

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE LA II REPUBLICA: PRESION OBRERA E INTENTOS LEGISLATIVOS PREVIOS

Santiago González Gómez

Introducción

La ley de Contrato de Trabajo, aprobada por las Cortes Constituyentes el 21 de Noviembre de 1931, se sitúa lógicamente dentro del paquete de medidas, decretos y leyes de marcado carácter social emanadas del Ministerio de Trabajo y Previsión. Esta política social ha sido calificada como una de las acciones legislativas más polémicas y relevantes del primer bienio republicano¹.

Desde la perspectiva socialista la política llevada a cabo por Largo Caballero tenía unas limitaciones coyunturales bien definidas y fue la única realizable, debido, sobre todo, a la necesidad de contar con el beneplácito de los partidos republicanos en el gobierno, que defenderían, según el discurso socialista, los puntos de vista de la burguesía.

La participación socialista en el gobierno como apoyo social y político al régimen republicano llevó implícita la renuncia a realizar una política propiamente socialista. El "sacrificio socialista" en aras de la república será frecuentemente recordado por los dirigentes socialistas quienes explican de este modo ante los militantes obreros la imposibilidad de realizar la política que ellos desearían, por lo que ni siquiera podían convertir en leyes las resoluciones aprobadas en el Congreso del P.S.O.E. de julio de 1931².

Sin negar la veracidad ni el valor que tienen estas continuas alusiones a la coalición con los republicanos, como justificación ante el mundo obrero de la moderación de la política social, está claro que ésta no es la única razón. Hay que tener en cuenta que la coyuntura económica era bastante difícil para emprender una serie de prestaciones sociales nuevas y, existían sectores económicos importantes en torno a las organizaciones patronales, que se quejaban de la política de Largo Caballero a la que calificaban como un intervencionismo abusivo por parte del Estado en las relaciones económicas y no

¹ Mazuecos Jiménez, A.: *La política social socialista durante el primer bienio republicano: trabajo, previsión y sanidad*. "Estudios de Historia Social", Madrid, 1980. Nº 14 pp. 135-157.

² Largo Caballero, F.: *Discurso a los Trabajadores*, Barcelona, Fontamara, 1979, pp. 40-51.

ocultaban su miedo a que se iniciase un proceso de socialización de la economía española³.

Por otra parte tampoco era nada nuevo el moderantismo del partido socialista y la U.G.T. que ya tenían, en planteamientos tácticos del pasado, un programa de actuación muy moderado y reformista. La opción por un camino gradual hacia el socialismo es bastante vieja, a pesar de que no renunciase teóricamente a los postulados revolucionarios iniciales; sin embargo tales prédicas habían caído en un cierto "verbalismo" que sólo servía para conectar con las masas obreras y campesinas que en la coyuntura de los años treinta y ante las expectativas creadas por el advenimiento de la república se inclinaban más fácilmente hacia posiciones políticas más radicales.

Sucedió el 14 de abril de 1931 algo similar a lo ocurrido en el s. XIX entre los obreros de las ciudades con el triunfo de la revolución de 1868. Se esperaba de la república y, sobre todo, del Ministerio de Trabajo que solucionase los problemas del mundo del trabajo y tomase aquellas medidas, tantas veces pedidas, por las organizaciones obreras, que mejoraran la precaria situación socio-económica de los trabajadores. Es lógico que, ante estas circunstancias, pronto empiecen a aparecer en la Gaceta decretos de claro contenido social, algunos de los cuales se convertirían poco después en leyes. Se pretendía responder a las expectativas creadas y convertir en leyes alguna de aquellas reivindicaciones tradicionales de las sociedades ugetistas⁴.

Detrás de toda esta serie de decretos y leyes sociales había continuas referencias a la posibilidad de realizar acuerdos o pactos entre patronos y obreros. Pues bien nada mejor para establecer una normativa de diálogo y de acuerdo que la realización de una ley de contrato de trabajo.

La ley de 1931 establece los cauces jurídicos necesarios para realizar un tipo de contratación laboral colectiva que ya venía realizándose a menudo en el sector industrial, desde el mismo origen del sindicalismo socialista. Se puede decir, si insistimos en esta idea, que la contratación colectiva es uno de los principales motivos que originaron la aparición de las organizaciones sindicales. Efectivamente, en el comienzo del sindicalismo se trata de luchar en primer lugar por el reconocimiento de la asociación con el fin claro, aunque no único, de que se reconociese a un colectivo obrero la capacidad de negociar las reglas de trabajo del resto de los trabajadores del taller o la fábrica⁵.

El reconocimiento de la capacidad negociadora y de representación de las organizaciones sindicales está en la base por la que adquiere sentido, la propia organización y por la

³ Cabrera, M.: *La patronal ante la II República. Organizaciones y estrategia 1931-1936*, Madrid, S.XXI, 1983 pp. 196.

⁴ Entre las medidas legales que se promulgaron durante los primeros meses de la república, conviene señalar: el decreto de Términos Municipales (28-Abril-1931) que se convertiría en Ley el 9 de Septiembre de 1931. El 30 de Abril se ratificó el convenio de la tercera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de Ginebra. El 26 de Mayo se establece el Seguro Obligatorio de maternidad. El 12 de Junio se dictan las Bases para una ley de accidentes en el campo, y el 25 de Agosto se reglamenta. El 1 y 3 de Julio se dictaron sendos decretos sobre la jornada máxima de 8 horas que se convertirían en ley el 9 de Septiembre de 1931, con esta ley se generaliza la jornada de 8 horas también para los trabajadores del campo.

⁵ No se puede olvidar que la primera sociedad obrera que adopta los planteamientos sindicales socialistas "La Asociación General del Arte de Imprimir de Madrid" se convierte en sociedad de resistencia no en el momento de su fundación (1871) sino cuando se realiza aquella huelga en 1882 por la que trataban los tipógrafos organizados de Madrid imponer unas bases (tarifas) de trabajo para todos los trabajadores de las imprentas madrileñas.

que los trabajadores verán la necesidad de afiliarse a asociaciones que adquieren la capacidad de conseguir, a través de la contratación colectiva, condiciones de trabajo más favorables.

De hecho la presión de las organizaciones sindicales ugetistas desde sus orígenes por conseguir implantar un contrato de trabajo más justo fue capaz de ir transformando los modos y costumbres de contratar, típicos de liberalismo económico, por otros cada vez más equitativos, hasta conseguir, con la aprobación de esta ley (1931), que exista una normativa jurídica con el objeto, según el propio Largo Caballero, “no de igualar en el orden social al obrero con el patrón, ni mucho menos, porque eso no es posible dentro de un régimen capitalista, sino de amparar los intereses de los obreros”⁶.

