuando la asegurada haya cubierto por lo menos doce (12) cuotas completas y se encuentra al día en el pago de las mismas.

En caso de que la trabajadora quedare cesante, siempre que lo comprobare debidamente ante la Caja de Seguro Social, la asegurada mantendrá todos los derechos a los servicios por riesgo de

maternidad durante un número de meses igual al número de cuotas pagadas hasta el momento de ocurrir su cesantía (art. 8 del Decreto # 90 de 1941). Esta determinación rige en la actualidad.

3.- Los derechos Laborales de la Mujer en la Constitución de 1946

El título III de la Constitución de 1946 sobre "Derechos y Deberes Individuales y Sociales" dedica su Capítulo tercero al trabajo.

De esta forma se implanta por primera vez en la historia constitucional panameña una serie de disposiciones constitucionales que reglamentan el Trabajo, considerándolo como derecho y deber del individuo. Para ello, el Estado empleará los recursos a su alcance para proporcionar ocupación a todo individuo que carezca de ella y también asegurará las condiciones económicas necesarias a una existencia decorosa.

El Estado, pues, se hace responsable de una tarea social tan importante en el desarrollo económico como el Trabajo. Por tanto, el Estado se convierte en cierto modo en un Estado protector de un derecho más para el individuo.

Si bien esta disposición no hace alusión directa a la mujer al mencionar el legislador a " todo aquél que carezca de ella" implica, lógicamente, a la mujer panameña. Asimismo, la consideramos incluida en el art. 64 de la Constitución que garantiza un salario o sueldo mínimo a todo trabajador al servicio del Estado, empresa pública o privada.

Constituye una reglamentación más , en el sentido de garanti-

zar la cobertura de unas necesidades mínimas, al señalar el legislador el salario o sueldo mínimo de los trabajadores.

Como los costes para satisfacer las necesidades vitales son diferentes en cada región del país por el desequilibrio económico, el legislador se vió en la necesidad de contemplar la realidad sociológica y dispuso para ello en el art. 65 de la Constitución de 1946 que la ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo con el objeto de mejorar el nivel de vida del trabajador y en atención a las particularidades de cada región y de cada actividad industrial, comercial o agrícola.

Para garantizar el salario mínimo, el Estado declara inembargable dicho salario, así como los instrumentos de labor de los trabajadores, salvo para las obligaciones alimenticias, en cuyo caso la ley reglamentará estas obligaciones. De esta forma se protege a la vez a la mujer y a la niñez panameña al permitir el embargo del salario mínimo en caso de que sea necesaria la pensión alimenticia.

El legislador panameño hace referencia directa a la mujer trabajadora a nivel constitucional por primera vez en el art. 66 de la Constitución de 1946, en el que se dispone que a trabajo en idénticas condiciones corresponde siempre igual salario, sin distinción de sexo o nacionalidad.

Esta disposición brinda una respuesta lógica a la irrupción de la mujer en el mundo del trabajo, marginada muchas veces por la falta de protección jurídica formulada de manera explícita.

El acceso a una remuneración justa del trabajo, aumenta las posibilidades de la mujer en la sociedad en lo referente a las

relaciones personales, culturales, económicas, y todas aquellas que se concentraban, generalmente, en el hombre.

Los estudiosos del derecho Constitucional concuerdan en la opinión de que ésta disposición fue inspirada por la Constitución de Cuba, a la cual, a su vez, sirvió de referencia la Constitución Mexicana (68).

La Constitución panameña de 1946 establece el horario de trabajo tanto para el hombre como para la mujer. El mismo será de ocho (8) horas diarias. Dispone a su vez la prohibición del trabajo de mujeres en lugares insalubres (art.69).

También recoge en sus disposiciones los principios consagrados en la ley de 23 de 1930 referentes a la maternidad. Protege a la mujer panameña en estado de gravidez y le garantiza su derecho al trabajo durante el tiempo que abarque su período de gestación. Se le otorga también el derecho a gozar de un descanso remunerado por el período de seis (6) semanas antes del parto y de ocho (8) semanas posteriores al mismo. Esta protección comprende a la trabajadora gestante, bien sea del Estado, de una empresa privada o de cualquier particular.

Pero la protección constitucional del trabajo va más allá. Se menciona incluso la inmigración y el trabajo no especializado encargando para eso a las leyes que protejan la inmigración y prohíban la ejecución de trabajos que contravengan la dignidad del trabajador, sea hombre o mujer. Estas disposiciones son de orden programático y legislativo que sirvieron de orientación para el contenido del Código de Trabajo promulgado posteriormente (69).

(68) César QUINTERO: "Derecho Constitucional", Imprenta Nacional, Panamá, 1961, pág. 57.

(69) Guillermo CABANELLAS y Eugenio PEREZ BOTIJA: "Derecho Constitucional Laboral", Editorial Tecnos, Madrid, 1958.

Las normas que protegen a la mujer trabajadora panameña constituyen una evidente garantía al estar consagradas en la Carta Magna, de tal suerte que no podrán ser violadas por la legislación ordinaria.

4. Los Derechos Laborales de la Mujer en la Constitución de 1972

La Constitución panameña de 1972 que deroga a la de 1946 no introduce nada nuevo en lo que a la protección laboral de la trabajadora se refiere.

La Constitución de 1972 no especifica a la mujer como trabajadora con derecho a sindicalizarse. sin embargo, no la excluye.

El legislador, al usar los términos genéricos de "empleados, asalariados y profesionales de todas clases" ha dado por implícita la inclusión tanto del hombre como de la mujer en la disposición pertinente:

Artículo 63.- Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social.

Debemos recordar que al establecerse en el artículo 62 la igualdad del hombre y la mujer con respecto al salario, se incorporan en este artículo a las personas que vayan a ejercer su derecho de sindicalización, siempre que sean personas retribuidas por el trabajo que realizan, incluyéndose en este precepto a la mujer trabajadora.

Consideramos acertado hacer la observación de que ha escapa-

do de la mente del legislador un sutil detalle al utilizar el término "panameños" como los únicos que pueden ostentar puestos directivos en los sindicatos según el Código de Trabajo. Para e vitar confusión, el legislador ha debido agregar " sin distinción de sexo" para que no existiera ninguna duda en su interpretación.

No obstante, pese a la omisión existente, resulta lógico suponer que no sólo el hombre es apto para puestos directivos sino también la mujer.

El artículo 65 de la Constitución panameña vigente dispone la prohibición para las mujeres de aquellos trabajos considerados insalubres.

En el año de 1968 se produjo en la República de Panamá un golpe de estado que abolió la Constitución de 1946, que regía hasta entonces. Debido a las circunstancias que atravesaba el país, fue necesaria la promulgación de leyes laborales que protegieran a la clase trabajadora. Estas leyes fueron recopiladas en un Código de Trabajo que comenzó a regir a partir del mes de abril de 1972.

Seis semanas después de puesto en vigencia el Código de Trabajo panameño se promulgó la Constitución Nacional de la República de Panamá del mismo año, que es la que rige actualmente.

5. Código de Trabajo de 1947

Mediante la ley N°67 de 11 de noviembre de 1947 nace a la vida jurídica en Panamá el primer Código de Trabajo, como instrumento que regulará las relaciones laborales de una manera más concreta. Este Código de Trabajo rigió por veinticinco años, des

pués de los cuales sobrevino el Código de Trabajo de 1972 que actualmente reglamenta las relaciones laborales en la República de Panamá.

El título VIII de aquel Código aparecía bajo el rubro de "Trabajo de mujeres y de menores de edad".

Este título VIII dedicaba 8 artículos directamente a proteger a la mujer en el período de maternidad.

El legislador dejó claramente establecida la tesis de considerar el período de gestación de la mujer como el que requiere mayor atención. Por lo demás, la mujer no difiere en sus derechos y obligaciones de un trabajador común y corriente.

El título III prohibía al patrono despedir a las trabajadoras en razón de su embarazo. Si el empleador alegaba una causa justificada para el despido de la trabajadora embarazada, éste debía acudir a las autoridades administrativas de trabajo a ventilar el caso correspondiente.

Se determinó el derecho de la mujer embarazada a suspender sus labores durante las seis (6) semanas anteriores al parto y a reanudarlas a las ocho semanas posteriores al mismo sin que por esta causa se diera por terminada la relación laboral ni se le privara de los derechos que le corresponden por razón del embarazo.

No obstante, para que esta suspensión se llevara a cabo, la trabajadora debía presentar un certificado médico debidamente certificado donde se estableciera la fecha probable de parto.

El período de suspensión de las actividades laborales de la mujer trabajadora por razón del parto variaría si se tratara de de aborto no intencional o parto prematuro.

Sin embargo, el período de suspensión remunerada por esta causa no podría exceder de tres (3) meses. Así quedaba claramente establecido en uno de los artículos que mencionamos.

La remuneración del descanso retribuido debía ser fijado sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos 180 días, o fracción de tiempo menor, si no hubiese ajustado dicho término. El número de días debía ser contado a partir del momento en que la trabajadora dejara sus labores.

Para proteger a las madres lactantes el Código de Trabajo panameño de 1947 contemplaba el derecho a disponer de un intervalo de 15 minutos cada 3 horas en el lugar donde se trabajaba. O si la trabajadora lo prefería, podría disponer de media hora dos veces al día durante sus labores para amamantar a su hijo. (p).

El art. 97 dispuso que el subsidio a que tiene derecho la mujer durante los períodos anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y éste podría suspenderse si la autoridad comprobaba a instancias del patrono que ésta se dedicaba a otros trabajos que le fueran retribuidos.

El Capítulo que dedicaba el Código de Trabajo panameño de 1947 a la trabajadora terminaba estableciendo el derecho que tiene la mujer panameña a ausentarse del puesto cuando por razón de enfermedad proveniente del embarazo se viera en la necesidad de abandonar el trabajo sin que por ello se viera afectado su empleo. Sin embargo se establecía un período de 90 días como máximo de ausencia.

(70) Alfredo RUPPRECHT: "Contrato de Trabajo", Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, pág.77.

6. Código de Trabajo Vigente

Por medio de Decreto de Gabinete N°32 de 30 de diciembre de 1971 se aprobó el Código de Trabajo de la República de Panamá que deroga al anterior que ya analizamos. El nuevo Código de Trabajo comenzó a regir el 2 de abril de 1972 según hemos dicho y es el que rige en la actualidad. Este Código dedica la sección primera del Capítulo II, título II, al trabajo de mujeres que se concreta en: trabajos que le son prohibidos a la mujer y disposiciones que le brindan protección a la trabajadora embarazada, durante y después del embarazo..

En el capítulo siguiente desarrollaremos las disposiciones referentes a la mujer que consagra el Código de Trabajo vigente en la República de Panamá.

B.- LEGISLACION ESPAÑOLA

La Constitución de la República española de 9 de diciembre de 19

en el Capítulo II. dedicado a la familia, la economía y la cultura, hace por primera vez en el ámbito constitucional español referencia al trabajo de la mujer. En su artículo 46, señala entre otras cosas, que la legislación social española regularía el trabajo de las mujeres y especialmente la maternidad.

LA ley de 9 de marzo de 1938, una de las siete leyes fundamentales que integraron la Constitución española hasta 1978, estaba dedicada al Fuero del trabajo. Fue modificada por la Ley Orgánica del Estado de 10 de enero de 1967. Aludía en su Capítulo II , numeral 1º a la trabajadora española cuando establecía que prohibirá el trabajo nocturno para la mujer, a la vez que reglamentará el trabajo a domicilio de la misma y eliminará a la mujer de los trabajos de talleres y fábricas.

El Principio de igualdad de derechos de varón y mujer ha obtenido su consagración a nivel constitucional en el artículo 14 que señala que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda por ésto haber discriminación por razón (...) de sexo.

La Constitución española aprobada por las Cortes el 31 de octubre de 1978, que derogó la Ley Fundamental, recogió el principio de la no discriminación de sexo en el deber y el derecho que tienen todos los españoles al trabajo, a la libre elección de una profesión u oficio, y a percibir por ello una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades y las de su familia (art.35.1)

En la Constitución española de 1978 no hay gran cosa sobre la igualdad del hombre y la mujer en el trabajo, pues como afirman LYON-CAEN y demás autores hay disposiciones generales sobre

la igualdad de los sexos, pero la inclusión de una regla Constitucional especial sobre la igualdad de los sexos (hombre y mujer) en el acceso al trabajo, la promoción, etc. y no sólo sobre el salario sería probablemente una buena fórmula(71).

No obstante, el principio de igualdad que ha inspirado a la Constitución española y sus principios antidiscriminatorios han sido desarrollados por la ley que actualmente regula las relaciones laborales de los trabajadores españoles, cual es el Estatuto de los trabajadores y no sólo sobre el salario sino que en general coloca a la mujer en el mismo plano de igualdad laboral que el hombre.

Código de trabajo de 1926

El 22 de febrero de 1924, fue organizada una comisión para el estudio, recopilación y refundición de las disposiciones legislativas de trabajo vigentes que la agrupara sistemáticamente por materia. La idea no era realizar un Código, sino refundir las disposiciones vigentes.

Sin embargo, la recopilación no fue completa pues quedaron fuera muchas disposiciones que habían sido promulgadas anteriormente. Quedó sin incluir la ley de 1900 dedicada a la mujer y el niño y su reglamento. También se excluyó a la ley de 8 de enero de 1907 sobre la protección obrera antes y después del alumbramiento.

(71) LYON CAEN, VERDIER, MANCINI, GIULNI, ROMAGNOLI, DAUBLER, RODRIGUEZ PIÑERO, DE LA VILLA, MONTOYA, MARTIN-VALVERDE, SALA, RODRIGUEZ, RAMIREZ, LOPEZ-LOPEZ, VALDES, DURAN, ALBIOL, CAMPS y DESDENTADO: "Los trabajadores y la Constitución", Imprenta T, Madrid, 1980, pág.35.

Este Código tuvo una vida relativamente corta, pues muchas de sus disposiciones fueron derogadas por la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 que recopiló toda la variedad legislativa y en cuyo Libro II, títulos IV y V, reguló el trabajo de mujeres y menores.

El apartado destinado por esta ley al trabajo femenino contemplaba las disposiciones recogidas con anterioridad en las leyes que independientemente reglamentaban el trabajo femenino.

Así podemos mencionar como leyes que sirvieron a la recopilación:

La ley de 13 de marzo de 1900 y Reglamento de 13 de noviembre del mismo año, por las que se establecen las condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños de ambos sexos. El contenido normativo de la ley respondía a una temática plural entre la que se incluían limitaciones singulares por razón de sexo (alumbramiento, período de lactancia, etc.) (72).

Ley de 11 de julio de 1911 sobre trabajo nocturno de la mujer; Ley de la silla de 1912; Real Decreto de 1917 y Reglamento de 6 de setiembre sobre trabajo nocturno; Real Decreto-ley de 19 de febrero de 1926 sobre empleo de la cersisa, de sulfato de plomo y demás productos que tengan tales pigmentos; Real Decreto de 26 de julio de 1926 y Reglamento de 20 de octubre de 1927 sobre trabajo a domicilio; Real Decreto-ley de 22 de marzo de 1919 y Reglamento de 29 de enero de 1930 sobre seguro de maternidad (73).

Con posterioridad y dado el avance jurídico que en el campo

(72) M. Carlos PALOMEQUE: "Derecho del Trabajo e ideología", Akal Editor, Madrid, 1980, pág. 55
(73) Espejo de HINOJOSA: "Derecho del Trabajo", Librería Hispanoamericana, Madrid, 1957, pág. 97.

laboral ha beneficiado a la trabajadora española, han sido proclamados varios Decretos que complementan la reglamentación del trabajo de la mujer hasta el surgimiento de la ley de Relaciones Laborales que consagró en sus disposiciones relativas al trabajo femenino algunas de las contempladas en los Decretos, dándosele así el carácter de ley a aquellas disposiciones.

