

EL TRABAJO DEPENDIENTE Y LA FORMACIÓN DE ESTÁNDARES DE CONDICIONES DE TRABAJO

Apud VV.AA. (L.E. de la Villa Gil, coord.), *El trabajo. In memoriam del profesor Juan Rivero Lamas*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid 2011, págs.. 95 a 133.

Antonio Ojeda Avilés
Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Sevilla

1. Objeto del estudio

En el análisis de los criterios de delimitación del contrato de trabajo y de la disciplina que lo regula partiré de las siguientes hipótesis, que iré analizando sucesivamente:

- a) El criterio de la dependencia destaca sobre los de la ajenidad en su fuerza distintiva del trabajo asalariado respecto de otras figuras contractuales próximas.
- b) Sin embargo, la dependencia es solo el reflejo de la verdadera causa del contrato, que es el control organizativo del empresario.
- c) La versión moderna de éste se encuentra explícitamente recogida en el artículo 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Actualmente el control se encuentra convenientemente limitado por poderes compensadores que no existieron en el largo período de formación del contrato de trabajo, durante la época de no intervención del Estado en las relaciones industriales.

- e) Como antecedente inmediato del contrato de trabajo debería reconocerse un tipo de contrato escasamente bilateral denominado en otros países contrato de industria, de contenido disciplinario.
- f) El contenido bilateral del contrato de trabajo se constituye progresivamente mediante intervenciones uniformadoras de tipo empresarial, primero, y de tipo sindical y paritario, después, hasta llegar a la aparición de las primeras leyes estatales.
- g) Hay una diversa respuesta al control omnímodo del empresariado en los diversos países europeos, pudiendo distinguir entre regiones industrializadas y regiones no industrializadas.
- h) Andalucía, en forma muy similar a Sicilia, suministra un modelo de aparición del contrato de trabajo peculiar, donde la organización de empresarios, espoleada por impulsos sindicales y revolucionarios, inicia la regulación uniforme de condiciones de trabajo como contrapunto a la regulación precaria del empresario individual.
- i) La Cámara de Comercio de Sevilla suministra un ejemplo, débil pero significativo, de mediación en la configuración de estándares laborales, que permitirá la formación de la costumbre profesional como antesala de las normas laborales.

2. Los criterios de delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo en el artículo 1 ET.

Hay cuestiones prácticamente insolubles, cuya solución atormenta sin embargo a generaciones enteras de juristas. Desde que surge la rama jurídico laboral del Ordenamiento e incluso antes, cuando aparecían las primeras leyes obreras, la causa del contrato de trabajo ha servido para justificar la promulgación de normas protectoras del trabajador y –en el fondo- de equilibrio y paz social. Ya en el siglo XIX aparecían las primeras teorías sobre la propiedad del esfuerzo realizado por el obrero, que no se dirigían a discutir a quién pertenecía el resultado, sino a poner de relieve la venta de trabajo en cuanto esfuerzo físico y mental a una tercera persona, el patrono. Las leyes también reflejaron el debate a su manera en las descripciones que hacían del nuevo

contrato surgido hacia 1885¹, oscilando entre los criterios de la ajenidad y la dependencia², y aun cuando la primera ley general codificadora de la materia, el denominado Código de Aunós de 1926, prefiriera mantenerse al margen con una definición de contrato de trabajo bien ambigua, como “aquel por virtud del cual un obrero se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un patrono por precio cierto”, poco después, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 entraba en el debate con su definición del contrato de trabajo como aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o a varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, *bajo la dependencia de éstos, por una remuneración*, sea cual fuere la clase o forma de ella, aunque a renglón seguido señala como objeto del contrato a todo trabajo u obra que se realice *por cuenta y bajo dependencia ajenas*.