La ley de 1931 refleja el mínimo de las aspiraciones socialistas. En palabras de Largo Caballero el preámbulo de la ley de Contrato de Trabajo decía textualmente: “Es la obra de un socialista, pero no es una obra socialista. Es la obra de un socialista que con ideales avanzados colabora desde hace treinta años con las clases capitalistas para arrancarles gradualmente y por medios legítimos, suministrados por los mismos principios de la economía y el derecho que ellas invocan, sus ya imposibles privilegios. No hace falta, pues, advertir que el proyecto no llega donde el ministro quisiera...”⁷.

Para ver con perspectiva histórica la ley de Contrato de Trabajo analizo, como punto de partida, cuál era la concepción liberal sobre el régimen de contrato de trabajo y sus incidencias en la condición socio-económica de los trabajadores. Habrá que tener en cuenta, así mismo, la paulatina transformación de esta realidad a través de la presión ejercida por las organizaciones obreras ugetistas que utilizarán todos los medios de lucha propios de la acción sindical, hasta conseguir el cambio en la práctica imperante en la contratación laboral.

Y, finalmente, conviene señalar los antecedentes legales que tuvo la ley de 1931, insistiendo en aquellos proyectos anteriores que más se tuvieron en cuenta a la hora de redactar la ley de Contrato de Trabajo. El preámbulo señala la influencia en esta ley no sólo de los proyectos de legislación española que son los que aquí examinamos, sino también la experiencia legislativa de otros países europeos.

Concepción liberal del contrato de trabajo.

La implantación de la doctrina liberal como norma de las relaciones sociales y económicas a lo largo de la primera mitad del siglo XIX viene acompañada de importantes transformaciones en el régimen de trabajo. Se establece para todos los individuos una idéntica facultad jurídica para escoger el ejercicio de la industria que deseen y queda al criterio personal la organización y distribución de las explotaciones: precios, jornada laboral, compradores, vendedores, empresa dónde trabajar u obreros de quienes servirse. Se pone fin a toda normativa que fuerce o excluya la iniciativa individual y a todo tipo de corporación industrial obligatoria. En definitiva se termina con los antiguos privilegios de los oficios y con las industrias concesionarias del Estado. Todo cede ante la libre concurrencia de capital y fuerza de trabajo para fines industriales.

⁶ Largo Caballero, F.: Obra citada pp. 68.

⁷ Largo Caballero, F.: “Preámbulo al proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo” en “Diario Sesiones Cortes Constituyentes”, 8 de octubre de 1931, Apéndice 4.

Al desaparecer la férrea organización gremial se introduce en las relaciones laborales, sobre todo en el trabajo industrial, la libre contratación. Con ello el régimen de trabajo pasa a regirse por las leyes del mercado —oferta y demanda— sin más trabas legales que el ponerse de acuerdo trabajador y empresario. Con estas transformaciones el capital adquiere un poder determinante en las relaciones de producción, al quedar en sus manos los elementos más difíciles de poseer del sistema productivo —dinero, maquinaria, instalaciones—, mientras que el obrero pierde las principales cualidades de experto en un oficio: la habilidad del trabajador se suple por la habilidad de la máquina; la importancia de la fuerza muscular se elimina con la división del trabajo. Cualquier hombre o mujer puede realizar tareas que anteriormente sólo hacían artesanos expertos después de un largo período de aprendizaje. El nuevo régimen económico fue excelente para la industria: produjo más riquezas quizá que todos los períodos económicos anteriores juntos, además de otros innumerables logros que son los que dan el carácter específico a la civilización contemporánea; sin embargo dicho régimen económico fue pésimo en otro tipo de relaciones, donde sólo engendró crisis, conflictos y catástrofes. Los desastres sociales se hicieron pronto patentes para los trabajadores. El contingente humano del proletariado aumenta a medida que la fábrica va destruyendo los antiguos oficios. La concentración de los medios de producción, el enrarecimiento de los puestos de trabajo dignos y la abstención del Estado ante el individualismo liberal se constituyen en elementos determinantes de proletarización.

El régimen de contrato de trabajo individual y libre entre empresario y obrero que trae consigo el liberalismo era un contrato privado y, por tanto, de derecho civil, que suponía teóricamente la igualdad de ambas partes. Sin embargo, la realidad social y económica convertía en pura ficción aquella teórica igualdad ya que el empresario tiene de su parte todas las condiciones favorables, de la que es suficiente que nos fijemos en estas dos: su posición económica desahogada y la existencia de un exceso de demanda de trabajo. Lo contrario le sucede al obrero, considerado individualmente, quien tiene que aceptar lo que le ofrecen por pequeño que sea o condenarse él y su familia a una existencia de hambre. Y lo que se le ofrecía era cada vez menor, porque el empresario, envuelto en las leyes de un mercado cada vez más competitivo, necesitaba economizar los costos de producción y, por tanto, ofrecería salarios cada vez más bajos. Esta realidad es la que origina que del contrato de trabajo individual y libre emane una serie de condiciones específicas de la realidad sociolaboral del obrero:

1) Debilidad del obrero frente al empresario al hacer el contrato de trabajo, que de hecho no es un contrato ya que es una aceptación sin discusión de las condiciones impuestas por el empresario ⁸.

2) Salarios bajos que convierten la vida del obrero en una lucha impotente por la simple subsistencia y que no son capaces de proporcionar un ahorro mínimo que permita al trabajador soportar los períodos de paro o de incapacidad laboral, lo que hace necesario la aportación familiar de mujeres y niños, con la consiguiente imposibilidad de una educación escolar y familiar mínimas.

⁸ Buyla, A.; *El Contrato de Trabajo*, Madrid Imp. Suc. de M. Ríos. 1909, pág. 20. Decía textualmente: “Concebir pues, el contrato de trabajo como un contrato real —de compra-venta, cesión, arrendamiento—, es tanto como calificar de mercancía al hombre, a la personalidad; y esto repugna, pues que ya, por fortuna han pasado los tiempos de la esclavitud y de la servidumbre, con repugnancia que trasciende hasta el lenguaje vulgar, que designa el valor en cambio de los objetos con el nombre de precio y llama jornal, salario, honorarios, soldada, sueldo a la retribución del trabajador”.