Igualmente, la ley de Relaciones Laborales reformó disposiciones de la ley de Contrato de Trabajo de 1944 con normas más avanzadas para la trabajadora española, inspiradas muchas de ellas en los decretos que posteriores a aquella ley fueron promulgados.

Mediante Decreto de 26 de julio de 1957 se estableció una lista de actividades prohibidas a la mujer por considerarse peligrosas e insalubres.

En capítulo aparte estudiaremos con detalle en qué consistían estas actividades que se le prohibían a la mujer.

Este Decreto se mantuvo vigente hasta después de promulgada la ley de Relaciones Laborales.

El 22 de julio de 1961 se estableció en España una ley que reglamentaría los derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer.

La mujer, por virtud de esta Ley gozaba de igual derecho que el hombre para el ejercicio de las actividades políticas, profesionales y de trabajo. Por razón de esta ley la mujer puede participar en oposiciones y cualquier otro sistema que se realice para la provisión de plaza en cualquiera de las Administraciones Públicas.

En lo referente a la impartición de enseñanza, la mujer tiene

libertad para el ejercicio de la misma en todos los niveles estudiantiles.

Sin embargo, esta ley de 22 de julio de 1961 señalaba algunas excepciones que impedían a la mujer participar en varias instituciones: estas estaban taxativamente enumeradas en la ley (1°Armas y cuerpos de los ejércitos de tierra, mar y aire, salvo disposición expresa que lo permitiera; 2°Institutos armados y cuerpos, carreras que impliquen el uso de armas; 3°actividades en la carrera judicial, pero este punto fue eliminado el 28 de diciembre de 1966; y 4°se le impedía participar como personal titulado en la marina mercante, salvo las actividades sanitarias).

Por medio de Decreto de 20 de agosto de 1970 se estableció el derecho de la mujer a prestar sus servicios laborales en igual situación de igualdad jurídica que el hombre, a la vez que se consagraba el derecho de la mujer a percibir idéntica remuneración que el varón.

En su artículo 2°este Decreto otorga a la mujer el derecho de celebrar toda clase de contrato de trabajo, de participar en los convenios sindicales y ejercitar todos los derechos que le otorgue la legislación en lo referente a derechos sindicales.

El Decreto de 1970 contempló disposiciones referentes a la protección de la mujer embarazada que fueron posteriormente contemplados en la ley de Relaciones Laborales de 1976.

Esta ley, aprobada en España en abril de 1976, dedicó su sección IV al trabajo de la mujer. Dejó claramente establecido el derecho de la mujer a ejercitar en igual forma que el hombre los derechos y obligaciones que emanen de la legislación laboral.

La ley de Relaciones Laborales proclamó el principio de no discriminación salarial por razón de sexo, reiterando lo ya establecido en la ley de Derechos de la Mujer de 1961 y en el Decreto de los derechos laborales de la mujer⁽⁷⁵⁾

Actualmente, el Estatuto de los Trabajadores proclamado en España en 1980 reglamenta las relaciones laborales de las trabajadoras. Esta ley derogó la ley de Relaciones Laborales de 1976.

Su tendencia a la igualdad entre hombres y mujeres es la que ha conducido al Estatuto de los Trabajadores a eliminar de sus disposiciones derechos que se atribuían a la trabajadora anteriormente. Así por ejemplo, la extinción del contrato de trabajo por razón del matrimonio y con devengo de compensación.

No obstante, determinados derechos laborales específicos de la mujer se mantienen vigentes, como medidas de protección autorizadas por el Convenio# III de la Organización Internacional del Trabajo.

Estas normas que más bien están determinadas por el embarazo y no por razón de sexo, podemos enumerarlas así:

- 1.- Derecho al descanso de catorce (14) semanas por parto (art. 48.4 E.T)
- 2.- Derecho a mujeres con hijos lactantes menores de nueve (9) meses a interrumpir sus labores diarias por 1 hora, que puede ser divisible en dos períodos de 1/2 hora o sustituido por el derecho de la mujer a abandonar su jornada diaria media hora antes de la terminación de la misma para el mismo fin (art.37.4 E.T.)
- 3.- Derecho de la trabajadora que labora en empresa no fa-

(75) M. CAMPS-RUIZ: "Vigencias y concordancias en la legislación laboral española", ob.cit. ,pág.70.

bril a que se le conceda una silla que podrá utilizar cuando se lo permita su ocupación.

154

CAPITULO III.

**DISPOSICIONES DEL CODIGO DE TRABAJO PANAMEÑO SOBRE LA PRO-
TECCION LABORAL DE LA MUJER. PARALELO ENTRE ESPAÑA Y PANAMA.**

DISPOSICIONES DEL CODIGO DE TRABAJO SOBRE LA PROTECCION
LABORAL DE LA MUJER. PARALELO ENTRE ESPAÑA Y PANAMA

En la lucha por lograr una protección laboral para la mujer que le permitiera desenvolverse en su trabajo en igualdad de condiciones que el hombre se concentró tal protección en los siguientes puntos: igualdad de remuneración por igual trabajo; prohibición de ciertas actividades; protección a favor de la madre y capacidad laboral de la mujer casada.

Salvo el último punto que no fue considerado en la legislación panameña en el plano laboral, por no existir para el trabajo diferencias entre trabajadoras por su estado civil, los demás puntos fueron siempre considerados de manera muy similar por España y Panamá.

Hoy, sin embargo, salvo las medidas de protección en favor de la madre, se hace omisión de las demás en la ley positiva española de acuerdo con el criterio de que estos aspectos están contemplados con amplitud en el tratamiento general que se hace de todos los trabajadores.

Por igual motivo coincide Panamá en lo concerniente a la igualdad de remuneración.

Panamá conserva aún un acomodo especial con respecto al trabajo del elemento femenino, puesto que dedica un apartado para referirse a aquellos trabajos no permitidos a la mujer.

Si bien esto significa cierta diferencia, a todas luces, una discriminación favorable significa también que no se ha logrado totalmente una identificación jurídica y de facto entre la labor

femenina y masculina como es el caso de España.

Veamos cómo ambas legislaciones han contemplado en sus legislaciones positivas éstos.

A. Igualdad de Remuneración por Igual Trabajo:

Desde el comienzo de la gran industria la mujer forma parte de la masa trabajadora en un porcentaje tan considerable que prescindir de ella hubiera sido provocar una crisis económica y social.

No obstante esta participación, la mujer ha sido peor remunerada que el hombre en su trabajo, a pesar de que sus condiciones físicas y sociales le hayan hecho merecer mejor consideración.

Así vemos como a pesar de que aproximadamente una tercera parte de las familias obreras eran mantenidas, a fines del siglo pasado, exclusivamente por mujeres, el producto fabricado por ellas y su consiguiente retribución era más barata que la de los hombres, ya que los cargos ocupados por aquellas eran auxiliares y peor retribuidos. Aunque lo más lamentable de todo es que muchas veces estos trabajos auxiliares en cuya categoría se encuadra a la mujer, en realidad no son tales sino que ésta realiza una tarea de dificultad y responsabilidad muy superior a la que le es atribuida (76).

La necesidad de que el legislador tomara medidas referentes a la igualdad de salarios sin discriminación de sexos, tiene entonces raíces en tiempos pasados, cuando sin darse cuenta tal vez de su discriminación, la mujer era explotada por los empre-

(76)Lidia FALCON O'NEIL:"Los Derechos Laborales de la Mujer",ob. cit.,pág.197.

sarios, que se apoyaban en la discriminación de fuerzas de la mujer para remunerarlas con salarios bajos en comparación al que recibían los hombres. Esto condujo a grandes abusos que obligaron al legislador a adoptar medidas que impidieran tal discriminación.

En relación al principio de igualdad de salario por trabajo igual, se han esgrimido numerosos argumentos a favor y en contra.

PEREZ BOTIJA, por ejemplo, ha sido un autor que ha considerado el sexo como circunstancia que diferencia los salarios. Así lo manifiesta este estudioso del derecho cuando afirma en la clasificación que hace de los salarios una diferencia por razón de sexo.

La mujer, dice PEREZ BOTIJA, no siempre rinde igual que el hombre, y así no puede valorarse igual su actividad; por eso se llamó "media fuerza". Ha de tenerse también presente -sigue diciendo este autor- que el salario femenino no puede ser fundamental sino complementario en la familia y, por tanto, parece natural que sea inferior al masculino (77).

En mi opinión, aunque muy personal por cierto, la interpretación de los argumentos del Dr. PEREZ BOTIJA se basan en una confusión - no conciente, tal vez- entre ingresos y autoridad.

En efecto, es evidente que tradicionalmente la autoridad doméstica reside en el varón y posiblemente si así no fuera esa familia destacaría socialmente como no normal o desviada. Por ello, todas las familias tratan de conformarse al patrón social de autoridad paterna, pero ello no está asociado necesariamente a la cantidad o volumen de ingresos.

(77)Eugenio PEREZ BOTIJA:" Curso de Derecho del Trabajo",5a. Edición, Madrid, 1957, pág.213.

Prueba de esta circunstancia la observamos todos los días en Panamá, donde la Universidad, hipertrófica para nuestros medios, imparte su enseñanza en dos centros bien establecidos y se ha notado la afluencia progresiva de mujeres a las profesiones liberales como arquitectura, medicina, abogacía. Estas mujeres no devenguen salarios diferentes a los de los hombres y en su vida particular, su aporte a la familia no es necesariamente inferior al del hombre. Sin embargo, no por ello cambia en su hogar el aspecto de autoridad. Es paradójico cómo la mujer puede llevar este doble papel tan a la perfección: agresiva en el trabajo, sumisa en el hogar.

FRANKEN DE LEYE, tratadista que defiende la igualdad de salarios entre hombre y mujer enumera sus argumentos de la siguiente manera: 1) El principio de igualdad reprueba la discriminación de la mujer en tanto que es ser humano y trabajador; 2) Desde el punto de vista económico, a partir de los efectos desfavorables del aumento de precios, existen ventajas como: el aumento que se produce en el poder de compra y la atracción que representa la mano de obra nueva y la multiplicación del potencial productivo; 3) El acrecentamiento de la productividad mediante el aprovechamiento de facultades y energías humanas con un rendimiento óptimo(78).

No obstante, la existencia de argumentos que defienden o atacan el principio de igualdad de remuneración, consideramos que la mujer, al ser remunerada sin discriminación de su sexo, no rehuye las oportunidades de trabajo que se le ofrecen pues sabe de antemano que su trabajo será valorado de manera justa y equitativa co-

(78) Revista de la O.I.T., enero de 1960, pág.96 cita a FRANKEN DE LEYE.

mo mano de obra. En esta forma, la participación en un mundo competitivo, en igualdad de condiciones para la clase trabajadora, constituye una motivación tentadora para la mujer que la impulsa a querer una mayor colaboración en las actividades laborales y la inducen a ampliar sus conocimientos y a mantenerse alerta en una sociedad en la que participa activa y libremente con iguales posibilidades que el hombre.

De esta manera su sentido de responsabilidad se hace evidente y por ello nos encontramos en situaciones en las cuales existen puestos que antes eran ocupados solamente por varones y hoy, por la preparación y personalidad que exigen, son perfectamente desempeñados por hombres y mujeres.

Compartimos la opinión de FALCON O'NEIL cuando afirma que no queda más que reconocer que los políticos, industriales y economistas que se aferran a la tradicional desigualdad de retribución del trabajo femenino, únicamente tienen en cuenta sus egoístas intereses (79).

Las injusticias por la falta de un reconocimiento igualitario en el trabajo de la mujer en relación con el de los varones, en cuanto a remuneración, despertó interés en los legisladores, quienes decidieron adoptar medidas para que internacionalmente se le buscara una solución a este problema.

Así, uno de los enunciados del Tratado de Versalles tocaba el principio de igualdad entre varón y mujer, principio que fue acogido y desarrollado posteriormente en las Convenciones de la O.I.T.; el Convenio N°100 de 1951. Luego, la Carta Social Euro-

(79)Lidia FALCON O'NEIL:"Los Derechos Laborales de la Mujer", ob. cit, pág.210.

pea y el Pacto Internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales, adoptaron la noción de "trabajo de igual valor"

A pesar de la gran cantidad de tropiezos que encontró este Convenio, ha sido uno de los que mayor impacto han ejercido en la Organización Internacional del Trabajo. Fue ratificado por una gran cantidad de países y su aplicación ha sido notoria.

El Convenio N°100 de la Conferencia Internacional del Trabajo dispuso la obligación que tienen los miembros de la O.I.T. de tomar las medidas posibles para fomentar y asegurar la aplicación del principio de igualdad de remuneración. Este Convenio fue complementado con una Recomendación en la que se indican ciertas normas para la aplicación progresiva de los principios adoptados en el Convenio.

Si bien esta preocupación del legislador ha sido útil para la mujer y beneficiosa para la sociedad misma en que ésta se desenvuelve, no podemos negar que subsisten, como en otros países, circunstancias de hecho que mantienen estas desigualdades.

Una de las formas más efectivas de lograr el cumplimiento del principio de "a igual trabajo, igual remuneración" será la formación profesional necesaria para que la mujer pueda ocupar puestos mejores, ya que en gran medida la desigualdad de salarios ha obedecido a la falta de preparación de la mujer (80)

Podríamos anotar aquí, como causa que afecta la igualdad de salarios, el gran ausentismo de la mujer, no importa que se deba a

(80) Ministerio de Trabajo: "El trabajo de la mujer con responsabilidades familiares", Servicio de Publicaciones del Ministerio, Madrid, 1978, pág. 348.

causas legalizadas, que se toman en cuenta al fijar las tasas salariales. Igualmente contribuyen a mantener la desigualdad las distintas prohibiciones en los diferentes países. La organización sindical, al estar dirigida en su mayoría por trabajadores, no se esfuerza en lograr la igualdad de salario como una de sus más acertadas reivindicaciones sindicales.

En el transcurso del presente siglo pueden apreciarse los esfuerzos de parte de las legislaciones por tratar de que se cumpla el principio de la igualdad de la remuneración femenina en relación a la paga que recibió el hombre por realizar un trabajo igual.

No obstante, ésto no ha sido fácil y la experiencia indica que uno de los problemas que el legislador encuentra a su paso para la aplicación de este principio lo constituye la inexperiencia de una definición generalmente aceptada del concepto básico de "salario igual para trabajo igual".

Las dificultades obedecen en gran medida a los problemas que originan el establecimiento de una norma objetiva de medición por la que se pueda determinar, aproximadamente por lo menos, la igualdad de remuneración en los diferentes empleos, bien sea dentro de una misma industria como de industrias diferentes (81)

Independientemente de los problemas de definición del principio de remuneración y de la aplicación de este principio, también existe un gran interés en esta materia, tanto por las consecuencias generales como económicas y sociales que ha de generar su aplicación.

(81) Mario DEVEALI: "Tratado de derecho del trabajo", ob.cit. pág. 257.

1.- Legislación panameña

La Constitución nacional de 1946, derogada por la Constitución de 1972, haciéndose eco de la corriente doctrinaria moderna que prosigue la igualdad de salario, recogió en una de sus disposiciones (art.66) el principio de Igualdad de Remuneración por trabajo igual realizado en idénticas condiciones, sin distinción de sexo.

A partir de entonces quedó contemplado en el derecho positivo panameño la no desigualdad retributiva de los trabajadores que realizaran la misma labor en idénticas condiciones (82).