Así pues, los criterios legales que parecen predominar en la delimitación del contrato de trabajo y por ende del Derecho del Trabajo van a ser la dependencia y la ajenidad, con predominio de la primera³, que la jurisprudencia se encargará de delimitar con los *indicios de laboralidad* ya conocidos⁴. En el resto de Europa puede decirse en cambio que, tras los excesos de los partidarios de incluir el contrato que nos ocupa dentro del Derecho Público o dentro de la categoría de contratos con los que se transmitía la propiedad del esfuerzo a un tercero, el criterio de la dependencia prevalece

¹ Es la época en que surge la denominación en Francia, y durante varios años convivió con la denominación anterior, la de contrato de servicio industrial o de industria: A. COTTEREAU, “Industrial Tribunals and the Establishment of a Kind of Common Law of Labour in Nineteenth-Century France”, apud VVAA (STEINMETZ W., ed.), *Private Law and Social Inequality in the Industrial Age. Comparing legal cultures in Britain, France, Germany and the United States*, Oxford University Press, Oxford 2000, pág. 202. La derivación del contrato de trabajo del más antiguo del arrendamiento de servicios es incierta, y se debe sobre todo a los esfuerzos del civilista L. Barassi con su magna obra de 1901, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, Milán 1901. Hay nueva edición a cargo de M. Napoli por la editorial V&P Università, Milán 2003. La parte sustancial de la obra se encuentra en el capítulo I, dedicado a la “natura del rapporto locativo scatenante dal contratto di lavoro”, págs. 19 ss. de la edición moderna. Un análisis exhaustivo de la obra puede verse en VVAA (M. Napoli, coord.), *La nascita del diritto del lavoro. “Il contratto di lavoro” di Ludovico Barassi cent’anni dopo. Novità, influssi, distanze*, V&P Università, Milano 2003, passim.

² Ya desde 1900 la Ley de Accidentes de Trabajo hablaba del trabajo ejecutado por cuenta ajena, mientras que el Reglamento de la Ley sobre trabajo de mujeres y menores consideraba patrono al que contratara por salario el aprovechamiento de servicios personales cuya dirección y vigilancia se reserva. Más tarde, en 1905, el reglamento de la Ley de Descanso Dominical entendía que era trabajo por cuenta ajena el que se realizaba por orden de un tercero, sin más beneficio que el jornal.

³ La nota de dependencia es esencial y característica, decía la sentencia TS de 3 de enero de 1942, y tipifica sustancial e inexorablemente el contrato de trabajo, añadía otra de 21 de febrero de 1952, lo que llevaba a Alonso Olea: “Insistentemente ha dicho el Tribunal Supremo que sin relación de dependencia no hay contrato de trabajo (...), pero esta afirmación, extremadamente reiterada, exige que se precise en qué consiste exactamente la relación de dependencia” (*La materia contenciosa laboral. Extensión y límites de la jurisdicción de trabajo*, Instituto García Oviedo, Sevilla 1959, pág. 35).

⁴ El Tribunal Supremo utiliza los dos criterios desde al menos las sentencias de 22 de junio de 1932 y 11 de enero de 1934.

como el más seguido de los que surgen por doquier, y de entre los cuales hay otros dos que pronto alcanzan cierto relieve: el de la ajenidad ya mencionado y el del control o dirección por parte del empresario. La subordinación a las órdenes e instrucciones de otro va a ser el criterio principal en casi todos los países, salvo en Reino Unido, donde el del control va a predominar durante largo tiempo, y aún hoy mantiene una fuerte presencia en la jurisprudencia de los tribunales.

La imposición de la dictadura en 1936 parece alejar el equilibrio de ambos criterios en nuestro país para colocar en lugar prevalente al criterio de la ajenidad, y aunque en la sustitución podría hallarse alguna influencia francesa y la enérgica defensa realizada desde el principio por el profesor Alonso Olea⁵, una concepción “toynbeeyana” del intérprete social podría hallar cierta relación entre el deseo de todo gobierno fuerte de ocultar su circunstancia y la nueva doctrina sobre la caracterización del contrato de trabajo como un título de transmisión *ab initio* de los frutos desde el trabajador al empleador, y no como un contrato de sumisión. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944, sin embargo, mantenía la misma dualidad ya vista en la de 1931. La ajenidad en los frutos se desarrollará esplendorosamente como criterio delimitador en los años siguientes, y las dificultades de su aplicación e incluso las circunstancias de su predominio en España se irán olvidando⁶. Otras teorías girarán en torno a ella aludiendo a la ajenidad en los riesgos (Bayón Chacón, 1958), en la utilidad patrimonial (Montoya Melgar, 1965), en la titularidad de la organización (Albiol Montesinos, 1971) y en el mercado (Alarcón Caracuel, 1986)⁷.