3) Falta de seguridad en la ocupación, pendiente de la crisis o del despido arbitrario del patrón, falta de seguridad en la salud debido a las desastrosas condiciones higiénicas o a cualquier tipo de accidente laboral.

4) Jornadas de trabajo de enorme duración, falta de descanso dominical, ausencia de “retiros obreros” de cualquier clase; en definitiva no existía, como es lógico, una legislación social cuya necesidad era alarmante y que no empezó a realizarse en nuestro país hasta 1900.

La superación de estos condicionamientos no puede plantearse al obrero a nivel individual, la razón es clara y es, sencillamente, porque los intereses del obrero en el trabajo no son individuales sino colectivos. La función del trabajador, cuando realiza una labor en una fábrica, pierde su individualidad y se convierte en una parte mínima del proceso de producción, subordinado a la división del trabajo. Por diferentes que sean los trabajadores, según su edad, sexo, o capacidad, todos ellos padecen las condiciones imperantes en la fábrica o taller. Los peligros para la salud, los accidentes de trabajo, la posibilidad de ser despedidos, si se produce una crisis, la fijación de la jornada laboral, los reglamentos de taller e incluso el negociar las bases del salario no pueden hacerse de modo individual, sino en atención a todo el proceso productivo en que se engarzan las actividades de los diferentes obreros que ejecutan la misma obra, de tal modo que todos son parte determinante de la producción final. El obrero es el primero en ser consciente de esta realidad y no cabe ninguna duda sobre la alta estima que tenían del trabajo los propios trabajadores y es por ello por lo que estaba presente en sus reivindicaciones que los trabajadores fuesen colocados, a la hora de hacer un contrato de trabajo, en relación tal que no pudieran ser explotados sino que estuviesen en igualdad de condiciones que el empresario. Por todo esto es por lo que surge la necesidad de asociarse. Las sociedades obreras nacieron con el propósito de mejorar las condiciones del oficio y poder sustituir de este modo la negociación individual por la colectiva a la hora de fijar las reglas de trabajo⁹. Sin embargo la obstinación patronal de no reconocer a las sociedades obreras, como interlocutoras de los trabajadores, debido en un principio a la escasez de afiliados¹⁰, y a la abierta predicación de la lucha de clases por parte de aquéllas, explican el clima conflictivo que seguía a cualquier reivindicación. “El contrato colectivo, en realidad, decía A. Buylla, ha nacido de un estado de lucha entre patronos y obreros... Lo que sí puede asegurarse es que las huelgas, los lock-outs, los boycotts, las listas negras, van paulatinamente perdiendo su carácter de agresividad y violencia, y tendiendo a arreglos pacíficos, por medio de contratos colectivos... Por eso puede decirse que si las huelgas han originado los contratos colectivos, son ahora éstos los que pueden prevenirlas”¹¹.

⁹ “Se autoriza a la directiva del Arte de Imprimir para dirigirse a la Sociedad de patronos «Unión de Impresores» invitándola a suscribir de común acuerdo un contrato colectivo de trabajo en que se fijen las condiciones de éste y se reglamente el aprendizaje”. Acta de la Junta General del “Arte de Imprimir”, de Madrid, celebrada 13 de febrero de 1905.

¹⁰ “El compañero Serna de la comisión mixta da cuenta de los trabajos realizados y las conclusiones acordadas por las comisiones mixtas de Maestros y Oficiales: 1º Para señalar la fecha en que han de regir las condiciones de trabajo acordadas es preciso que la sociedad de Oficiales tenga 600 individuos. 2º Que sean 125 firmas de Maestros los que se comprometan a hacer efectivas las condiciones acordadas por ambas partes”. “Actas de la Junta General de Carpinteros de Taller de Madrid”, 5 de febrero de 1899.

¹¹ Buylla, A.: *Obra citada*, p. 29.

La presión de las organizaciones obreras socialistas.

La lucha de las sociedades de resistencia socialistas impuso a los patronos a partir de finales del siglo XIX que se les reconociera como único interlocutor válido de los trabajadores en todo tipo de negociación, y, a lo largo de las primeras décadas del siglo XX, fueron conquistando las principales reivindicaciones del asociacionismo obrero: jornada máxima de 8 horas; negociación colectiva del contrato de trabajo; salario mínimo; estar presentes en los organismos oficiales de incidencia social... Sin embargo este camino no fue fácil ni fue una conquista uniforme para todos los trabajadores. La contratación colectiva fue, en un principio, el fruto de la presión obrera a través de las sociedades de resistencia y los acuerdos a los que se llegaban solían ser el punto final de una huelga.

Le negociación colectiva tendrá distinta intensidad y distinta importancia en unos oficios que en otros, evidentemente el grado de afiliación y la importancia de la sociedad de resistencia incidía en la capacidad de negociación y, en la medida en que las sociedades eran más fuertes, aumentaba la posibilidad de alcanzar mayores ventajas. Las conquistas que se van adquiriendo en los contratos que realizan las sociedades obreras muestran que cada vez son más importantes los acuerdos que consiguen en la contratación colectiva. Y de hecho llegan a controlar la colocación de nuevos trabajadores en aquellos talleres y empresas que pactan con la sociedad las bases de trabajo, lo que repercute en beneficio de la sociedad obrera. Los trabajadores del oficio ante la importancia que adquiere la sociedad desean afiliarse aunque tengan que pagar cuotas de entrada cada vez mayores¹².

Las bases de trabajo que las sociedades obreras logran imponer en sus negociaciones con las empresas son cada vez más detalladas. En ellas se especifica las distintas categorías dentro del oficio, el sueldo que corresponde a cada una, y el tiempo mínimo que tiene que ejercer cada trabajador en una categoría antes de poder ascender. Se establece a su vez la duración de la jornada y se especifica todo lo más posible la cantidad de trabajo que el obrero debe de realizar. En la medida en que las sociedades obreras consiguen que la contratación se canalice a través de ellas, se irán poniendo condiciones para que los trabajadores se afilien a la sociedad, u otras medidas que defienden los intereses de trabajo de los afiliados¹³.