Un año más tarde, el Código de Trabajo de la República de Panamá recogió este principio en su artículo 84 al disponer que, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio igual, corresponde igual salario, no importa cuál sea la edad, sexo, nacionalidad o raza del trabajador.

El Código de Trabajo panameño de 1972 vigente, garantiza el principio de igualdad salarial y dispone que éste comprende como tal las pagas ordinarias, extraordinarias, las gratificaciones, percepciones, bonificaciones de servicio y cualesquiera sumas o bienes que se dieran a un trabajador por razón de la relación de trabajo.

En caso de incumplimiento del principio de igualdad salarial, el trabajador afectado podrá interponer su reclamo por vía jurisdiccional a fin de que se fije el salario a que tiene derecho. El salario que se disponga se hará efectivo a partir de la ejecutoria

(82) César QUINTERO: "Derecho Constitucional", ob.cit., pág.73.

de la sentencia.

El legislador panameño dispone en forma expresa que no se considerará como salario los suministros de carácter gratuito que otorgue el empleador al trabajador (art.144.C.T.)

Tampoco se considerará como tal la suma que de modo ocasional reciba el trabajador de su empleador por la realización de sus funciones, tales como los gastos de representación, medios de transporte y otros parecidos, los viáticos relacionados a gastos extraordinarios, de manutención alojamiento o medios de transporte al trabajador.

No obstante, se consideran salario las asignaciones permanentes que reciba el trabajador.

2.- Legislación española

Por Orden de 11 de diciembre de 1933 prevaleció en España el criterio de igualdad salarial, salvo que expresamente se dispusiera la diferencia de salario.

SUAREZ GONZALEZ enumera varios procedimientos que fueron utilizados posteriormente para establecer por medio de Reglamentaciones una desigualdad en la aplicación del principio de remuneración, procedimientos que consistían en autorizar una reducción del 10,15, y hasta 30% del salario del varón; establecer para los trabajos especialmente reservados a las mujeres un "plus" para el caso de que por alguna circunstancia hubiera de ser desempeñado por un hombre.

Aún hay un tercer grupo de reglamentaciones en las cuales no se autorizaba una reducción sino que disponiendo jornales especí-

ficos para las mujeres los fijaba con niveles inferiores (83).

La ley española de 22 de julio de 1961 reconoce el Principio de Remuneración para los trabajos de igual valor. esta ley fue aplicada por medio de Decreto 258 de 1 de febrero de 1952 y disponía que la mujer gozaría de igual remuneración que el varón por trabajo igual. Las reglamentaciones de trabajo, convenios colectivos y reglamentos interiores de empresa señalarán normas específicas que adecúen la remuneración al diferente valor o calidad de trabajo de la mujer (art.3)

Igualmente especificaba que los salarios señalados para trabajos específicos femeninos continuarían el régimen establecido hasta la fecha de la presente disposición (art.4)

En atención a lo determinado por esta ley, BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA fueron de la opinión que los convenios colectivos que se realizaran y en los cuales se establecieran coeficientes distintos de valoración no deberían ser ilegales si lo que motivaba esta diferenciación fuera el rendimiento de trabajo y no el sexo ; así, a menos rendimiento equivaldría menor remuneración(84)

Entre los estudiosos del derecho que compartieron esta opinión podemos mencionar a ALONSO OLEA.

El Decreto de 1962 que aplicaba en el ámbito laboral español la ley 56 de 1961, fue reformado por el Decreto de 20 de agosto de 1970 que desarrolló lo dispuesto a este respecto por la ley de 1961.

(83) Fernando SUAREZ GONZALEZ: "Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo"; ob.cit. págs. 196 y 197.

La ley de Relaciones Laborales dispuso en esta línea en su artículo 10.1 los derechos y obligaciones de los hombres y las mujeres, reconociendo para ambos los mismos derechos y obligaciones.

Así, pues, la equiparación estaba ya latente en el ordenamiento jurídico español a partir del surgimiento del decreto de 20 de agosto de 1970.

En la ley de Relaciones Laborales se mira " más que a la prestación en sí, a la capacidad para contratar, aunque sin olvidar la equiparación en la remuneración (84).

A nivel constitucional, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 consagra el principio de igualdad de derechos para hombres y mujeres cuando establece que " los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón (...) sexo".

El Estatuto de los trabajadores menciona en algunas de sus disposiciones la igualdad de los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción de sexo.

El art. 17 del Estatuto dispone que se considerarán nulos de pleno derecho y sin efectos complementarios las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de los empresarios que contengan discriminación favorable o adversa por circunstancias de sexo(...).

Solamente la ley podrá establecer estas preferencias o exclusiones. De lo contrario, toda relación laboral deberá tomar en consideración la determinación del Estatuto de los Trabajadores a este respecto. Tal determinación se desprende del art.17.2 del

(84) José Luis FERNANDEZ: "Ley de Relaciones Laborales", Análisis y comentarios, Ediciones Deusto, España, 1976, pág.76

Estatuto.

No obstante esta excepción, queda al gobierno español la facultad de reglamentar medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes acceden al primer empleo.

Esto se ha establecido con el fin de facilitar aquellos colectivos que estadísticamente tienen dificultades para la colocación de empleo como lo son, por ejemplo, los trabajadores de edad avanzada. (85).

Igualmente según el Estatuto de los Trabajadores, el gobierno podrá subvencionar o proponer ayudas que sirvan para fomentar el empleo de estos grupos de trabajadores. Cuando disponga la contratación de trabajos temporales como medida de fomento, estos contratos no podrán ser realizados por un tiempo mayor de tres años. Si el gobierno adopta medidas de fomento compuestas por subvenciones u otras ayudas deberán ser comunicadas con antelación a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas (art.17.3).

Esta facultad que da el estatuto de los Trabajadores a la ley para modificar la regla general de la no discriminación de las relaciones laborales y al gobierno para que adopte medidas que conlleven a facilitar la colocación de trabajadores que por las condiciones físicas o circunstancias ajenas se les dificulte la consecución de un empleo, vienen a ser limitaciones no contradictorias a la norma que garantiza la igualdad de los trabaja-

(85) ALBIOL MONTESINOS, CAMPS RUIZ, LOPEZ GANDIA, BLAT MELLADO, GARCIA NINET, RAMIREZ MARTINEZ, SALA FRANCO: "El Estatuto Jurídico de los Trabajadores".

dores en el campo laboral.

El Estatuto dispone en su art.28 la igualdad de remuneración por razón de sexo.

Con todas estas disposiciones, el Estatuto desarrolla lo dispuesto en el art. 35.1 de la Constitución española que establece el derecho que tienen todos los españoles al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades propias y familiares sin discriminación de sexo.

Con relación a la remuneración de los trabajadores, el Estatuto fue más explícito al reafirmar la igualdad de remuneración ya establecida en la ley de Relaciones Laborales, cuando determina que la igualdad salarial se tomará en cuenta no sólo para el salario sino también para los complementos salariales (art.28).

Con esta actitud, el legislador ratifica la reivindicación de la trabajadora, ya satisfecha por el Decreto de 1970, con más detalle al decir que la igualdad salarial afecta ambas cosas.

El legislador se refiere así a los problemas que "residualmente se plantean en lo referente a tarifas de primas en las que a veces se camuflan discriminaciones por sexo" (86).

B. TRABAJOS PROHIBIDOS

La debilidad física de la mujer en comparación con la estructura física del hombre, fue una realidad ya aceptada por muchas naciones. En vista de ese reconocimiento, el legislador se vio en la imperiosa necesidad de tomar medidas necesarias que garanti

(86) José Luis MONGE: "Comentarios Doctrinales y Práctica del Estatuto de los trabajadores", Editorial Aranzadi, Pamplona, España, 1980, pág.97.

zaran no solamente la seguridad de la sociedad en general, puesto que, como anteriormente hemos enunciado, con esta protección se resguardaba no sólo a la mujer sino a la sociedad misma.

Ligado a esta debilidad física de la mujer se habló también de una debilidad emocional que exigió del legislador tomar en consideración a la mujer, absteniéndola de la realización de trabajos que atenten contra la seguridad moral de la trabajadora.

Para su mejor estudio podemos clasificar las labores prohibidas a la mujer como: labores peligrosas, insalubres o pesadas y labores que pueden perjudicar la moralidad.

Las labores consideradas como peligrosas son aquellas que suponen riesgos especiales, como son por ejemplo: el uso de sierras circulares, la limpieza de máquinas y motores en movimiento y todas aquellas que determinen las legislaciones respectivas de las diferentes naciones.

Cuando se habla de labores insalubres nos referimos a aquellas actividades industriales que produzcan o puedan producir intoxicaciones que puedan tener a largo plazo consecuencia sobre la seguridad de nacimientos posteriores.

" Una intoxicación industrial como el saturnismo o el bencinismo puede traer a este respecto consecuencias lejanas funestas y la deformación de la pelvis de la joven, o las desviaciones del útero que provoca el acarreo de pesadas cargas, o bien el estar constantemente de pie; y son en sus efectos sobre la maternidad futura tan nefastos como los daños causados directamente al organismo de la madre durante la gravidez por un trabajo pesado" (87).

(87)Rafael CALDERA:"Derecho del Trabajo", 2da edición, Editorial El Ateneo, Venezuela, pág.578.

Queda así establecido que no solamente debe importar al legislador la seguridad de la mujer durante el embarazo, sino a través de toda la vida profesional de la mujer puesto que los riesgos a que se expone la mujer en la realización de faenas peligrosas pueden repercutir a lo largo del tiempo.

Las labores pesadas que deben excluirse de las actividades de la mujer, serán aquellas que deban realizarse en lugares subterráneos, o que exijan un gran esfuerzo como el transporte de bultos pesados, etc.

El trabajo de las mujeres en lugares subterráneos ha sido prohibido mediante Convenios y Recomendaciones.

Por trabajos subterráneos entendemos aquellos que consisten en la extracción de sustancias bajo tierra, las que requieren la utilización de sales y derivados del plomo, los que exijan grandes esfuerzos físicos, la pesca marítima y las faenas del mar a menos que presenten aspectos deportivos.

1. Legislación Panameña

El Código de trabajo panameño de 1947 disponía en su artículo 85 la prohibición para la mujer en general de trabajar en labores que el Código Sanitario o los Reglamentos de Higiene y Seguridad determinaran como insalubres o peligrosos.

Este Código remitió a otro en lo referente a trabajos que no debía realizar la mujer.

Actualmente el Código de Trabajo panameño vigente a partir de 1972, señala la prohibición del trabajo de la mujer en los subterráneos, minas, canteras y actividades manuales de construcción

civil y en aquellas actividades peligrosas o insalubres determinadas por el Ministerio de trabajo y Bienestar Social.

En síntesis podemos decir que la legislación panameña, de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo dispone como actividades prohibidas a la mujer las dispuestas como tales en el Convenio N°89 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado en Panamá por el Decreto de Gabinete N°180 de 4 de junio de 1970.

En lo relativo a las actividades peligrosas o insalubres, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social no se ha pronunciado en cuanto a determinar cuáles son las actividades que el legislador considera peligrosas e insalubres.

2. Legislación Española

El Decreto de 26 de julio de 1957 , bajo el rubro de " Reglamento de trabajo prohibido a las mujeres y menores por peligrosos e insalubres", distinguía dos clases de prohibiciones: prohibiciones de carácter general y prohibiciones de aplicación especial.

Por prohibiciones generales se entienden aquellas que afectan a las mujeres en general, no importa cuál sea la edad, mientras que las prohibiciones especiales afectan a las mujeres a partir de una edad determinada.

El Decreto de 26 de julio de 1957 prohibía, dentro de las prohibiciones que calificaba como generales, la ejecución por parte de la mujer de tareas consistentes en la reparación de mecanismos en marcha o peligrosos en razón de las herramientas o

velocidades, tareas de limpieza y el trabajo que se realizara a más de cuatro metros del suelo, a menos que se realizara en piso estable como lo son, por ejemplo, las plataformas de servicios, las pasarelas, etc.(88).

Igualmente el legislador español prohibía la ejecución de trabajos que fueran inadecuados por la realización de los mismos.

En cuanto a las prohibiciones especiales, éstas establecían prohibiciones de acuerdo a los trabajos que se realizaran en diferentes industrias, clasificándolas para ello en 24 grupos y en cada uno de ellos se indicaba la causa de la prohibición (penosidad, peligrosidad, toxicidad, condiciones especiales de algunos trabajos, etc.). En esta disposición se comprendían las actividades en industrias prohibidas a menores de 21 años por razón de edad, sexo, especificando la actividad prohibida según la industria que fuera.

Así, por ejemplo, las actividades realizadas en minas, industrias metalúrgicas, siderúrgicas, en la construcción de cualquier clase se prohíbe la participación de la trabajadora. Asimismo, cualquier industria en la que existiera peligro para la salud y la seguridad física de la mujer, esta prohibición era aplicable a menos que en la ejecución los empresarios se acogieran a los requisitos necesarios para el debido complemento de sus funciones.

El legislador español se ocupó del lugar de trabajo donde iban a ser prestados los servicios de los trabajadores, disponiendo que los mismos debían ser prestados en lugares debidamente a-

(88) Gaspar BAYON CHACON-E. PEREZ BOTIJA: "Manual de Derecho del Trabajo", Vol. I., 8va. Edición. Editorial Pons. Madrid, 1970, pág. 341.

condicionados para ello. Por ejemplo, limpieza, buena ventilación, buena calefacción.

El Estado se reservaba la facultad de sancionar a aquellos empresarios que permitían la realización de los servicios prestados por los trabajadores en general en condiciones peligrosas, antihigiénicas e insalubres.

Este Decreto reglamentó también la prohibición a la mujer a transportar, empujar o arrastrar cargas de un peso mayor al estipulado, de acuerdo a un patrón establecido en un cuadro descrito en el mismo Decreto.

En éste se fijaba un número máximo de kilos a transportar, según el medio de transporte que se utilizara.

Esta prohibición se limitaba, no obstante, a las mujeres comprendidas entre los 18 y los 21 años en algunos casos, o bien a todas las trabajadoras sin distinción de edad en la ejecución de algunas formas de trabajo como triciclos, etc.

Por medidas de seguridad, algunas actividades que se realizan en industrias atómicas le estaban prohibidas a la mujer que se encontraba en edad de concebir.

La ley de Relaciones Laborales dispuso que se podría excluir a las trabajadoras de ejecutar labores que por su naturaleza, por lo penosas que resultaren o por lo insalubre que fuera el lugar donde se realizaran pudieran atentar contra la seguridad de la trabajadora embarazada.

No obstante, señalaba la ley de Relaciones laborales la necesidad de que la Organización Sindical enviara informe al Ministerio de Trabajo, a cuya propuesta se reglamentaría por Decreto la exclusión.

Con esta disposición de la ley de Relaciones Laborales permanecieron vigentes las prohibiciones establecidas en el decreto de 1957 que las enumeraba taxativamente (89).

El art. 17.1 del Estatuto de los trabajadores prohibió toda discriminación, favorable o adversa, por razón de sexo en el empleo. Esto confirma la eliminación de las normas protectoras dictadas hasta entonces para la mujer, quedando así derogadas las normas sobre prohibición de trabajos, trabajos nocturnos, entre otras.

No obstante se mantienen vigentes aquellas normas que se refieren a la maternidad de la trabajadora.