Durante la construcción del Teatro de la Zarzuela aparece en las Actas de la Sociedad de Carpinteros de Taller, la negativa de ésta a mandar obreros, en tanto no se cumplan con dicha empresa sus pretensiones de que contraten directamente con la sociedad y se paguen

¹² Las "Actas de la Sociedad de Panaderos-Candelistas" reflejan esta situación ya en 1906 y señalan que la Sociedad controla el trabajo en la mayoría de las tahonas de Madrid, y al igual que la concesión del volante-relevo, sistema que se aplica en las panaderías para que los trabajadores disfruten de la Ley del descanso dominical (aprobada el 3 de marzo de 1904) y la población no vea mermado su servicio de pan. Se establece un sistema de relevo según el cual la Sociedad de Panaderos manda a las tahonas cuadrillas de trabajadores que sustituyen a los trabajadores habituales. Los obreros que hacen el relevo suelen ser trabajadores en paro o con necesidades especiales; de todas formas lo importante que aquí queremos reseñar es que es la Sociedad la que decide quien va a trabajar. "Acta de la Junta General de la Sociedad de Panaderos-Candelistas" de Madrid 20 de septiembre de 1906.

¹³ "El Presidente de la Sociedad de Carpinteros de taller da cuenta de que varios maestros carpinteros han venido a pedir permiso para que se les reintegre el personal despedido, diciendo al mismo tiempo que hay en esos talleres varios operarios que no son socios. Corzo pide la palabra para exponer que se pida a dichos maestros el hacer socios a dichos compañeros. Se pide también que les den los jornales atrasados. Así se aprueba". "Acta de la Junta General de la Sociedad de Carpinteros de Taller" de Madrid, celebrada el 23 de enero de 1913.

los días perdidos por los despidos como han conseguido las demás sociedades. Decía textualmente el acta de Carpinteros: “Sobre el caso de la Zarzuela el Delegado de la Comisión informa que habiendo venido el representante de dicha casa a por obreros se le conteste que esta Sociedad no podía contratar con dicha casa mientras no salieran de esta localidad los obreros que habían venido de fuera para suplir a los despedidos, consiguiendo que salieran de esta localidad al día siguiente, tanto carpinteros como de otros oficios, y mandar obreros asociados de la casa Arroyo y Gallego. Se pide que la empresa de la Zarzuela rescinda el contrato con dicha empresa y contrate con esta Sociedad. Se acuerda no mandar personal mientras eso no se cumpla”¹⁴.

El ámbito que abarca el contrato de trabajo no siempre es el mismo. Se producen contratos de trabajo a nivel de empresa, que son los primeros que se pusieron en práctica. Con el tiempo, y, a la vez que se iban organizando las sociedades patronales, la contratación colectiva se negocia a nivel de sector o al menos de un importante grupo de empresas de una misma rama de producción.

Los contratos de trabajo que abarcan a todo un sector se impondrán definitivamente una vez establecido en la organización sindical el Sindicato local de Industria. Las Actas del Sindicato de Alimentación de Madrid “Artes Blancas” nos narran el camino seguido en 1920 hasta conseguir un contrato colectivo del sector que nos puede servir de modelo para ver, en la práctica, cómo trataban las organizaciones societarias ugetistas de conseguir un contrato colectivo de todo un sector que tuviera las máximas ventajas posibles para los trabajadores.

La presión obrera y la resistencia patronal se verán abocadas normalmente a conflictos huelguísticos antes de pactar un contrato de trabajo aceptable para las dos partes. La intervención de la autoridad gubernativa como fuerza conciliadora es otra de las características bastante comunes antes de llegar a un acuerdo.

Ante una Real Orden por la que se dejaba libertad en la compra de trigos a los harineros y se fijaba la tasa de harina en 82 pts, se reúne el Comité Ejecutivo del Sindicato con el propósito de preparar una entrevista con los patronos panaderos. En la entrevista celebrada el 10 de septiembre de 1920¹⁵ se planteó a los patronos las cuestiones que se podían derivar de la referida Orden, advirtiéndoles de que para alterar cualquiera de las condiciones que rigen las relaciones laborales en la industria, habría que contar con el Sindicato y realizar un nuevo contrato de trabajo en el cual, además del reconocimiento de los últimos aumentos salariales, se regulase el reparto de pan, se nivelaran los jornales, se abonaran los días de descanso y otros puntos que previa discusión, pudieran llegar a un acuerdo. Los patronos se negaron a tratar con el Sindicato de Alimentación con lo que la situación de conflicto en el sector se empieza a preparar por ambas partes. El Sindicato trata de conectar con los harineros para que sirvan de intermediarios mientras que los patronos empiezan a contratar a nuevo personal no adicto al Sindicato con un aumento de 1,50 pts de jornal. Dos meses más tarde los panaderos de candeal, estaban despidiendo la mitad del personal en cada fábrica¹⁶.

La situación de paro generalizado en el sector, creado por los despidos, trata de paliarlo el Sindicato colocando el mayor número posible de trabajadores en fábricas de pan fran-

¹⁴ “Acta de la Junta General de la Sociedad de Carpinteros de Taller” del 21 de enero 1913.

¹⁵ “Acta del Comité Ejecutivo de «Artes Blancas»”, del día 11 de septiembre de 1920.

¹⁶ “Acta del Comité Ejecutivo del Sindicato de Alimentación «Artes Blancas»”, celebrada el 9 de noviembre de 1920.

cés y de Viena (sociedades miembros del Sindicato) y acuerdan que, si siguen los despidos, no se acepten, planteando a los patronos la disyuntiva de que trabajan todos o ninguno, con el objeto de que sean los patronos quienes declaren el conflicto. La reacción de las fábricas de pan candeal fue despedir a todo el personal, y el Sindicato acuerda que no se trabaje tampoco en las panaderías de Viena y pan francés, con lo que la huelga afectaba a todo el sector de panaderos¹⁷. La situación creada por el conflicto hace intervenir a las autoridades provinciales con el fin de solucionar el problema.

El 7 de diciembre de 1920 se reúne el alcalde, el gobernador, patronos y Sindicato con el propósito de buscar una solución conciliadora. El gobernador presentó la siguiente fórmula que fue aceptada por los obreros: "Los aumentos de jornal (subvenciones a la fabricación de pan con precio obligatorio) que hoy paga el Gobierno, se aplicarán íntegramente para los obreros que fabriquen pan de tasa y el aumento que resulte será el que se aplique para los demás". Sin embargo los patronos no aceptaron dicha solución con lo que el conflicto continúa. Tres días más tarde existe una reunión de patronos y obreros en la que tampoco se llega a un acuerdo satisfactorio para las dos partes: los patronos ofrecen 9 pesetas diarias de jornal y el derecho a un kilo de pan, mientras que los obreros dan dos alternativas: 9,50 de salario y el kilo de pan ó 9 pesetas de jornal, abonar los jornales perdidos y firmar las bases de trabajo de verano. El Sindicato quiere mantener estas reivindicaciones insistiendo en los jornales perdidos.