Con el Estatuto de los Trabajadores, nos dice ALONSO OLEA, quedó derogada " toda prohibición de trabajo para la mujer y de toda norma del tipo de la ley de Relaciones Laborales, art.10.3 que amparare rprohibiciones reglamentarias. Queda, pues, derogado en cuanto al trabajo femenino se refiere el decreto de 26 de junio de 1957 (90)

MONTOYA MELGAR manifiesta su desacuerdo con la eliminación de trabajos prohibidos para la mujer por el Estatuto de los Trabajadores al aducir que en tanto no se deroguen o sustituyan expresamente, se mantienen vigentes en favor de la mujer, la prohibición de realizar trabajos relacionados con el Decreto 267 de 1957 que, como anotamos antes, establecía dos géneros de prohibiciones: " una prohibición absoluta para la mujer de cualquier edad y otra relativa que abarca a mujeres menores de veintiún años (91)).

(89) Antonio MALILLO NIÑO: "Manual de Derecho Laboral", Gráficas Cervantes, Salamanca, España, 1977, pág. 76 y 77.

(90) Manuel ALONSO OLEA: "Derecho del Trabajo", 7a. Edición, Revisada, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1981, pág. 83.

(91) Alfredo MONTOYA: "Derecho del Trabajo", Ed. Tecnos, Madrid, 1981 pág. 94.

Compartimos la opinión del Dr. ALONSO OLEA, pues queda claramente expuesto en el Estatuto de los Trabajadores los principios antidiscriminatorios que se refieren a la eliminación de todas las prohibiciones para el trabajo femenino que también se reflejan en los principios constitucionales.

El trabajo nocturno de la mujer ha sido tradicionalmente objeto de reglamentación. Así, en España, el Decreto-ley de 15 de agosto de 1927 y el Real Decreto de 6 de setiembre del mismo año que lo reglamentaba, reguló esta materia.

El Decreto-ley de 15 de agosto definió el trabajo nocturno como el que se realiza en el intervalo de las nueve de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente.

Este Decreto estableció un descanso mínimo de doce (12) horas entre cada dos jornadas consecutivas, en cuyo período estaban excluidas del trabajo todas las mujeres, independientemente de cuál fuera su edad, estuvieran empleadas en fábricas, talleres y demás explotaciones, establecimientos industriales o mercantiles (92).

Sin embargo, estableció una excepción dirigida a las mujeres que se dedican al servicio doméstico, al trabajo a domicilio y las que trabajan en talleres de familia. Igualmente se acogían a esta excepción las trabajadoras que laboraran en industrias en las cuales no existiera otra forma de evitar la pérdida de producción de tales industrias, siempre y cuando estuviera debidamente autorizado por el Comité paritario respectivo, o en su defecto por la Delegación Local del Concejo de Trabajo (93).

(92) Antonio de AGUINAGA TELLERRIA: "Derecho del Trabajo", ob.cit. pág. 225.

(93) Lidia FALCON O'NEIL: "Los Derechos laborales de la mujer", ob. cit., pág. 88.

La autorización concedida comprendía de manera uniforme a todos los talleres y fábricas de una misma industria.

A partir de estas excepciones que da la ley, el legislador español permitió la reducción del descanso nocturno necesario para la mujer en los siguientes casos:

- 1.- En los lugares de carácter benéfico, como lo son hospitales, sanatorios, clínicas y demás centros de esta índole donde trabajaran mujeres. Previamente concertado con las trabajadoras, éstas podrían disponer de un descanso nocturno que comprendiera sólo la mitad de la noche.
- 2.- El descanso de la mujer podía reducirse hasta un mínimo de cuatro horas cuando se tratara de trabajadoras que trabajaran en servicios públicos y en las actividades mercantiles que consagraba la ley de 4 de julio de 1918.
- 3.- Cuando en fábricas o talleres se establecieran dos equipos en que trabajaran mujeres, el período nocturno definido podía ser reducido al interesado, comprendido entre las diez de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente, con la condición de que cada equipo tuviera un descanso de treinta minutos continuados durante cada jornada de trabajo. Este descanso debería efectuarse al mismo tiempo y sería independiente del que estableciera la legislación para las obreras del equipo que amamantan a sus hijos.

Pese a que el Decreto de 15 de agosto de 1927 dispone 12 horas de descanso nocturno, el Real Decreto del mismo año permitió

la fijación de este descanso en cada localidad, siempre que se dispusiera de manera uniforme para los establecimientos industriales en que se emplearen mujeres. Durante este período determinado por la Delegación Provincial de Trabajo le estaba totalmente prohibido a la mujer realizar actividades.

El Decreto-ley de 15 de agosto de 1927 dispuso que el período de descanso de la mujer debía comprender las horas nocturnas, salvo que se tratara de casos en que por circunstancias de fuerza mayor se originaran en cualquier industria interrupciones de trabajo imposibles de prever, en cuyo caso podían laborar las trabajadoras en el período nocturno. Esta autorización la brindó el legislador sin dejar de mencionar que lo hacía como recurso extraordinario.

En la actualidad no existe ninguna disposición que reglamente el trabajo nocturno de la mujer como materia separada de las disposiciones generales de los trabajadores.

La discriminación existente, que si bien siempre fue considerada como medida favorable a la buena salud de la trabajadora y la integridad familiar, desapareció con la llegada del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

En su art. 17 el Estatuto de los Trabajadores incluye la discriminación de la jornada de trabajo como condición de trabajo que anula cualquier precepto reglamentario, cláusula de convenios colectivos, pactos individuales y cualquier decisión unilateral del empresario.

MONTOYA MELGAR opina, al igual que lo hace en relación a los trabajos prohibidos a la mujer, que en la actualidad y en tanto

no deroguen o sustituyan expresamente, existe en favor de la mujer la prohibición del trabajo nocturno desde las nueve (9) de la noche hasta las cinco (5) de la mañana, salvo que se establezca un sistema de turnos, caso en el cual el descanso comenzará a partir de las diez (10) de la noche (94).

No compartimos su opinión, pues consideramos que con el Estatuto de los Trabajadores, que expresamente manifiesta la eliminación de prohibiciones y reglas tanto favorables como adversas a la mujer, se comprende derogadas las normas de trabajo nocturno de la mujer.

Al igual que el varón, la mujer tiene derecho a un descanso continuado de doce horas después de cada jornada laboral.

c. Descanso de la maternidad

Las primeras normas de protección destinadas a la mujer fueron las destinadas a la maternidad; concepto que comprende el embarazo, parto y puerperio, los tres fenómenos que escalonados y seguidos necesariamente uno de otro, forman un todo único, un fenómeno natural, cuya mejor denominación es, precisamente la de maternidad (95).

Con estas normas protectoras de la maternidad se inició el Derecho del Trabajo, puesto que como ya hemos mencionado anteriormente, esta rama del Derecho nació con las leyes de protección para los más necesitados de las mismas: las mujeres y los niños.

Anteriormente, en capítulo correspondiente, vimos en lo con-

(94)Alfredo MONTOYA MELGAR:"Derecho del Trabajo", ob.cit.pág.94
(95)José VIDAL SORIA:"La suspensión del contrato de trabajo", Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, pág 215.

cerniente a Antecedentes Legislativos, cómo las naciones que iniciaron normas de trabajo introdujeron tempranamente en su legislación disposiciones relativas a la maternidad.

Actualmente, las legislaciones de todos los países, concientes de la necesidad que tiene la mujer de reposar durante los meses anteriores al parto para que el alumbramiento se desarrolle sin mayores complicaciones y de los esmerados cuidados que exige de la madre el recién nacido, incorporan en sus disposiciones laborales un período de descanso para la madre trabajadora. Este descanso, dada la circunstancia que lo origina, se divide en dos (2) períodos: anterior y posterior al parto.

En el plano internacional, dos convenios internacionales se han ocupado del tema: la Convención de 1919 y la Convención de 1952, y ambas han adoptado la tesis de considerar el período prenatal como derecho que puede la mujer aceptar o rechazar. No ocurre lo mismo con el período posterior al parto, que viene a ser una obligación para la trabajadora gestante.

La Organización Internacional del Trabajo convocada en Washington por los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919, creó el Convenio # 3, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto (96).

En el artículo 30 a. de este Convenio se dispone que la mujer no estará autorizada para trabajar durante un período de seis (6) semanas posteriores al parto.

Esta determinación, según se desprende del artículo mencionado, se establece para todas las trabajadoras que laboren en

(96) Rafael CALDESA; "Derecho del Trabajo", ob. cit., pág. 560.

las empresas industriales, comerciales, públicas o privadas o en sus dependencias, con excepción de las empresas en los que sólo estén empleados los miembros de una familia.

En 1952 se revisó el Convenio de 1919 y por medio de la Convención 103 se estipuló que la duración del descanso pre-natal será de doce (12) semanas, por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

En este Convenio se dejó establecida la libertad que tiene cada país para determinar la duración del descanso obligatorio de la trabajadora por razón del parto, sin más limitaciones para ello que la de fijar un mínimo no menor de seis (6) semanas posteriores al alumbramiento. Por lo demás, cada legislación es libre para reglamentar por su cuenta la distribución de las seis semanas restantes, que bien pueden ser acumuladas para después del vencimiento del período post-partum o repartido entre éste y aquél.

En caso de que la fecha presunta de parto se retrasara, el período fijado como obligatorio anterior al parto se prolongará hasta la llegada del mismo y esta prolongación no afectará en nada el cumplimiento del período obligatorio de seis (6) semanas que acordaran los países integrantes de la O.I.T.

La Recomendación sobre la protección de la maternidad propende a que la legislación de cada Estado autorice a los organismos de control para prescindir en casos individuales " mediante presentación de un certificado médico, una prolongación suplementaria del período puerperal, si dicha prolongación se considera necesaria en interés de la madre o del hijo, especialmente cuando existan o puedan producirse condiciones anormales, ta

les como el aborto u otras complicaciones durante el embarazo o el puerperio. Venezuela hace obligatorio el cumplimiento de igual número de días antes y después del parto, con lo que se impide a la trabajadora variar el período de descanso (97).

Colombia establece un determinado número de días para el período de descanso de la trabajadora embarazada que consiste en cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha presunta de parto y cuarenta y cinco días posteriores al mismo.

Sin embargo, admite la posibilidad de que la trabajadora pueda reducir el período de descanso anterior al parto y que éste le sea compensado después del mismo (art.177,C.T. Colombia).

No obstante, el período de descanso pre-natal no puede ser inferior a treinta (30) días; con ésto se obliga a la trabajadora gestante a descansar, protegiendo de esta manera el normal desarrollo del parto (98).

Francia, Italia, Grecia, Luxemburgo y Suecia conceden a la mujer un descanso de catorce (14) semanas distribuidas en el tiempo anterior y posterior al parto.

En Yugoslavia la trabajadora tiene derecho a 105 días de descanso cuando se encuentra embarazada y este descanso comenzará a contarse desde los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto. El salario es reemplazado por prestaciones.

En Italia el permiso de descanso anterior al parto es obligatorio y varía según la actividad que la trabajadora gestante desarrolle.

(97)Rafael CALDERA:"Derecho del Trabajo", ob.cit.pág.570

(98)Viola LEIN:"La mujer entre el hogar y el Trabajo",Gráficos Sagitario,Barcelona,1967,pág.73

Así por ejemplo aquellas que laboren en industrias tendrán derecho a gozar de tres (3) meses de reposo antes del alumbramiento; las que trabajen en agricultura suspenderán su actividad ocho (8) semanas antes de que se verifique el parto; y todas las que trabajen en los demás sectores laborales se retirarán de sus actividades seis (6) semanas antes de la fecha presumible de parto.

1. Legislación española

La ley española de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944 concedió a la trabajadora gestante el derecho a separarse de su puesto una vez que entrara en el octavo mes de embarazo, siempre por medio de una certificación médica que demostrara que la fecha presunta de parto caería dentro de las seis semanas siguientes. Verificado el parto gozaba del derecho al reposo obligatorio de seis (6) semanas igualmente.

La ley de Relaciones Laborales de 1976 y el Estatuto de los trabajadores que rige actualmente, en las disposiciones relativas a la protección especial en favor de la madre, no contemplaron en forma expresa la necesidad de que la trabajadora española presentara un certificado médico para hacer valer su derecho de descanso obligatorio, puesto que obvio que quien determinará el momento inicial del plazo anterior al parto será el médico. No basta la sola determinación de la trabajadora.

El abandono del trabajo con (6) semanas de antelación a la fecha presunta de parto aparecía como una facultad exigible por la trabajadora. Es decir, que ésta podía disponer de abandonar

o no el trabajo según considerara conveniente en cualquier instante comprendido entre las seis semanas anteriores al momento del parto. En cambio resultaba una obligación de ambas partes (empleador y trabajadora) el no reintegrarse al mismo hasta que no transcurriera el período fijado para después del parto por ser ésta una exigencia de la ley (99).

La ley de 1944 contempló la posibilidad de un parto no muy exitoso para la salud de la trabajadora que hiciera necesario un descanso superior al término concedido por la ley a la trabajadora gestante.

En este caso, la ley de 1944 estipulaba un plazo máximo de veinte (20) semanas como período en el cual el empleador reservaría el trabajo y hacía la advertencia que el mismo se haría necesario cuando a consecuencia del embarazo o por razones del parto la mujer se viera afectada por una enfermedad que la incapacitara para trabajar (art.167 L.C.T.) .

Si vencido el término de las veinte semanas, la trabajadora no se reincorporaba a su puesto perdería la plaza pues la ley no concedía un tiempo mayor (art.176 L.C.T.).

Sin embargo, si tal enfermedad no proviniera por razón del embarazo, es decir, por tener otra etiología, la trabajadora podría ampararse en los plazos mayores concedidos por la ley para la incapacidad laboral transitoria y así le sería reservado su puesto de trabajo por el tiempo de duración de esta incapacidad.

Para que el empleador se obligara a reservar el puesto de trabajo era necesario que la trabajadora presentara certifi-

(99) Juan CAÑADA VALE: "Anotaciones de la ley de Contrato de Trabajo", Zaragoza, España, 1951, pág.508.

ficado médico.

Durante el período de descanso por parto, su salario sería indemnizado por la Seguridad Social que a la vez le brindaría toda la ayuda necesaria medicamente, así como los recursos hospitalarios imprescindibles para el alumbramiento.

GRANELL define la reserva de plaza como " la obligación legal impuesta a todo empresario de no cubrir con carácter fijo y definitivo una vacante producida en su plantilla como producto de la aparición de determinado evento, guardándole durante cierto tiempo a disposición del trabajador que, de no haberse producido aquella la ocuparía normalmente (100).

La reserva de plaza por el embarazo de la mujer le permite a ésta disfrutar del descanso necesario para la buena marcha del embarazo y hacer uso del descanso que necesita para atender las necesidades del recién nacido, libre de la preocupación de haber perdido su fuente de ingresos o de la necesidad de buscar un nuevo empleo en el momento en que más lo necesita .

El Estatuto de los Trabajadores que regula actualmente las relaciones laborales ha ampliado el período de reposo de la trabajadora embarazada. Su duración es ahora de catorce (14) semanas que podrá distribuir de acuerdo con sus intereses (art.48 E.T).

Vencido el término de catorce semanas, la trabajadora deberá reincorporarse a sus labores. Si vencido este término no lo hiciera por enfermedad no proveniente del parto se acogerá a las disposiciones propias de la incapacidad laboral transitoria, en

©100)F.GRANELL RUIZ:"La reserva de plaza", Editorial Bosch, Barcelona, 1957,pág.,23.

cuyo caso se le reservará el puesto por el tiempo de duración que estipula la ley para las incapacidades laborales transitorias.

Si por el contrario la enfermedad proviniera de complicación propia del parto, deberá comprenderse dentro del período faltante para completar las catorce semanas que se destinan al descanso por embarazo, de otra manera se dará por extinguido el contrato.

Según el artículo 126 de la ley de Seguro Social, el período máximo de incapacidad laboral transitoria en España es de dieciocho (18) meses.

Con respecto al período de descanso que consagra el Estatuto de los Trabajadores para la trabajadora encinta, surge un curioso problema jurídico en la aplicación de las catorce semanas que fija el Estatuto: este permite a la trabajadora la distribución del reposo por embarazo como a bien tenga la interesada.

Sin embargo, el Convenio # 103 celebrado por la O.I.T. dispone en su art. 32 que la duración de este descanso será tomado obligatoriamente después del parto y que su duración será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis (6) semanas.

España ha ratificado un cierto número de Convenios sobre Relaciones Laborales que una vez publicados en el Boletín Oficial obtienen el valor de normas internas (101)

Esto en virtud del art.96 de la Constitución española que así lo dispone y que a la vez establece que sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los

(101) Antonio OJEDA AVILES: "Derecho Sindical", Editorial Tecnos, Madrid, 1980, pág.

mismos Tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho Internacional.

La ley de Relaciones Laborales de 1976 consagró en una de sus disposiciones la excedencia de la mujer por razón del embarazo, ya contemplada en el Decreto de los derechos laborales de la mujer de 1970.

El estado de excedencia equivale a una suspensión del contrato de trabajo por el tiempo que disponga la ley y durante el cual se releva a la trabajadora de la obligación de prestar servicio y al empleador de pagar remuneración.

La ley de Relaciones Laborales de 1976 dispuso este derecho como privativo de la mujer y no podía ser superior a tres años. Podía hacer uso del mismo por cada hijo nacido vivo. Este período comenzaría a considerarse como tal a partir de la fecha de parto.

Por medio del derecho de excedencia no se garantiza el reintegro de la trabajadora, pero sí el derecho a reintegrarse. Así, cuando ésta lo solicitare y se produjera la vacante, el empleador está en la obligación de reintegrarla.

Si la mujer solicita el reintegro a su trabajo terminado el período de excedencia, se la debe destinar a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría (102).

Se entiende la excedencia sin reserva de puesto.

El período de excedencia por alumbramiento no será de tres (3) años exactos pues de este plazo deberían descontarse las ocho semanas de descanso obligatorio a que tenía derecho la tra-

(102) José Luis FERNANDEZ: "Ley de Relaciones Laborales, análisis y comentarios", ob.cit. pág 143.

bajadora gestante después del parto, en base a lo dispuesto por la Ley de Relaciones Laborales que disponía seis semanas para antes del parto y ocho posteriores al mismo.

Con el advenimiento del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia por razón de la maternidad pasó a ser en España un derecho del que pueden hacer uso tanto el padre como la madre. Esta excedencia no será ya un derecho privativo de la madre.

La acusada tendencia a la igualdad es la que ha llevado al Estatuto de los Trabajadores a no acoger el derecho a la excedencia como derecho exclusivo de la mujer, como antes se atribuía. Es por esto que hoy se reconoce este derecho en plano de igualdad a hombres y mujeres (art.46.3 E.T)

Esta misma disposición prevé ya el supuesto de hijos sucesivos, los cuales dan derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pone fin al que se venía disfrutando, no resultando por tanto, acumulativos (103).

El Estatuto de los Trabajadores aclara que cuando el padre y la madre trabajan, sólo uno de ellos podrá hacer uso del derecho de excedencia.

El tiempo de duración de este período no ha sido modificado por el Estatuto y así, al igual que lo dispuesto por la ley de Relaciones Laborales, no podrá ser superior a tres (3) años.

El Dr. ALONSO OLEA es de la opinión que la excedencia por maternidad tiene un carácter forzoso dado el motivo que la origina, cual es el cuidado del recién nacido (104).

(103) Manuel ALONSO GARCIA: "Curso de Derecho del Trabajo", Ediciones Ariel, Barcelona, 1980, pág. 525.

(104) Manuel ALONSO OLEA: "El Estatuto de los Trabajadores", Editorial Civitas, Madrid, 1980, pág.160.

La ley española no establece término para la solicitud de excedencia proveniente de parto.

Sin embargo, tomando en cuenta el período de reposo post-partum y sabiendo que el período de excedencia a partir del nacimiento del hijo vivo, podemos concluir que este derecho deberá ser solicitado dentro del período de descanso que prosigue al parto y nunca con posterioridad,

Pese a que el Estatuto de los Trabajadores permite a la trabajadora encinta distribuir el período de las catorce semanas de descanso como ésta lo considere conveniente, no debe hacer uso de las catorce semanas sin tener en cuenta las incidencias que podrían ocurrirle por razón del parto, pues en caso de que ocurrieran, éstas deberán recaer en el lapso de las catorce semanas, porque si bien es claro que lo que se considera incapacidad laboral transitoria debe ser consecuencia de incidencias no normales del parto y éstas deben ocurrir después de que haya expirado el plazo de descanso por maternidad.

Es evidente que estas razones que impiden a la mujer incorporarse a su trabajo después del descanso por gestación han de estar debidamente documentadas. Y no es para menos que se imponga tal restricción dado que se trata de una prolongación extraordinaria de la licencia por maternidad.

2.- Legislación panameña

En Panamá, al igual que en España, el período de descanso



por embarazo es de catorce semanas.

Sin embargo, este período está dividido en dos en la legislación panameña. Seis (6) semanas deberán ser aprovechadas para el descanso anterior al parto y las ocho restantes corresponderán al período posterior al parto.

En caso de que la fecha del parto se retrasara, las ocho semanas correspondientes al período post-partum no sufrirán alteración (art.107 C.T).

El subsidio económico de la trabajadora embarazada será cubierto por la Caja de Seguro Social. Cuando esta obligación no le atañe a la Caja de Seguro Social, este subsidio será cubierto por el empleador.

La disposición panameña no contempla la posibilidad de que la trabajadora opte por trabajar y reducir el período de descanso previo. De esta manera, el legislador panameño asegura la integridad física y moral de la trabajadora resguardándole de actividades habituales en el campo del trabajo durante las seis semanas anteriores al parto.

El legislador panameño ha dejado abierta la posibilidad de que se amplíe el período de reposo post-partum, pues ha dispuesto que para el caso de que surgieran complicaciones en el parto que hicieran necesaria la utilización de un mayor número de días para el descanso, éste se fijará de acuerdo con las exigencias de la salud de la trabajadora, previamente señalada en certificado médico (art.112 C.T.)

También contempla el Código laboral panameño la posibilidad de extender el período de descanso retribuido después del parto

cuando por la naturaleza del trabajo que realicen las trabajadoras sea necesario un mayor restablecimiento de su estado físico. Para esto la ley panameña faculta al Organó Ejecutivo para crear reglamentos que permitan la ampliación del derecho de reposo postpartum en estos casos .

Esta medida se justifica claramente puesto que si bien el embarazo y el parto en sí mismos no implican una enfermedad, no hay duda de que pueden originar estados de anormalidad fisiológica o trastornos que importan, en lenguaje normalmente aceptado, una enfermedad. (105).

En nuestro trabajo hemos podido apreciar cómo las diferentes legislaciones varían en cuanto al período de reposo establecido para la mujer trabajadora durante el embarazo.

Sin embargo, todas coinciden en establecer disposiciones protectoras de la madre y el hijo. Pretenden, como bien afirma FALCON O'NEIL aliviar en algo la terrible tarea de ser madre y trabajadora al mismo tiempo, concediendo algunos beneficios en función de tal circunstancia y prohibiendo tareas y métodos de trabajo penosos para la embarazada (106)

(105) Julio MARTINEZ VIVOT: "Trabajo de menores y mujeres", ob.cit. pág.169.

(106) Lidia FALCON O'NEIL: "Los derechos laborales de la mujer" ob.cit.pág' 246

D. PRESTACIONES DE MATERNIDAD

El derecho de descanso que establecen las legislaciones laborales de la mayoría de los países para la trabajadora embarazada no llenaría a cabalidad su cometido si ésta no fuera acompañada del otorgamiento de medicina y servicios médicos, tan necesarios para la mujer grávida y que a la vez necesita el hijo que lleva en las entrañas. Esos servicios lógicamente contribuyen enormemente al éxito del parto y al desarrollo de individuos sanos.

Es por esta razón que las prestaciones de maternidad comprenden no sólo una compensación pecuniaria por el descanso obligatorio, pues va acompañada por todos los reconocimientos, consejos, prescripciones médicas y farmacéuticas durante el embarazo y la asistencia en el parto y las incidencias posteriores al mismo (107).

La responsabilidad para para brindar este tipo de prestaciones varía en los diferentes países. Existen algunas legislaciones que encargan esta responsabilidad a los empresarios. Esto repercute en gran medida sobre la sociedad puesto que el empleador en vista de tales circunstancias tendrá que proteger sus intereses disminuyendo en esta forma las oportunidades laborales para el sexo femenino.

Otros países dejan recaer esta responsabilidad sobre el Estado, el cual se encargará de brindar estas prestaciones a través de la Asistencia Social, garantizando así el bienestar de la trabajadora embarazada y de su hijo.

(107) Manuel ALONSO OLEA: "Instituciones de Seguridad Social", 6ta. Edición, revisada, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, pág. 268.

No obstante, la solución más favorable nos la brinda el sistema de Seguro Social, organismo creado con el fin de proteger al trabajador contra riesgos de accidentes personales, sean o no de trabajo, y la enfermedad común profesional.

Veamos cómo España y Panamá establecen las prestaciones económicas y médicas para el reposo de la trabajadora embarazada.

1. Legislación española

El 17 de julio de 1938 se creó en España el Fuero de los españoles, modificado luego por la Ley Orgánica del Estado de 10 de enero de 1967.

Este Fuero reconoció al Gobierno su deber de brindar la seguridad de un respaldo en aquellas desgracias que sobrevinieran a los españoles como consecuencia de desgaste físico, de accidente o circunstancias penosas para el individuo como lo es el paro forzoso y otros riesgos que surgen imprevisiblemente.

Es por esto que en su artículo 28 se garantizó este amparo y a través de la Seguridad Social se les brinda a los españoles la asistencia de un Seguro Social, reconociendo esto como un derecho de los ciudadanos.

Entre los riesgos señalados como ejemplos se mencionan la muerte, la enfermedad, los accidentes, paro forzoso y demás riesgos que requieren de la Seguridad Social.

Como consecuencia de la creación del Seguro Social surgió la idea de crear el Seguro de Maternidad. Este garantizó a la trabajadora asegurada la ayuda médica necesaria durante el embarazo y el parto, a la vez que garantizaba también los recursos necesarios

que le permitieran separarse del cargo antes del parto y no reincorporarse a sus labores hasta pasado el período que concede la ley para el debido descanso post-partum.

El Seguro de Maternidad adquirió el carácter de obligatorio a partir del 25 de enero de 1930 cuando mediante Decreto se aprobó en España el Reglamento General del Régimen Obligatorio del Seguro de Maternidad.

Con esta disposición, los empleadores adquirieron la obligación de asegurar a la empleada para que ésta pudiera gozar de los servicios y ayuda económica que posibilita la Seguridad Social a su asegurada.

De esta manera, a la vez que se proporciona a la trabajadora los servicios médicos y hospitalarios que necesita durante el embarazo, se libera al empleador de la obligación de pagar los salarios de la trabajadora durante el período de reposo obligatorio, sin más obligación para éste que mantener en reserva la plaza.

Esto en vista de que el Seguro de Maternidad sustituye el salario de la trabajadora.

El beneficio que significa para las trabajadoras el reconocimiento de su salario durante el período de descanso obligatorio la obliga a reposar realmente, pues si aquél no le fuera acompañado a éste resultaría perjudicial para ella, pues durante el tiempo previsto para el descanso, la mujer tiene que seguir viviendo, consumiendo, y debe hacer frente a las responsabilidades familiares que pueden incluir el sostenimiento de sus hijos. En esta circunstancia, sin asegurarle una prestación complementaria, obligarla a descansar era antes agraviarla que ampararla(108).

(108) Rafael CALDERA: "Derecho del Trabajo", ob.cit. pág. 570.

El Seguro de Maternidad brindará a la trabajadora la asistencia gratuita de matrona, médico y farmacéuta y consistirá en garantizarle las facilidades necesarias para un parto normal y un saludable reposo posterior tanto para la madre como para el recién nacido.

Para que la trabajadora pudiera ser asegurada por el empleador, ésta debía tener no menos de dieciseis (16) años y no más de cincuenta (50) años; ser asalariada y que su ingreso no excediera del salario máximo necesario para ser inscrito en el Registro Obrero.

Una vez asegurada la trabajadora, era necesario llenar una serie de requisitos para poder hacer uso de la indemnización por maternidad: debía reunir las condiciones necesarias para ser beneficiaria, que no hubiera llegado a satisfacer un mínimo de seis (6) cuotas a causa de no haber trabajado el tiempo necesario para satisfacerlas; que la asegurada no tuviera derecho a esta bonificación suplementaria si la insuficiencia de la cotización fuere debida a incumplimiento de la obligación de cotizar.

Según lo dispuesto en la ley de Seguro de Enfermedad, la indemnización que se brindaba a la asegurada por razón de maternidad sería el 60 % de su salario. Esto como compensación a la pérdida del salario por el reposo obligatorio a que se tiene que acoger la trabajadora embarazada.

La indemnización tomaba en cuenta el último salario de la trabajadora y sería independiente de aquella que correspondiera a la asegurada por razón de enfermedad, resultando compatible con aquella.

Los requisitos necesarios para que la asegurada tuviera derecho a pedir la indemnización por maternidad se reducen a los siguientes:

1. Que la asegurada se haya inscrito como tal por lo menos nueve (9) meses antes de dar a luz.
2. Que durante el año inmediatamente anterior al parto haya cotizado seis (6) meses como mínimo.
3. Que se abstenga de realizar todo trabajo remunerado durante el período de descanso.

El legislador español ha querido conceder a la asegurada la utilización gratuita de la obra de protección a la maternidad y a la infancia que se vayan constituyendo en los administradores de este seguro.

2. Legislación panameña

Por virtud del Decreto de 20 de agosto de 1970, la trabajadora madre de familia numerosa con derecho a subsidio de maternidad podrá solicitar con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo que se le complete el subsidio hasta el cien por cien (100%) del salario base de cotización, de acuerdo con las normas que se dictan al efecto y las prevenciones que se establezcan en los planes anuales de inversión de dicho fondo.

En Panamá, el subsidio que concede el Seguro Social a la trabajadora como compensación al reposo por maternidad durante las seis (6) semanas anteriores y las ocho (8) posteriores al parto consistirá en el sueldo medio semanal sobre el cual hubiera cotizado en los últimos nueve (9) meses de cotizaciones, siempre y cuando la asegurada tenga un mínimo de (9) cuotas mensuales en los doce meses anteriores al séptimo mes de embarazo.

Los beneficios que concede el Seguro Social a la trabajadora panameña asegurada durante el curso del embarazo, el parto y el puerperio consisten en la asistencia pre-natal y obstétrica que requiera su condición, independiente de las prestaciones asistenciales a que pueda tener derecho en caso de maternidad.

Sin embargo, para que la trabajadora pueda tener derecho a las prestaciones asistenciales en caso de enfermedad, será necesario que la trabajadora asegurada esté cotizando y tenga al menos cuatro (4) meses cotizados en los últimos ocho (8) meses anteriores a la solicitud (art.43, ley orgánica del Seguro Social).

El legislador panameño al establecer la responsabilidad en los casos en que el pago de las prestaciones por maternidad corresponde al empleador y no al Seguro Social, exhorta a los primeros a asegurar a la trabajadora para resguardarse así de esta responsabilidad.