Ante la marcha del conflicto el Sindicato acuerda aceptar la solución de los patronos con carácter provisional y continuar la lucha dentro de los talleres, con el fin de conseguir sus peticiones de forma escalonada, en lugar de llegar a un acuerdo de todo el sector como era el fin apetecido por los obreros. Se comienza a trabajar con 9 pesetas (dos pesetas de aumento) de salario y sacando cada trabajador un kilo de pan, sin embargo se hace disminuir considerablemente el ritmo de producción, lo que provoca una cadena de despidos, afectando sobre todo a los trabajadores de pan francés, de Viena y repartidores.

El 17 de diciembre de 1920 se consigue el primer acuerdo parcial con el Sindicato. La panadería de la Unión Eléctrica Madrileña del Cerro de la Plata llega a un acuerdo con el Sindicato y se firman las bases de trabajo según las peticiones obreras: 9,50 pesetas de jornal mínimo, derecho a un kilo de pan y se mantiene la costumbre de pagar el día de descanso¹⁸.

Como todo el conflicto continuaba y como los despidos no cesaban el 29 de diciembre se acuerda iniciar una huelga de todos los asociados¹⁹ excepto los que trabajan en "los Carabancheles", Puente de Vallecas, Colegio de Sordomudos, y Cerro de la Plata. El mismo día de declarada la huelga se recibió en el Comité Ejecutivo una cita del alcalde y se nombró una comisión compuesta por un representante de cada sección sindical. Se celebraron dos reuniones con el alcalde, una el 26 y otra el 28 de diciembre, no concertando ningún acuerdo, al día siguiente 29 se firma el contrato de trabajo con las compañías panaderas. El contrato se hizo bajo las bases de 9 pts de jornal mínimo y derecho a un kilo de pan. Muchos afiliados protestan por la firma de un contrato que consideran que les perjudica y se sienten defraudados porque las últimas luchas no han servido para nada. Sin embargo

¹⁷ "Acta del Comité Ejecutivo del Sindicato de Alimentación, «Artes Blancas»" celebrada el 24 de noviembre de 1920.

¹⁸ "Acta del Sindicato de Alimentación «Artes Blancas»" celebrada el 17 de diciembre de 1920.

¹⁹ Pertenecen al Sindicato: Panaderos candealistas, pan francés, pan de Viena, confiteros, reposteros y repartidores.

los partidarios de que se haya firmado señalan que la crisis de trabajo es muy fuerte en algunos sectores (Viena y pan francés) y que no se podía resistir más.

Es cierto que los trabajadores han cedido en parte de sus reivindicaciones salariales y que el conflicto pudiera haberse solucionado antes sobre las bases que fue firmado, sin embargo, el Sindicato de Alimentación ha conseguido imponer su representatividad como único interlocutor válido de los trabajadores en la regulación de un contrato de trabajo que afecta a todo un sector.

En la contratación colectiva casi nunca se sobrepasa el ámbito de una misma ciudad, sin embargo, una vez que la organización sindical se fue constituyendo en Federaciones Nacionales de Industria, los organismos obreros tratarán de que el contrato colectivo abarque el ámbito nacional.

Anteproyectos legislativos previos sobre el Contrato de Trabajo.

Otro aspecto de la contratación colectiva, que ya hemos señalado antes, era la intervención de la autoridad gubernativa que cumplía la función de arbitraje. Antes de la creación de los Tribunales Industriales, la intervención gubernativa era una práctica normal, sobre todo en la solución de los conflictos que afectaban directamente al consumidor. La intervención del gobernador de Madrid en los conflictos de la panadería aparece con bastante frecuencia en las Actas de la Sociedad de Panaderos²⁰.

La promulgación el 19 de mayo de 1908 de la ley sobre Consejos de Conciliación y Arbitraje, instituye por primera vez un procedimiento pacífico para solucionar las diferencias entre patronos y obreros, aunque la ley que regula las huelgas propiamente no se aprobaría hasta el 27 de abril de 1909 “Ley de huelgas y coaliciones”. Los cauces que marcaba la ley para la realización de huelgas nunca fueron aceptados por las organizaciones sindicales que los consideraban demasiado estrechos e insuficientes.

Los Tribunales Industriales que se crearon en 1908 no se ponen en práctica hasta que se aprueba su reforma el 22 de julio de 1912²¹ hubieran servido a su vez para que las reclamaciones de empresarios y obreros tuviesen una cobertura jurídica más apropiada en sus diferencias laborales, aunque en realidad nunca llegaron a funcionar de modo efectivo.

La acción del Estado en el problema obrero no empieza en nuestro país hasta el siglo XX. Las leyes de accidentes de Trabajo (30-mayo-1900) y la ley acerca del trabajo de las

²⁰ “Actas de la Sociedad de Panaderos-Candeales” de 19 de noviembre de 1907, 31 de marzo de 1908 y 5 de enero de 1909.

²¹ P. Calvo y Camina, Magistrado de la Audiencia Territorial y Juez del Tribunal Industrial de Madrid, comentaba en estos términos la ley de Tribunales Industriales: “En nuestra Patria puede decirse que han carecido de realidad y vida (los Tribunales Industriales) hasta la promulgación de la presente ley (1912), porque si bien es cierto que fueron creados por la del 19 de mayo de 1908, dióseles entonces una tan defectuosa organización, que sólo en contados casos llegaron a funcionar..., hasta el punto de verse precisado el Gobierno a pedir a las Cortes su suspensión el 16 de julio de 1910”.

Calvo y Camina, P.: *Comentarios a la Ley de Tribunales Industriales*. Madrid. Librería de Victoriano Suarez, 1917, p. XIII.

En cuanto a la ley de Conciliación y Arbitraje, Largo Caballero señala que nunca funcionó. “Fue una ley muerta”.

Largo Caballero, F.: Obra citada p. 59.

mujeres y los niños (13-marzo-1900) fueron consideradas por las organizaciones obreras como una conquista que arrancaban al poder de “los privilegiados”. La legislación obrera, cada vez más abundante, significa el abandono definitivo de una concepción del Estado liberal, defensora de la no intervención en los problemas económicos, ni en las consecuencias sociales que acarrearán²².

El empeño de corregir los problemas sociales, creados por el sistema económico liberal, a través de la intervención del Estado en las relaciones de producción, encontraría un grupo cualificado de hombres reformistas procedentes de sectores de la burguesía más avanzada y sobre todo de intelectuales vinculados a la filosofía Krausista y a la Institución Libre de Enseñanza.