La legislación panameña dispone que el subsidio a que se hace merecedora la trabajadora en compensación al reposo por maternidad será suspendido cuando la asegurada no acepte, infrinja o abandone el tratamiento médico o cuando efectúe trabajo remunerado alguno fuera de las labores domésticas compatibles con su estado durante el período de descanso obligatorio.

La legislación hace responsable a la Caja de Seguro Social del subsidio a que tiene derecho la mujer por la prórroga de los descansos que se le otorgarán por razón de enfermedad proveniente de embarazo o parto. Esta entregará el subsidio a la trabajadora siempre que la misma esté afiliada a la Caja de Seguro Social. De lo contrario esta obligación correrá a cargo del empleador.

Toda esta protección de la salud y los derechos de la mujer, como bien afirma Jaime LLUIS NAVAS, amplían el principio de intervención estatal en las relaciones laborales (109).

La legislación panameña, al igual que la española, cuenta el último salario de la trabajadora para determinar la retribución del período de descanso obligatorio por razón de embarazo.

Sin embargo, para beneficiarla, el legislador panameño ha dispuesto que, en caso de que el promedio de salarios durante los últimos ciento ochenta (180) días resulte superior al último salario, aquel promedio deberá tomarse como base para la deducción de la indemnización (art.III C.T. panameño).

Esto, lógicamente, redundará en beneficio de la trabajadora, con lo cual queda expresamente manifestada la intención del legislador por proporcionarle a la mujer los medios necesarios para el mejor desenvolvimiento de sus necesidades durante el período que comprende la llegada del nacimiento de su hijo, así como el período de atención que exija el recién nacido.

El Código de Trabajo panameño enuncia que el certificado médico que hará valer los derechos de la trabajadora deberá ser expedido por un médico que preste sus servicios al Estado o a alguna de sus instituciones (art.108 C.T.).

Al establecer esta disposición el legislador panameño ha considerado prudente involucrar a aquellos facultativos que en alguna forma se encuentren vinculados al engranaje estatal, pues obviamente considera que por la forma de relación de trabajo existente defenderán los intereses del Estado y no el de los particulares.

(109).Jaime LLUIS NAVAS:"Manual de Derecho Laboral", Librería Bosch Barcelona, 1975, pág. 311.

El empleador deberá conceder el período de descanso obligatorio por razón de maternidad. Si así no lo hiciera, deberá pagarle a la trabajadora embarazada la remuneración que le corresponde independientemente de una suma igual en concepto de indemnización. Todo esto sin contar las sanciones que puedan imponérsele al empleador por permitir el trabajo de la mujer durante el período que destina la ley al reposo obligatorio (art.108).

El legislador panameño no ha considerado necesario establecer disposiciones que contengan prohibiciones para la mujer durante el embarazo puesto que al dejar enumeradas las prohibiciones de trabajo para la mujer en general (por peligrosas e insalubres) los riesgos a que pudiera verse expuesta durante el embarazo no atentarán contra ella.

De esta manera, el legislador ha establecido las medidas para que aquellos trabajos que atenten contra la seguridad física de la trabajadora le sean excluidos durante toda la vida.

En Panamá se le prohíbe a la mujer embarazada trabajar más de ocho (8) horas diarias. Así, durante el período de gestación le esta prohibida la realización de jornadas extraordinarias (art. 116 C.T.).

BAYOD SERRAT nos define la jornada extraordinaria como la continuación efectiva de la jornada máxima legal que constituye una prolongación ordinaria de ésta y mediante la cual el trabajador puede obtener un incremento de sus ingresos (110).

Preocupado el legislador panameño por apartar a la trabajadora encinta de los riesgos que la puedan acechar en su trabajo,

(110) BAYOD SERRAT: "Diccionario Laboral", Editorial Reus, Madrid, 1969, pág 307.

ha prohibido el uso de un derecho que de no estar embarazada podría perfectamente disponer, cual es el de trabajar durante una jornada mayor a la establecida.

El Código de Trabajo de Panamá no prohíbe el trabajo nocturno para la trabajadora grávida.

Sin embargo, deja entrever su preferencia porque el trabajo se realice dentro de la jornada diurna durante su embarazo. Esto se refleja en el artículo 116 del Código de Trabajo panameño cuando dispone que de existir turnos rotativos en varios períodos para la trabajadora, deberá condicionársele el horario de trabajo de manera tal que su turno no involucre el período nocturno ni sea equivalente a una jornada mixta.

Como jornada mixta se define aquella que comprende horas de distintos períodos de trabajo. siempre que no abarque más de tres (3) horas dentro del período nocturno (art. 30 C.T.).

El trabajo nocturno, por la irregularidad que presenta en el tiempo, va aparejado muchas veces a un trastorno físico como es el desvelo y la fatiga, que rápidamente desaparece por un acondicionamiento metabólico del organismo.

Sin embargo, en consideración a los cuidados que necesita la mujer embarazada durante el período de gestación, el legislador ha considerado conveniente que se dé preferencia al trabajo diurno, sin prohibir expresamente la posibilidad de que la trabajadora gestante trabaje de noche.

El codificador ha responsabilizado al empleador de velar por el bienestar físico y moral de la trabajadora gestante, ese período tan especial en la vida de una mujer. El empleador deberá hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora en tal estado no realice tareas inadecuadas o perjudiciales (art.116 C.T.)

E. Suspensión de Contrato

Cuando la trabajadora embarazada se retire de sus labores habituales para hacer uso del derecho al reposo que le corresponde, el contrato de trabajo le será suspendido. Esta suspensión es aceptada por todos los países en acuerdo a lo dispuesto por el Convenio celebrado por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Las legislaciones modernas se han puesto de acuerdo en su gran mayoría para considerar la licencia de la trabajadora grávida como causa de suspensión del Contrato de Trabajo. Esta medida no sólo ha obedecido a la intención por parte del legislador de proteger a la trabajadora encinta de los perjuicios que pudiera ocasionarle la retención de su contrato, sino que también beneficia en muchas ocasiones a la empresa, puesto que la trabajadora continuará formando parte de la misma.

Por ésto " cuando los impedimentos que impiden el cumplimiento del contrato son de corta duración, se entiende que sufre simplemente un accidente en el curso de su ejecución y que desaparecida la causa de la interrupción el contrato debe seguir cumpliéndose" (111).

Vencido el término del descanso obligatorio de la embarazada, y que ya hemos visto varía en los diferentes países, la trabajadora, salvo casos especiales (enfermedad proveniente del parto, estado de excedencia) tendrá la obligación de reintegrarse a su trabajo. De lo contrario, el empleador tendrá facultad para extinguir el contrato de trabajo.

Para ALONSO GARCIA, " la suspensión del contrato entraña la cesación temporal de los efectos constitutivos o definidores

(111) F. DE FERRARI: "Derecho del Trabajo", ob.cit. pág.377

de la relación, es decir, la cesación de prestación del servicio acordado y del salario o retribución correspondiente" (112); por lo que para este autor la suspensión auténtica es aquella que entraña la no prestación del salario.

En vista de esta consideración, las prestaciones económicas que se le entreguen a la mujer por razón del embarazo constituyen una indemnización, pero, nunca, un salario puesto que el considerarlo como tal rompería uno de los elementos necesarios para la suspensión del contrato (113).

La prestación económica queda sustituida entonces por las prestaciones que brinda el Seguro de Maternidad en casi todos los países.

Cuando hablamos de prestaciones por maternidad, ésta comprende prestaciones tanto sanitarias como económicas.

El Estatuto de los Trabajadores en su art. 47.1 dispone como causa de suspensión con expresión redundante la maternidad de la mujer trabajadora.

En la legislación panameña las causas de suspensión del contrato se encuentran taxativamente enumeradas en el art. 199 del Código de Trabajo y entre ellas se incluye como tal, la licencia por maternidad.

La suspensión legal libra a la trabajadora embarazada de prestar los servicios para los cuales fue contratada o acostumbra realizar y, al mismo tiempo, exime al empleador del pago de la remuneración .

No obstante, a pesar de que algunos efectos del contrato se

(112) Jose VIDA SORIA: "La suspensión del Contrato de Trabajo", ob. cit., pág. 82.

(113) Manuel ALONSO GARCIA: "Curso de Derecho del Trabajo", Ed Ariel Barcelona, ,1980, pág. 518

interrumpen, la relación de trabajo se mantiene en vigencia durante el período que dura la suspensión.

Con el reconocimiento expreso de la suspensión del contrato en la licencia por maternidad, el codificador panameño garantiza a la trabajadora la estabilidad en el empleo durante el período de gestación..

España, por medio de la Ley de Contrato de Trabajo dispuso que el contrato de trabajo no se extingue porque la trabajadora se ausente de sus labores para acogerse al descanso obligatorio por maternidad que dispusiera la legislación vigente.

La no extinción del contrato de trabajo supone la interrupción o suspensión del mismo y por eso la ley de 1944 garantizó a la trabajadora española la reserva de su trabajo, lo que la protegía de los problemas que le sobrevendrían a ella y su familia si por causa del embarazo fuera despedida.

F. Despido de la Embarazada

El Convenio #3 de la O.I.T. celebrado en 1919 dispuso en su art. 4 la ilegalidad del despido de la trabajadora grávida por ausentarse de sus labores debido al reposo obligatorio que exige el embarazo. Igualmente sería considerado ilegal el despido de la trabajadora grávida cuando el empleador le comunicare de dicho despido durante su ausencia o de suerte tal que el plazo fijado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

Esta disposición fue igualmente recogida en el Convenio #103 de la O.I.T. celebrado en 1959. Así todas las disposiciones creadas para proteger a la mujer durante el embarazo sancionan

severamente el despido de la trabajadora grávida por motivos de gestación.

Esta medida fue adoptada como reacción contra las maniobras malintencionadas de que se valían los empresarios para despedir a la trabajadora encinta y librarse así de pagar un salario a una trabajadora que por razón de su embarazo rendiría menos en su labor.

Hoy en todos los países se prohíbe el despido de la trabajadora embarazada por razón de su estado y se obliga al empleador a reservar el puesto de trabajo durante el lapso prohíba trabajar. Es requisito indispensable para ello que el empleador conozca la existencia del embarazo.

En la legislación española la prohibición del despido de la trabajadora encinta aparecía contemplado en el art.79 de la ley de Contrato de Trabajo de 1944.

Hoy, al haber sido eliminadas las diferencias beneficiosas y desfavorables para la trabajadora en su casi totalidad por el Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora gestante se encuentra protegida por las disposiciones que de una manera general reglamentan el despido de los trabajadores. No influye en nada el embarazo en su inamovilidad. No porque esté protegida legalmente a causa del embarazo sino porque el trabajador español goza de inamovilidad, salvo las excepciones que la ley admite como justificantes.

En este sentido, superfluo hubiere sido poner una disposición que expresamente consignara la inamovilidad de la mujer embarazada por razón de embarazo y acto seguido señalara la manera jus-

tificada de removerla.

En la legislación panameña sí se encuentra tal disposición, pero en su conjunto el trabajador panameño no goza de la misma estabilidad que el trabajador español.

La estabilidad del trabajador panameño se la confirió el Código del Trabajo puesto en vigencia en 1972, pero hubo de darse marcha atrás debido a que la estabilidad del trabajador producía un efecto contrario en su rendimiento y no representaba un aumento en la productividad, a pesar de los estímulos e incentivos adicionales que le pudiera presentar el empleador.

En Panamá el Estatuto laboral prohíbe el trabajo de la embarazada en su art. 106, que establece que sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada y previa autorización judicial.

Esta disposición consagra el Fuero de Maternidad Obrera de tal modo que una trabajadora grávida solamente podrá ser despedida cuando concurren estos elementos: 1.- Cuando exista causa justificada de despido y 2.-Autorización previa por parte de las autoridades jurisdiccionales.

Para los casos en que el empleador despida a la trabajadora sin justa causa y ésta se encuentre embarazada, deberá poner en conocimiento del empleador su estado mediante certificado médico. Para ésto la ley dispone de un término de 20 días contados a partir de la fecha de despido. Este es un plazo de caducidad que no admite interrupción. Vencido dicho término, la trabajadora panameña tiene un plazo de prescripción de tres (3) meses que comienzan a contarse desde el vencimiento de los veinte (20) días para solicitar el reintegro de la trabajadora.

Este plazo podrá interrumpirse por el reconocimiento por parte del empleador de la obligación, el reclamo extrajudicial o por la vía administrativa y por la sola presentación de la demanda

Cuando se trate de acciones que competen al empleador, solamente se interrumpe el término con la presentación de la demanda (art. 12 C.T.).

Vemos entonces la oportunidad que brinda la legislación panameña a la trabajadora gestante ante la posibilidad de ser despedida de su empleo sin poder probar legalmente su estado de gravidez.

La inamovilidad de la trabajadora embarazada se extiende desde la época de la concepción hasta los tres (3) meses siguientes a la fecha en que la trabajadora se reintegra a su empleo después del parto (art.113 C.T.).

G.- Lactancia

A nivel internacional, el Convenio N°103 sobre la Protección de la Maternidad, revisado en 1972, se contempló en su art.5 el derecho de la trabajadora lactante de amamantar a su hijo durante las horas de trabajo. En el mismo se dispuso la autorización para que la madre amamantara al recién nacido durante las horas de trabajo, suspendiendo su actividad laboral una o dos veces diarias por la duración que cada país fijara en su legislación. Esta interrupción se entiende comprendida en las horas de trabajo y deberá ser retribuida por el empleador como tal. En los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

Así, las leyes de protección a la maternidad no solamente se

limitan a garantizar la abstención del trabajo de la mujer durante el período anterior, y posterior al parto, sino que fija también descansos para que una vez reincorporada a sus labores pueda amamantar a su hijo.

Si bien las legislaciones difieren en cuanto al mínimo diario de descanso y los minutos que éstos comprenden, todas prevén la pausa que deben conceder a la trabajadora madre durante la lactancia.

En España la ley de 13 de marzo de 1900, protectora de la mujer y el niño, reglamentó la lactancia, disposición que fue recogida después por la ley de Contrato de Trabajo de 1944.

Su contenido permitió a la trabajadora hacer uso de este derecho, aún cuando no estuviere pactado en el contrato de trabajo. Así, siempre que fuera necesario por razón de la maternidad, la mujer gozaría del derecho de amamantar a su hijo recién nacido durante la jornada de trabajo. El período de suspensión de la actividad sería de una hora, que podía perfectamente dividir en dos períodos de media hora cada uno. Para ello, sólo debería, una vez reincorporada a su empleo, poner en conocimiento del director o representante de la empresa la hora que consideraba conveniente para hacerlo (art.168 L.C.T.).

La legislación española no mencionaba nada con respecto al período de lactancia.

No obstante, el Reglamento de Seguro de Enfermedad de 1943 puede servirnos de referencia para la fijación del mismo al disponer que " la empresa que tenga a su servicio mujeres con hijos menores de un año habilitarán una sala de lactancia"

La Orden Circular N°45 de la Dirección General de Trabajo, dispuso que si la madre prefiere podrá dividir la hora destinada para amamantar a su hijo en cuatro períodos de quince (15) minutos , cuando puedan llevarle al niño al lugar de trabajo. Estos períodos serán distribuidos en dos por la mañana y dos por la tarde. Como vemos el tiempo dedicado a la lactancia sería mayor de la hora diaria.

La ley de Relaciones Laborales delimitó la duración del período de lactancia al fijar como límite los nueve (9) meses que prosiguen al nacimiento del niño (art.25 L.R.L.).

Para entonces habrá considerado el legislador español que habrá terminado el período biológico de la mujer de amamantar a su hijo.

El Estatuto de los Trabajadores que derogó la L.R.L.recogió esta disposición en el art. 34.4 e introdujo además la posibilidad de que la trabajadora sustituya este derecho por una disminución de la jornada laboral de media hora con el fin de que la utilice a tal efecto.

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma facilidad.

Esta es una de las muy pocas normas especiales de protección del trabajo femenino que subsisten, tras su derogación general por el Estatuto de los Trabajadores, quizá porque como también se dijo, el precepto tiende a proteger no por razón de sexo sino por razón de maternidad, pensando tanto en el hijo como en la madre (114).

El legislador panameño ha dispuesto en el Estatuto laboral un intervalo de quince minutos cada tres horas para que la trabajadora amamante a su hijo, o bien que la trabajadora distribuya en dos períodos de media hora cada uno el lapso destinado para la lactancia. Este período será considerado como trabajado por la empleada, sin que pueda descontársele su salario, al igual que lo establece la legislación española.

No ha fijado el legislador panameño término para el período de lactancia, concretándose a decir " toda trabajadora cuando es té lactando", dando a entender que el término de este período lo decida la misma naturaleza.

Con el fin de velar por la seguridad física de la madre y el lactante, el legislador dispone la obligación del empleador de proporcionar un lugar adecuado para que la trabajadora alimente a su hijo en el lugar de trabajo.

En Panamá, el empleador adquiere esta obligación cuando la dotación de trabajadores utilizados en una empresa ocupe a veinte mujeres.

No obstante, la protección que brindan las legislaciones de trabajo a las madres lactantes, debe tenerse cuidado de no exceder tal protección pues puede darse el caso de que la misma se vuelva contraria al interés de las madres de conservar el empleo ya que la disciplina industrial, que de por sí es recia en el cumplimiento de la disposición legal, opondría fuertes resistencias a la aplicación de un régimen más irregular (115)

Es por esto que compartimos la opinión de MARTINEZ VIVOT al considerar indispensable que el empresario exija periódicamente

un certificado médico que acredite que las trabajadoras continúan lactando a sus hijos para evitar abusos que se puedan derivar de este derecho (116).

Otras de las medidas de protección de la maternidad que brindan las legislaciones con miras a beneficiar a la trabajadora y que no puede disponer del tiempo que requiere el niño durante los primeros años de vida, consiste en la construcción de guarderías o casas-cunas donde puedan permanecer los niños en edad pre-escolar, hijos de madres que trabajan.

Las facilidades de estas guarderías pueden ser suministradas por los servicios públicos (las municipalidades en los grandes centros urbanos o industriales), o bien pueden ser brindadas por instituciones privadas como lo son, por ejemplo, las comunidades religiosas, instituciones cívicas, etc. (117).

El acondicionamiento de guarderías infantiles resulta muy costoso , por lo cual en países subdesarrollados este servicio lo ofrece el Estado. El alto costo de los mismos obedece a dos grandes causas:

1. La instalación de guarderías infantiles demanda un personal calificado que no es fácil de encontrar.
2. Los servicios que se necesitan para el buen funcionamiento de estos establecimientos ocupan mucho espacio.

No obstante, los lugares dedicados a la guarda de niños dirigidos por organismos privados cuentan, en la mayoría de los casos, con la ayuda financiera del país respectivo.

(116). MARTINEZ VIVOT: "Trabajo de Menores y Mujeres", ob.cit., pág. 170.

(117) Ministerio de Trabajo: "El Trabajo de la Mujer con Responsabilidades Familiares", ob.cit., pág 90.

Así por ejemplo en los países escandinavos se trata de organizar una red de guarderías infantiles destinadas no solamente a cuidar de los niños de las madres trabajadoras mientras éstas boran en las empresas, sino que comprenden escuelas y centros recreativos donde los niños pueden acudir incluso después de las horas de clase. Todos estos servicios se encuentran bajo ayuda financiera del gobierno central o de las autoridades del lugar.

En los Estados Unidos se han adoptado medidas tendentes a promover los servicios de guarda infantil. Así, mediante enmienda realizada en 1962 a la Social Security Act se establecieron subvenciones federales que pueden concederse a los Estados para los establecimientos de guarderías.

Durante ese mismo año se realizaron enmiendas de Sanidad Pública disponiendo la apertura de créditos sobre los fondos federales hasta alcanzar la suma de los diez millones de dólares por año (118).

La legislación española mediante Orden del 2 de febrero de 1974 reglamentó lo referente a las guarderías infantiles laborales.

El artículo I de esta Orden define las mismas como aquellas guarderías que, sin ánimo de lucro, tengan por finalidad esencial la custodia y cuidado de los hijos de la mujer trabajadora por cuenta ajena, menores de seis años, durante la jornada de trabajo de aquélla y potestativamente la etapa pre-escolar de los niños.

Las Guarderías infantiles laborales podrán ser organizadas

(118) VIOLA KLEFN: "La mujer entre el hogar y el trabajo", ob.cit. pág.102.

también bajo la responsabilidad de cualquier entidad pública o privada.

Para que estas guarderías infantiles laborales tengan reconocimiento como tales, será necesario por mando de la Orden que las reglamenta, que hayan sido calificadas por la Dirección General de Trabajo, una vez que hayan cumplido con los requisitos exigidos.

Los requisitos que exige la ley en España son los siguientes:

1. Solicitud de calificación suscrita por el Representante legal de la empresa o de las empresas que desean instalarla.
2. Estatutos que regirán la Guardería Infantil Laboral.
3. Plan y Memoria donde se informa la labor a realizar por la Guardería Infantil que solicita.

La solicitud deberá presentarse ante ante la Delegación Provincial de Trabajo, juntamente con su informe y el informe de la Organización Sindical.

Luego seguirá trámite para la aceptación o devengación de la calificación solicitada.

Las Guarderías Infantiles Laborales que sean reconocidas como tales por el gobierno podrán recibir ayuda con cargo al Plan de Inversiones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo.

Estas ayudas están claramente enumeradas en el artículo 60. de la Orden de 12 de febrero de 1974 y se refieren sobre todo a la concesión de recursos necesarios para la buena marcha de la guardería.

Si más adelante se decide llevar a cabo la resolución de una

guardería que haya recibido oficial, será necesario que la misma sea reintegrada al Fondo Nacional de Protección al Trabajo en los plazos convenidos con el mismo al momento de concederse la ayuda.

En la República de Panamá con respecto a la creación de establecimientos que tengan como finalidad cuidar al niño mientras la madre trabaja, el Estatuto Laboral faculta al Organó Ejecutivo y la Caja de Seguro Social para el establecimiento de guarderías y centros infantiles ubicados en sectores comerciales o industriales, donde existe concentración de trabajadoras. En tales centros, la madre podrá dejar a sus hijos hasta la edad escolar y allí recibirán atención médica, dietética y de recreación necesaria.

Muchos son los problemas que con respecto a las guarderías han de superarse todavía y el no menos importante, desde luego, es el político, pues una solución en tal sentido es de fuerza que sea emitida por el gobierno antes de que se pueda con eficiencia desarrollar el mandato legal de que se tiene que proporcionar a la trabajadora lugares adecuados, donde sus hijos puedan permanecer durante la jornada laboral.

II. PLENA CAPACIDAD LABORAL DE LA MUJER CASADA

A través de nuestro trabajo hemos visto cómo, por la consideración de inferioridad atribuida a la mujer en relación con el trabajo del hombre, se le limitó su capacidad para contratar.

Sin embargo, gracias a los grandes esfuerzos por lograr una igualdad laboral entre ambos sexos, las legislaciones de la gran

mayoría de los países recogen en sus disposiciones laborales el principio de la igualdad de trabajo para todos los hombres y mujeres.

La lucha ha sido tenaz. Los logros comienzan a notarse. No obstante, es necesario resaltar aquí que si bien los esfuerzos han sido perseverantes, los resultados no han sido satisfactorios a un mismo tiempo.

Con gran triunfo, las legislaciones modernas reconocieron la igualdad de trabajo hombre-mujer, fijando para éste una serie de disposiciones para la mujer que no son del caso repetir, pues éstas han sido contempladas y recogidas en nuestro trabajo.

Con el afán de velar no ya por la seguridad física de la mujer, exenta de peligros una vez amparada por las disposiciones legales correspondientes, sino por el bienestar familiar en cuanto a la dirección marital se refiere, los ordenamientos jurídicos dispusieron un status laboral para la mujer casada.

Así algunas legislaciones han mantenido en sus ordenamientos jurídicos un apartado para la trabajadora casada. Gracias a los avances que registra nuestro tiempo, y donde la liberación femenina juega un papel tan importante, el apartado designado a la trabajadora casada ha sido descartado, lográndose así una igualdad general de las mujeres y por ende una equiparidad laboral con el hombre.

En España, la Declaración del Fuero del Trabajo con respecto a la mujer casada, dispuso que " el Estado liberará a la mujer casada del taller y la fábrica".

Como resultado de esta Declaración la Orden de 17 de noviembre de 1939 prohibió inscribirse en las oficinas de colocación

a la casada cuyo marido estuviera apto para laborar. A la vez se dispuso la creación de Ordenanzas que determinarían la extinción del contrato de trabajo de la mujer al contraer matrimonio.

Esta determinación de la Orden de 1939 contradecía lo dispuesto por el Decreto de 1931 que calificaba como despido injustificado la terminación de contrato por causa de matrimonio.

El principio de libertad de trabajo de la mujer casada fue acogido por la ley 22 de julio de 1961, al disponer en su artículo 4º que la mujer podrá celebrar toda clase de trabajo.

Este mismo principio fue recogido por los Decretos de 1 de febrero de 1962 y de 20 de agosto de 1970 que a la vez que consagraron en sus disposiciones la libertad de contratación de la mujer casada, incentivaron el abandono de trabajo de la mujer al concederle una triple opción al contraer matrimonio, consistente en continuar el trabajo, rescindir su contrato con derecho a indemnización no inferior a un mes de salario por año trabajado ni superior a seis meses, o bien acogerse al derecho de excedencia voluntaria que, de acuerdo al Decreto de 1962 era de uno a cinco años y que luego fuera reducido a tres por el Decreto de 1970 (119).

La ley de Relaciones Laborales de 1976 eliminó el derecho a la indemnización cuando el contrato de trabajo terminara por razón de matrimonio.

No obstante, mantuvo expresamente los derechos de aquellas trabajadoras con contrato vigente en la fecha de promulgación de la ley.

(119) Carlos MANGLANO: " Derecho Laboral", Editorial Reus, Madrid, 1980, pág.526.

La disolución voluntaria del contrato por razón de matrimonio no originaría ya indemnización alguna, a menos que lo establecieran Ordenanzas laborales y Convenios Colectivos de trabajo.

En Todo caso, la ley de Relaciones Laborales dispuso que las trabajadoras solteras, en tanto no se extinguiera el contrato vigente al momento de la promulgación de la ley, mantendrían el derecho a dicha indemnización en la forma y cuantía que la tuviesen reconocida.

Este precepto era anacrónico puesto que el derecho a indemnización por matrimonio justificaba el pago de la misma, pero desaparecido el derecho carecía de justificación la opción concedida a la trabajadora entre continuar el trabajo o percibir una indemnización (120).

El cambio operado en la legislación española con respecto a la mujer casada a partir de la Ley de Relaciones Laborales fue profundo. Antes lo exigía la Ley de Contrato de Trabajo de 1944.

Los derechos laborales son desde la promulgación de la L.R.L. idénticos para todo trabajador, sea éste hombre o mujer.

El Estatuto de los Trabajadores proclama esta misma igualdad de sexos como hemos apreciado en nuestro trabajo.

Jurisprudencia española

Los principios discriminatorios reflejados en la Constitución española han sido recogidos por la jurisprudencia que enumeramos:

1.- El Principio de Igualdad re muneración por igual trabajo ha

(120)Manuel MARTINEZ RODRIGUEZ:"La nueva regulación de las relaciones laborales",ob.cit.pág.61.

quedado sentado en sentencia del Tribunal Supremo N°1.835 de 5 de mayo de 1980, en la cual declaró inadmisibile la categoría laboral de "trabajo específicamente femenino" como fundamento de reducción salarial.

El Tribunal tomó en consideración lo dispuesto en los artículos 14 y 35.1 de la Constitución, en virtud del mandato imperativo que impone la 3a. disposición derogatoria de la Constitución, el Convenio III de la O.I.T. de 25 de junio de 1958, ratificado en España el 2 de octubre de 1967, y la Ley de Relaciones Laborales.

2.- El Tribunal Central de Trabajo rechazó la diferenciación de labores pretendida por la empresa demandada y consideró que el "plus" de Convenio de las mujeres era inferior al de los hombres en la empresa demandada " por el mismo concepto ". Por tanto, ante una igualdad de trabajo no es posible mantener la discriminación respecto al abono de pluses por razón de sexo, pues está en contradicción con el art. 10 de la ley de Relaciones Laborales de 1976 y el art.35.1 de la Constitución española, pues son preceptos legales que por su caracter priman sobre todo pacto legal o colectivo.

(Sentencia N°4963 del 27 de agosto de 1979 del Tribunal Central de Trabajo)

Excedencia forzosa: La excedencia por razón de matrimonio a que antes se sometía a la mujer al casarse ha sido eliminada de la regulación laboral con las disposiciones de la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores, que como hemos visto a través de nuestro trabajo han eliminado toda clase de diferencias para la mujer en el trabajo por razón de sexo o estado civil.

La jurisprudencia ha formulado algunos pronunciamientos a este respecto, estimando improcedente la excedencia forzosa por matrimonio.

1) La norma que consideraba la excedencia por matrimonio ha quedado sin efecto en virtud del art. 14 de la Constitución y del art.45.1 de la misma, así como del art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones éstas que han provocado la inobservancia del precepto discriminador y por consiguiente una situación de hecho determinante de la desaparición del estado de suspensión en que se encontraba el contrato de trabajo.

(Sentencia N°6461 dictada por el Tribunal Central de Trabajo el 6 de diciembre de 1980)

2) La excedencia forzosa iniciada durante un régimen ya derogado no conlleva la aplicación de la norma nueva de manera absoluta a todas las situaciones extinguidas conforme al derecho vigente desde su inicio, desarrollo y extinción, sino a aplicarlas a situaciones nacidas en época anterior, pero cuyos efectos futuros coincidan con la vigencia de la nueva norma que las modifica "ex lege" y que resultan incompatibles con el nuevo ordenamiento sobre la materia.

(Sentencia de 16 de diciembre de 1980, dictada por el Tribunal Central de Trabajo)

3) La excedencia forzosa por matrimonio es contraria al principio constitucional y por lo tanto tiene carácter absoluto la nulidad de las normas y pactos que contengan una diferenciación por algunas de las circunstancias que menciona la Constitución, con lo cual se provoca la inobservancia del precepto discriminador y

en consecuencia, una situación de hecho determinante de la desaparición del estado de suspensión del contrato, reanudándose la vigencia de las relaciones propias del contrato.