Propondrán estos hombres el paso del Estado liberal a un Estado social de derecho “conibiéndose éste como fórmula que, a través de una revisión y reajuste del sistema, evite los defectos del Estado abstencionista liberal y, sobre todo, del individualismo que le servía de base, postulando planteamientos de carácter social”²³.

Esta concepción reformista se vería favorecida por la cada vez más importante preocupación por “la cuestión social” y el creciente desarrollo de las organizaciones obreras, que exigían una legislación obrera reguladora de las condiciones de trabajo.

En esta órbita, defensora del intervencionismo del Estado en las relaciones laborales, habría que situar hombres como Segismundo Moret y Prendergast, principal impulsor de la Comisión de Reformas Sociales, José Canalejas, inspirador en 1902 de la creación de un Instituto de Trabajo. El Instituto de Reformas Sociales acogió desde su nacimiento en 1903 a los hombres más destacados del reformismo intelectual.

El Instituto de Reformas Sociales fue el motor de la legislación obrera del primer cuarto de siglo, en él se fraguaron multitud de normas reguladoras del trabajo en nuestro país, sin embargo no todas fueron aceptadas y algunas tan importantes como el proyecto de ley de contrato de trabajo se vio rechazada por la resistencia de las partes afectadas: obreros y empresarios.

A pesar de los intentos de establecer una ley que sirviera de marco legal a la contratación colectiva a lo largo de los primeros años del siglo XX, no fue posible su aprobación hasta 1931. Sin embargo, creo oportuno el conocer los intentos legislativos que en materia de contratación colectiva se produjeron anteriormente, ya que constituyen en diverso grado los antecedentes españoles de la ley y nos muestra las vicisitudes que pasó un proyecto legal tan importante para las relaciones laborales y para los sindicatos como el de contrato de trabajo.

²² La legislación obrera ha sido ampliamente analizada, no sólo en la época de su elaboración, a través de numerosos estudios del Instituto de Reformas Sociales, sino recientemente por investigadores del Derecho del Trabajo. Ver:

González Rebollar, H.: *Ley de accidentes de trabajo*. Estudio crítico de la española de 30 de enero de 1900, de su reglamento y disposiciones concordantes comparadas con las principales legislaciones extranjeras. Salamanca, “Imprenta Colón”, 1903.

Ruiz Grijalba, A.: *El Contrato de Trabajo ante la razón y el derecho*. Madrid, Francisco Beltrán, 1902 (2ª edición 1922).

Lopez Peña, I.: *Los orígenes del internacionalismo laboral en España: El Instituto de Reformas Sociales*. “Revista de Trabajo”, 1969, nº 25, pp. 7-44.

Montero Aroca, J.: *Los tribunales de Trabajo (1908-1938) jurisdicciones especiales y movimiento obrero*. Valencia, Pub. Universidad, 1976.

Palomeque Lopez, M.C.: *“Derecho del trabajo e ideología”*. Madrid, Akal universitaria, 1980.

²³ Díaz, E.: *Estado de derecho y sociedad democrática*. Madrid, Edicusa, 1966, p. 65.

Conviene en primer lugar enumerar los distintos intentos legislativos, con el fin de constatar la cantidad de veces que se trató de impulsar una ley de contrato de trabajo.

Después de que fuesen presentadas al Instituto de Reformas Sociales unas “Bases para un proyecto de ley acerca del contrato de trabajo”²⁴, se presentó el 11 de mayo de 1905 un proyecto de ley de contrato de trabajo redactado conforme a los acuerdos del Instituto²⁵. El 1 de noviembre de 1906 se presenta al Congreso un proyecto de ley sobre contrato de trabajo, por el Sr. Ministro de la Gobernación Bernabé Dávila²⁶. El texto reproducía el anteproyecto del Instituto de Reformas Sociales.

En 1908 se presentó, esta vez al Senado, por el entonces Ministro de la Gobernación D. Juan de la Cierva un proyecto de ley que según el preámbulo reproduce fundamentalmente el anterior, sin embargo, no opinaba lo mismo Largo Caballero, quien, dentro de la información pública abierta en el Senado, comenzaba su discurso en estos términos: “Señores de la Comisión: De tal modo han mutilado el Ministro de la Gobernación el proyecto de contrato de trabajo hecho por el Instituto de Reformas Sociales, que el Partido Socialista, la Unión General de Trabajadores y las sociedades obreras que eligieron a los vocales del Instituto (en total, más de 550 organizaciones), y en cuyo nombre hablo, han considerado informar, a fin de que la Comisión tenga en cuenta sus observaciones y modifique el proyecto, de modo que, no sea letra muerta por su ineficacia”²⁷. Pero en su discurso Largo Caballero aludía a hechos concretos que consideraba inaceptables para los trabajadores. Establecía el proyecto que regían los Tribunales Industriales y, a falta de éstos, los jueces municipales quienes deberían determinar si la jornada era excesiva o si el jornal no cubría las mínimas necesidades. Este procedimiento no podía satisfacer a los trabajadores porque en los Tribunales Industriales estaban en minoría los trabajadores y mucho menos en el segundo de los casos donde se temía que el caciquismo local impidiese que alguna vez se llegara a realizar justamente.

“El mínimo de salario, decía Largo Caballero textualmente, creo que se podría determinar anualmente por los tribunales industriales de acuerdo con las sociedades obreras, ya que es imposible ponerlo en la ley por estar sujeto a las oscilaciones de los precios de los artículos de primera necesidad...”. “Respecto a las horas extraordinarias perceptúa el art. 7º opino que no deben de trabajarse más que en casos de urgencia o en circunstancias especiales; pero siempre de acuerdo y determinado por las partes contratantes, porque si no, éste sería un medio de eludir la jornada máxima”²⁸.

En 1910, 1914 y 1916 se vuelven a presentar al Senado sendos proyectos de ley sobre contrato de trabajo por los entonces ministros de la Gobernación Srs. D. Fernando Merino (16-VII-1910), D. José Sánchez Guerra (12-VI-1914) y D. Joaquín Ruiz Jiménez (22-V-1916) respectivamente. Los tres proyectos son prácticamente la reproducción exacta del Anteproyecto del Instituto de Reformas Sociales y del Proyecto Dávila. Todavía el 14 de noviembre de 1919 se presentó al Senado un nuevo proyecto, por D. Manuel de Burgos y Mazo que recoge parte de todos los anteriores y que de nuevo fue rechazado.

²⁴ Estas Bases fueron elaboradas por Gumersindo de Azcárate, Rogelio Inchaurreandieta, Vicente Santamaría, José María Piernas y Javier Ugarte. Vid en el Instituto de Reformas Sociales, *Información legislativa española y extranjera sobre contrato de trabajo, leyes, proyectos, proposiciones y otros documentos para el estudio de la materia*. Madrid, Sobrinos de la Suc. de M. Miunesa de los Ríos, 1921, pp. 23 a 28.

²⁵ “Boletín del Instituto de Reformas Sociales”, 1905, mayo, nº 11, pp. 801 y ss.

²⁶ “Diario de Sesiones”, Apéndice 1º al nº 122.

²⁷ Largo Caballero, F.: “Sobre el Contrato de trabajo”, “El Socialista”, 30 de octubre de 1908.

²⁸ Largo Caballero, F.: *Ibidem*.

En vista de la escasa aceptación de todos los proyectos se encarga al Instituto de Reformas Sociales la elaboración de un nuevo anteproyecto que se somete a deliberación del Consejo de Dirección del organismo el 19 de septiembre de 1921 pero que no se aprobó por el Pleno del Instituto hasta el 19 de febrero de 1924. El nuevo anteproyecto constaba de 99 bases y las 5 últimas dedicadas al “Control obrero” contarían con la oposición patronal y ocasionaron su retirada del Instituto²⁹. Todos estos intentos de realizar una ley de contrato de trabajo demuestran, al menos, la conciencia política sobre la necesidad de una ley que regulase la contratación colectiva y, desde otro punto de vista, las dificultades insalvables que encontraron los distintos proyectos.

A la hora de analizar los antecedentes legislativos de la ley de 1931 vamos a tener en cuenta dos anteproyectos: el presentado por Ruiz Jiménez en 1916, como representativo del primer proyecto elaborado por el Instituto de Reformas Sociales, y el de 1924, segundo proyecto elaborado por el Instituto. Uno de los defectos del anteproyecto de 1916 fue su ambigüedad, dejando aspectos muy importantes sin concretar. Era un proyecto excesivamente genérico y abstracto. Decía su artículo 1º: “El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico”. El anteproyecto de 1924, por el contrario, precisaba mucho más los conceptos. Partiendo expresamente de la existencia de dos partes sitúa la relación contractual en el terreno del pacto y teniendo en cuenta los derechos y deberes de ambos para realizarlos en justicia³⁰. La ley de 1931 simplifica el concepto de contrato. Ya no se habla de pacto sino de obligaciones que se asumen: unos para hacer la obra o servicio y otros para remunerarla.

En cuanto a la contratación de empresarios con sociedades obreras. Ambos proyectos lo tenían en cuenta en los arts. 3º el de 1916 y 46º-48º el de 1924. La práctica cotidiana había puesto de manifiesto el reconocimiento jurídico de las sociedades obreras, como legítimos representantes de los trabajadores en la negociación de las bases de trabajo. El problema que se planteaba y que quizás fuese una de las principales razones que expliquen el que no llegasen nunca a ser leyes los anteriores proyectos fuera el de “la responsabilidad” a que alude el art. 3º del proyecto de ley de 1916. Los patronos veían la imposibilidad de exigir legalmente dichas responsabilidades, mientras no existiera una ley sobre Asociaciones profesionales; en tanto que los Sindicatos, cuyo nacimiento legal surge al amparo de la ley de Asociaciones de 1887, no estaban dispuestos a entrar por una nueva normativa que recortase de algún modo su capacidad de acción. La posición de la patronal se refleja en este texto: “Hoy, y precisamente por esa falta de sujeto adecuado y bien definido a que hacemos referencia, ni pueden tener verdadera eficacia los contratos de trabajo que se celebren, ni hay medio de poder obligar a esas entidades que se dicen obreras a que los cumplan; pues, carentes de responsabilidad y de temor a sanción alguna, se hallan en inmejorables condiciones para poder dar de lado a lo que se pactó o convino, por cualquier pretexto y en el momento que lo estimen más oportuno; y es que la actual ley de Asociaciones, que los obreros estiman bastante, defendiendo este criterio con todo el tesón que conviene a sus particularísimas intereses, la estima la representación patronal insuficiente a todas luces”³¹.

El texto de 1924 dedica al contrato colectivo tres artículos, desde el 46º al 49º, en los que desarrolla ampliamente quiénes y en qué condiciones pueden celebrarse este tipo de

²⁹ Sobre la retirada patronal: *Estudios sociales y económicos de la Asociación Patronal. El Control Obrero (ideas, datos y conclusión)*. Madrid, Sucesores de Rivadeneyra S.A. 2ª ed.: 1931, p. 183.

³⁰ Art. 1º del Anteproyecto de 1924.

³¹ *El contrato de trabajo. Su disensión en el I.R.S. Actuación de la representación patronal*. Madrid, Imp. Suc. de Rivadeneyra, 1924, p. 6.

contratos, especificando en el art. 57 la necesidad de que las normas fijadas se establezcan por escrito, mientras que el antiguo proyecto permitía la posibilidad de que se celebrase de palabra. “En este caso, cuando no puedan probarse las condiciones del mismo, se entenderá celebrado con arreglo a las disposiciones de esta ley y a los usos y costumbres del oficio en la localidad”³². El texto no necesita comentario para observar el grado de imprecisión en que quedaría el contrato si se hace de palabra.

Otro aspecto importante a destacar sería la regulación de las condiciones que debe tener todo contrato de trabajo³³. Mientras que el proyecto de ley de 1916 continúa siendo muy impreciso, llegando incluso a dar la posibilidad de que si no se fijan claramente los servicios contratados regiría “la costumbre del oficio”, en el anteproyecto de 1924 se especifican mucho más las condiciones que debe de tener un contrato de trabajo, teniendo en cuenta sobre todo los derechos mínimos que tiene el trabajador. Además de la fijación del salario que ya aparecía en el proyecto de 1916, se deberán consignar en el contrato: la duración de la jornada, la determinación concreta de las disposiciones sobre seguros sociales, el compromiso expreso de observar estrictamente las disposiciones sobre trabajo³⁴. La expresión de las facilidades que los patronos deben de dar en materia de educación general y profesional y lo que aún era más importante “la omisión de cualquiera de estas condiciones no invalidará el contrato, sino que dará derecho a las partes para exigir su cumplimiento”³⁵.