(Sentencia N°6.200 del 28 de noviembre de 1980 dictada por el Tribunal Central de Trabajo)

CONCLUSIONES

1. Los abusos a que se vió expuesta la mujer durante la Revolución industrial repercutieron de tal forma en la sociedad que el legislador se encontró ante la necesidad de dictar medidas que reglamentaran su labor.
2. Las disposiciones que se dictaron en favor del trabajo femenino dieron origen a la creación del Derecho del Trabajo. Estas disposiciones fueron posteriormente de aplicación general a todos los trabajadores.
3. Cada legislación dictó las normas que roiginaban el Derecho Laboral de su respectiva nación a medida que el desarrollo industrial así lo exigía.
4. En el plano internacional se creó la Organización Internacional del Trabajo, en cuya s Convenciones se han realizado Convenios sobre el trabajo femenino que posteriormente han sido aplicadòs por sus países miembros y desarrollados en sus ordenamientos jurídicos internos.
5. España inició la regulación del trabajo femenino en 1900 dando comienzo en esa fecha a la legislación obrera española.
6. Posteriormente se dictaron leyes aisladas que fueron recogidas en sus disposiciones por la ley de Contrato de Trabajo de 1944, en el texto refundido del Libro II, cuyos tñiulos IV y V regularon el trabajo de la mujer.
7. En 1957 se promulga el decreto que presenta una lista de trabajos prohibidos a la mujer.
8. A partir de entonces se promulgan decretos que hacen referencia expresa al trabajo de la mujer y que mejoran no-

tablemente la situación laboral de la misma al colocarla en un plano de igualdad con el hombre.

9. Las disposiciones establecidas para equiparar a la mujer con el hombre en sus derechos y obligaciones laborales (en los decretos de 1961 y 1970) son recogidas por la ley de Relaciones Laborales de 1976 que consagra el derecho de excedencia por maternidad a la mujer, elimina la discriminación por sexo y mantiene vigente el decreto sobre trabajos prohibidos, a la vez que contempla disposiciones a favor de la trabajadora madre.
10. El Estatuto de los Trabajadores derogó la ley de Relaciones Laborales. Consagra el derecho a la no discriminación por sexo, pero amplía éste tanto para el salario base como para los complementos salariales que deben ser iguales; la excedencia por maternidad no es ya un derecho exclusivo de las madres y tanto el hombre como la mujer pueden optar por este derecho; las disposiciones referentes a la maternidad se mantienen con la diferencia de que da libertad a la trabajadora para distribuir el período concedido para el descanso.
11. El Estatuto de los Trabajadores al eliminar toda diferencia adversa o favorable entiende derogado el decreto para trabajos prohibidos al sexo femenino.
12. La Constitución de 1978 refleja en sus disposiciones la intención antidiscriminatoria en el trabajo que sido desarrollada en el Estatuto de los Trabajadores.
13. En Panamá se hace referencia expresa por primera vez en la Constitución de 1946, aún cuando en leyes promulgadas

anteriormente se consideraba implícita la consideración del trabajo de la mujer.

14. El Código de Trabajo de 1947 reglamentó el trabajo de la mujer, dedicando para ella un apartado que se refería a disposiciones reguladoras de la maternidad y trabajos prohibidos a la trabajadora.
15. El Código de Trabajo vigente en Panamá dispuso un número específico de actividades prohibidas a la mujer (y) reglamentó los derechos de la trabajadora durante el embarazo.
16. Salvo la enumeración de trabajos prohibidos a la mujer panameña, la reglamentación del trabajo femenino se contempla de manera similar a la de España, lo cual constituye una conquista pues poco a poco la mujer ha igualado al hombre en el campo laboral, sin tomar en consideración el sexo, tan discriminatorio a lo largo de la historia.

B I B L I O G R A F I A

- AGUINAGA TELLERIA, Antonio : "Derecho del Trabajo", Gráfica González, Madrid, 1952.
- ALBIOL MONTESINOS, CAMPS RUIZ, LOPEZ GANDIA, BLAT MELLADO, GARCIA NINET, RAMIREZ NARTINEZ, SALA FRANCO. : "El Estatuto Jurídico de los Trabajadores", comentario a la ley 8/1980 de 10 de marzo Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1981.
- ALCALA ZAMORA, Luis : "Tratado de Política Laboral" T.II. Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1972.
- ALFARO, Ricardo J. : "Exposición de motivos de los Códigos Civil y Judicial", Imprenta Nacional, Panamá, 1954.
- ALONSO OLEA, MANUEL : "Derecho del Trabajo", 7a.ed. revisada, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1981.
- : "Instituciones de Seguridad Social", 6a. Edición revisada, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1981.
- : "El Estatuto de los Trabajadores", texto y comentario breve, Editorial Civitas S.A., Madrid, 1980.
- ANGULO, M.Jorge : "Manual de Previsión Social y Legislación del Trabajo", 2da. Edición, Perú, 1961.
- BARBAGELATA, Héctor Hugo : "Especialidades y modalidades de los de los Contratos de Trabajo", Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1973.

- BAYOD SERRAT, Ramón : "Diccionario Laboral", Reus S.A. Madrid, 1979.
- BAYON CHACON, Gaspar : "Manual de Derecho del Trabajo", Vol. I. 8va. Edición. Editorial Pons, Madrid, 1970.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio
- BAYON CHACON, Gaspar : "Manual de Derecho del Trabajo" Vol. II, II Edición, Editorial Pons Madrid, 1977-78.
- BOU VIDAL, Martín : "El Contrato de Trabajo de las Mujeres", Librería Bosch, Barcelona, 1962.
- BOUVIER-AJAM, Maurice : "Histoire du Travail en France depuis la Revolution", Libraire Générale de Droit et Jurisprudence, París, 1969
- BRY, George : "Lois du Travail Industriel", 6ta. Edición Recueil Birey Editor, Francia, 1921.
- CABANELLAS, Guillermo
- PEREZ BOTIJA, Eugenio : "Derecho Constitucional Laboral", Editorial Tecnos, Madrid, 1858.
- CABANELLAS, Guillermo : "Compendio de Derecho Laboral", T. I., Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- :"Contrato de Trabajo, Parte General", Vol. I., Buenos Aires, 1968.
- CALDERA, Rafael : "Derecho del Trabajo", 2da. Edición, Vol. I., El Ateneo, Buenos Aires, 1972.
- CAMERLYNCK, G.H.
- LYON-CAEN : "Derecho del Trabajo", Ediciones Aguilar, Madrid, 1974.
- CAMPS RUIZ, Luis Miguel : "Vigencia y concordancias: en las leyes laborales Españolas", Servicio de Publicaciones, Ministerio de Trabajo, Zaragoza, 1980.

- CARRO IGELMO, Albérto : "La suspensión del contrato de trabajo", Editorial Bosch, Barcelona, 1959.
- CASTAN TOBEÑAS : "El Estado Social y Jurídico de la Mujer", Ed. Reus, Madrid, 1955.
- CASTRO Y BRAVO, Federico : "Derecho Civil de España", Parte General, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1952.
- COTTRAU 'Giorgio : "La tutela de la donna lavoratrice", T.I. Editorial Torino, Italia, 1971.
- CHANG, Licia y
DUCCI Angélica : "Formación Profesional", Publicaciones CITEFOR, Estudios y Monografías, Montevideo, 1976.
- CHARLES-ROUX, ZIEGLER, G;
CERAT, M; BRUHAT; GUILBERT,
M; GILLES, C. : "Les femmes et le travail", Editions de la Courtille, París, 1975.
- DE FERRARI, Francisco : "Derecho del Trabajo", Vol. III, 2da. Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario : "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Parma S.A. México, 1954.
- DE LUSIGNAN, Guy : "L'Organization International du Travail", Les Editions Ouvrières, París, 1959.
- DEVEALI, Mario : "Tratado de derecho del Trabajo", La Ley, S.A. Buenos Aires, 1964.
- DEL PESO Carlos : "Regulación Internacional de Derecho del Trabajo", Editorial Tecnos, Madrid, 1977.
- DESPONTIN, Luis A. : "Derecho Privado y Público del Trabajo", Universidad Nacional de Córdoba, Madrid, 1961.
- DRAKE, Charles : "Labour Law", The Eastern Press, Ltd. of London, Londres, 1969.

- DURAN, María de los Angeles : "Trabajo de las Mujeres en España", Editorial Tecnos, Madrid, 1972.
- ELY-TOCLET, Leon : "Elément s de Droit Social", Edición Preliminar, Instituto de Sociología de la Universidad Libre de Bruselas, Belgica, 1963.
- ESTEBAN, Jorde De : "Constituciones Española s y Extranjeras "; Tomo I, Taurus, Ediciones S.A. Madrid, 1977
- FABREGA, Jorge : "Apuntes de Derecho del Trabajo", Universidad de panamá, Panamá, 1976.
- FALCON O'NEIL, Lidia : "Lós derechos laborales de la Mujer", Ministerio de Trabajo, Panamá, 1972.
- FERNANDEZ, José Luis : "Ley de Relaciones Laborales", analisis y comentarios, Ediciones Deusto, España, 1976.
- FRIEDMAN, George y NAVILLE, Pierre : "Tratado de sociología del trabajo", Fondo de Cultura Económica, México, 1963.
- GALIANA MORENO, Jesús : "El contrato de trabajo en el derecho Inglés", Casa Editorial Bosch, Barcelona, 1978.
- GARCIA ALONSO, : "Curso de derecho del trabajo" 4ta. Edición, Ediciones Ariel, Barcelona.
- GASNELL, Carlos : "La participación laboral de la mujer en Panamá", Ediciones Cultura Hispánica, Madrid, 1954
- GOYTIA, Victor Florencio : "La Constitución de Panamá", Ediciones de Cultura Hispánica, Madrid, 1954.
- GRANELL RUIZ, F. : "La reserva de plaza", Editorial Bosch, Barcelona, 1957.
- GUIDHINI, Mario : "Deretto del lavoro", Ed. Antonio Milani, Padova, Italia, 1964.

- GUILARTE, Alfonso : "Manual de derecho del Trabajo", 2da.edición, Ediciones Clares, Madrid, 1968.
- GUSHMAN COYLE, David : "Las Naciones Unidas", Editorial Pel-Mex, México, 1967.
- HERNAINZ MARQUEZ; Miguel : "Tratado elemental de derecho del trabajo", T.I., Instituto de Estudios Políticos, 12 edición, Madrid, 1977
- HINOJOSA DE, Espejo : "Derecho del trabajo", Librería Hispanoamericana, Madrid, 1950.
- JACCARD, Pierre : "Historia social del trabajo", Plaza & Janés, Sociedad Anónima, Francia, 1967.
- JAVILLIER, Jean Claude : "Droit du Travail", Libraire Generale de Droit et de Jurisprudence, París, 1978.
- JUAREZ, J.A.; ALTAMIRA, GIGENA, ZAPPIA, J.J. : "Régimen de contrato de trabajo", Editorial Astrea, Buenos Aires, 1967.
- KLEIN, Viola : "La mujer entre el hogar y el Trabajo", Gráficos Sagitario S.A., Barcelona, 1967
- KRISCHE, Pablo : "El enigma del matriarcado", Revista de Occidente, Madrid, 1930.
- KROTOSCHIN, Ernesto : "Instituciones de derecho del trabajo", 2da.edición, Ediciones De Palma, Argentina, 1968.
- LLUIS Y NAVAS, Jaime : "Manual de derecho laboral", Librería Bosch, Barcelona, 1975.
- LONDOÑO MEJIA, Carlos : "Derecho individual del trabajo", Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto Balmes de Sociología, Madrid, 1959.

- LYON-CAEN, Gérard : "Droit Social International et Européen", 4ta. edición, Dalloz, Francia, 1976.
- LYON-CAEN, VERDIER, MANCINI, GUILNI, ROMAGNOLI, DAUBLER, RODRIGUEZ, PIÑERO, DE LA VILLA, , MONTOYA, MARTIN-VALVERDE, SALA, RODRIGUEZ, RAMIREZ, LOPEZ-LOPEZ, VALDEZ, DORAN, ALBIOL, CAMPS Y DESDENTADO. : "Los Trabajadores y la Constitución", Imprenta T, Madrid, 1980.
- MALILLO NIÑO, Antonio : "Manual de Derecho Laboral", Gráfica cervantes, Salamanca, 1977.
- MANGLANO, Carlos : "Derecho laboral", Editorial Reus, Madrid, 1980.
- MARAÑON, Gregorio : "
- MARTINEZ RODRIGUEZ, Manuel : "La nueva regulación de las relaciones laborales", Ibérico Europea de Ediciones, Madrid, 1976.
- MARTINEZ VIVOT, Julio : "Trabajo de mujeres y menores", Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1964.
- MINISTERIO DE TRABAJO : "El trabajo de la mujer con responsabilidades laborales". Ministerio de Trabajo, Madrid, 1978.
- : "Promoción profesional de la mujer en los medios rural y urbano", Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Madrid, 1975.
- MONGE, José Luis : "Comentarios doctrinales y prácticos del Estatuto de los Trabajadores", Editorial Aranzada, Pamplona, 1980.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo : "Derecho del Trabajo", Editorial Tecnos, Barcelona, 1981.
- MORET, Carlos : "Legislación, jurisprudencia del trabajo, e Historia de los movimientos obreros en Inglaterra, Estados Unidos y Cahadá", El Ateneo. Buenos Aires, 1931.

- MOSCOTE, José Dolores : "El derecho constitucional panameño", Imprenta Nacional, Panamá, 1960.
- MULAS, Alejandro
AYERRA, Ramón : "Trabajo de Mujeres", Servicio de Publicaciones, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1976.
- NEMILOW, A.W. : "La tragedia biológica de la mujer", M. Aguilar Editor, Madrid, 1929.
- PALOMEQUE, Carlos : "Derecho del trabajo e ideología", Akal Editor, Madrid, 1980.
- PEDRESCHI, Carlos Bolívar : "Apuntes privados sobre derecho Constitucional", Panamá, 1976.
- PEREZ-BOTIJA, Eugenio : "Curso de derecho del trabajo", 5ta. edición, Madrid, 1957.
- PHILIP, Christian : "Normes internationales de travail, universalisme ou regionalisme", Bruylant S.A. Bruselas, 1968.
- PIC, Paul : "Traité élémentaire de législation industrielle", 6ta. edición, Arthur Rousseau, París, 1930.
- QUINTERO, César : "Derecho constitucional", Imprenta Nacional, Panamá, 1961.
- RAYNAUD, B, : "Derecho internacional obrero", Editorial Reus, Madrid, 1907
- RICCORD, Humberto : "Lecciones de derecho laboral", T.I. Universidad Nacional, Panamá, 1975.
- RIVAS, José María : "Manual de derecho del Trabajo", 2a. edición, Ediciones Macchi, Argentina, 1966.
- RIVERO, Jean : "Droit du Travail", Editorial Themis, Francia, 1956.
- JAVATIER, Jean
SUAREZ GONZALEZ, Fernando : "Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo", Ins. Est. Político ; Madrid, 1967

- SAU, Victoria : "Manifiesto para la liberación de la mujer", Editorial Bruguera, Barcelona, 1975.
- SULLEROT, Evelyne : "Historia y sociología del trabajo femenino", Ed. Península, Barcelona, 1970.
- SZASZY, Istuvan : "International labour law", Lois Primma, Hungría, 1968.
- TUNON DE LARA, Manuel : "El movimiento obrero en la historia de España", Taurus Ediciones, España, 1972.
- VALTICOS, Nicolás : "Derecho internacional del Trabajo", Editora Tecno s, Madrid, 1977.
- VIDA SORIA, José : "La suspensión del contrato de trabajo", Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965.
- WALKER LINARES, Francisco : "Nociones elementales de derecho del trabajo", Editorial Nascimento, Santiago de Chile, 1957.

REVISTAS

- Revista de la O.I.T. cita a FRANKEN DE LEYE, enero de 1960
- Revista de Trabajo, # 5 de mayo de 1947: "Los fundamentos biológicos del trabajo de la mujer", por Antonio DE LA GRANDA.
- Revista Internacional de la O.I.T., Vol.63 #4, abril 1966: "La situación de la mujer escandinava en el trabajo", por HENRY HOLTER.
- Revista Internacional del trabajo, enero 1928; " La législation sociale dans l'Amérique Latine", por POBLETE TRONCOSO.