Por último habría que señalar que ambos anteproyectos establecían la obligatoriedad de realizar un Reglamento de la industria que sería expuesto en los lugares de trabajo³⁶, con lo que se establecía una normativa de cómo deberían ser regulados los deberes y derechos de los trabajadores.

Se fijaban los límites de las sanciones y su cuantía (art. 17º y 36 respectivamente para ambos proyectos) y se detallaban los compromisos a que se obliga el trabajador con la firma del contrato (art. 19 y 15 de los proyectos reseñados). El obrero aceptaba la autoridad del patrón y se comprometía a cumplir el Reglamento, poner en el ejercicio de su trabajo todo el esfuerzo necesario y a trabajar, en circunstancias de urgencia, mayor número de horas que en la jornada habitual, con la condición de que estas horas extraordinarias se paguen como mínimo un 50% más que la hora ordinaria.

En la ley de 1931 se regula la contratación colectiva en el art. 12 y en él se especifica de modo detallado que son las “asociaciones profesionales obreras, legalmente constituidas” y una o varias asociaciones patronales quienes tienen capacidad de pactar, las normas que regirán los contratos de trabajo.

Se establece, así mismo, que estos pactos colectivos no podrán fijar condiciones de trabajo menos favorables para los trabajadores que las determinadas por la legislación social vigente.

Se fija, por primera vez, que la duración mínima de los pactos colectivos sea de dos años y en ese tiempo no podrán modificarse ni por presiones obreras ni patronales.

³² Art. 4 del Proyecto de 1916.

³³ El proyecto de 1916 las regula en el art. 7º y el Anteproyecto de 1924 en su art. 11.

³⁴ Era práctica habitual el incumplimiento de la legislación obrera en las empresas españolas. Sobre este tema ver las *Memorias Anuales de la Inspección de Trabajo (1908-1917)*. Instituto de Reformas Sociales, Madrid, Impr. de la Suc. de M. Minuesa de los Ríos, 1910-1919, 10 volúmenes.

³⁵ Art. 11 del anteproyecto de 1924 y art. 20 de la ley de 1931 que reproduce literalmente el art. 11 del anteproyecto de 1924.

³⁶ Art. 16 en el de 1916; art. 35 en el de 1914. La Ley de 1931 lo regula en el art. 66.

La ley contempla claramente el predominio de la idea de la colectividad sobre el individuo. Es lógico que una ley elaborada desde el Ministerio que ocupa Largo Caballero conceda un papel primordial a la función que los Sindicatos deben desempeñar en el ordenamiento de las reglas de trabajo, no sólo en aquello referente a las bases o condiciones como debe realizarse el trabajo (contrato de trabajo) sino también en la función que deben tener los mismos Sindicatos de poder controlar la contratación de trabajadores, de tal manera que sean las mismas sociedades obreras quienes determinen la admisión de aquellos trabajadores necesarios para realizar una obra o servicio, cuando esta contratación se haya realizado con un grupo de individuos de una asociación obrera³⁷.

Una de las novedades que aporta la ley de 1931 con respecto a anteriores proyectos es la enumeración expresa de quienes son considerados trabajadores, entre los que incluye a los trabajadores intelectuales (art. 6º) y excluye, en cambio, a los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas, así como a todos los funcionarios públicos en general (arts. 7º y 8º).

El capítulo II trata de delimitar la libertad contractual con el fin de impedir que se realicen contratos en los que los obreros sean disminuidos de sus derechos. Tales limitaciones, la ley las expresa detalladamente y prevee la nulidad parcial de aquellos contratos que no respeten los derechos adquiridos por los trabajadores, mientras que seguirá siendo válido el resto y se completará como si hubiesen acordado las partes contratantes los preceptos y disposiciones jurídicas adecuadas.

Regula, a su vez, las clases, requisitos y efectos del contrato de trabajo (capítulo III) donde se dicta entre otras cosas las normas sobre duración del contrato, qué se entiende por salario y la regularidad a que debe sujetarse la retribución, respetando al máximo la libertad de los obreros de cobrar su salario sin ningún tipo de mediatizaciones que puedan coartar su libertad económica³⁸.

Especial interés tiene el art. 56º que contempla, por primera vez en la historia de la legislación social española, la fijación del derecho por parte de los trabajadores a disfrutar siete días de vacaciones retribuidas al año.

La ley, en fin, regula también las obligaciones de obreros y patronos, así como las causas posibles de cese del contrato de trabajo.

Se puede concluir que la ley de 1931 trata de fijar los cauces jurídicos para regular una realidad, ya existente en aquellos lugares y parcelas económicos, donde la influencia de las organizaciones socialistas había sido predominante. Se trata de convertir en legal algo, que en la práctica de las relaciones laborales, es real hace bastante tiempo, principalmente en ciertos sectores industriales. Con la promulgación de la ley, empresarios y asociaciones obreras contarán con una cobertura legal para realizar sus pactos o acuerdos laborales.

La ley se amolda, sobre todo, a la línea de actuación de la U.G.T. que desde su fundación se caracterizó por una gran moderación en la utilización de las medidas de presión propias de la actividad sindical, desde la huelga o la negociación de las bases de trabajo hasta la participación en los organismos oficiales de incidencia social, con el fin de conseguir una mas abundante y progresiva legislación social.

Tampoco se puede olvidar que la ley pretende, de un modo especial, reforzar el papel de las sociedades obreras ugetistas en la contratación laboral, de tal manera que no sólo

³⁷ Arts. 58-62 de la Ley de Contrato de Trabajo, en "Gaceta de Madrid", 22 de Noviembre de 1931.

³⁸ El art. 42 es reproducción literal del art. 1º del Real Decreto del 18 de Julio de 1907 que prohibía el establecimiento en los lugares de trabajo de tiendas, cantinas o expendedurías que pertenezcan a los patronos, capataces... etc.

se convierten en protagonistas de la negociación de las condiciones laborales, como representantes de los obreros, sino que sean las propias sociedades quienes regulen la admisión de trabajadores en los talleres. De este modo aumenta considerablemente ante los trabajadores el poder que desempeñan las sociedades obreras y los trabajadores se afiliaran a las sociedades ugetistas que se convierten en los mejores garantes de los sectores obreros.

Todo esto, evidentemente, trata de reforzar el poder de la central socialista que pretenderá, como siempre, contener la escalada huelguística e impedir que la otra gran central, la C.N.T., le supere en influencia.