A partir de 1966, no obstante, la dependencia o subordinación va a comenzar una nueva escalada con la obra del profesor Rodríguez-Piñero⁸, hasta equiparar la influencia de la ajenidad, dejando el campo abonado para una vuelta a la utilización legal de ambos criterios.

⁵ Decía en 1959: “Permítasenos decir que probablemente la tendencia jurisprudencial [de la dependencia] camina hacia una vía muerta; realmente lo esencial en el contrato de trabajo no es tanto la relación de dependencia como el que se trabaje ‘por cuenta ajena’, esto es, el que se trabaje para otro al que se atribuye la titularidad de los frutos del trabajo y que asume el riesgo del destino futuro de los bienes producidos, garantizando una remuneración” (*La materia contenciosa laboral*, cit., pág. 37-38).

⁶ Algún autor significado trató de difuminar la posible adscripción sociológica –y al destacarlo solo me anima la curiosidad científica- mediante estudios sobre la ajenidad en el campo filosófico y sociológico, especialmente en análisis de la ajenidad en cuanto categoría esencial de la filosofía marxista de la lucha de clases.

⁷ Para mayores detalles sobre estas teorías, véase mi artículo “Ajenidad, dependencia y control: la causa del contrato de trabajo”, *Tribuna Social*, 195 (2007), 13 ss.

⁸ “La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo”, *Revista de Política Social* 71 (1966), 162 ss. Desde 1960 el citado profesor había señalado cómo en Europa el criterio de la subordinación gozaba de casi total unanimidad (“Empresa y contrato de trabajo”, *Anales de la Universidad Hispalense XX* (1960), pág. 22.

Pero al terminar la dictadura, en una ley general de nivel científico superior a las de las precedentes, aparece un tercer criterio en discordia que nunca se había ido, sino que quedaba a la sombra de la dependencia, y que ahora lo sustituye. El artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores delimita el ámbito de la ley a los trabajadores que presten sus servicios *por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica*. De nuevo hay una vuelta al dualismo en los criterios de delimitación, pero esta vez la subordinación viene contemplada desde su otra cara, desde el lado de la preeminencia del empleador, o, si se quiere en conceptos económicos, desde las prerrogativas del *management*. La organización y dirección del empleador es lo que ahora interesa para distinguir al contrato de trabajo de otras modalidades contractuales próximas ubicadas en el cajón de sastre del arrendamiento de obra o servicio. Como ya dijera la antigua sentencia británica de *Yewens v. Noakes* (1880), el trabajador es en sustancia una persona sujeta a las órdenes de su empleador en lo referente al modo de realizar su trabajo, o en palabras de la sentencia *Performing Right Society* (1924), el contrato de trabajo se caracteriza por la naturaleza y el grado específico de control del empleador sobre la persona del trabajador.

De este modo, el Estatuto de los Trabajadores va a requerir de nuevo un *test* de indicios para advenir la ajenidad en los beneficios y riesgos, por un lado, y, por otro, para determinar que el cumplimiento de la obligación asumida por el trabajador, sea de actividad o sea de resultado, viene determinado en todo momento por la dirección del empleador. El trabajador entra a prestar su esfuerzo en un ambiente sometido a la vigilancia y control del empresario, ya sea la fábrica, la oficina o el taller, e incluso allí donde trabaja fuera de la sede empresarial, la *longa manu* del empresario dirigirá sus pasos. La jurisprudencia española no parece haber visto todavía el cambio de tercio del legislador, pues aparentemente tanto monta hablar de dependencia como de dirección, como dos caras de la misma moneda, de donde el sometimiento a un ámbito de organización y dirección ajeno viene identificado con el antiguo criterio de la dependencia. A la cual parsimonia cabe hallar una explicación razonable proveniente de los hábitos jurídicos; pues en verdad que si la causa de un contrato se caracteriza y viene nominada por la prestación más típica, en el cambio de dinero por trabajo dependiente en que el aquí analizado se sustancia lo inmediato será hablar de trabajo dependiente, y hasta parecerá rebuscado hablar de trabajo sometido a las órdenes y el

control de la otra parte. A lo sumo, los clásicos entenderán que el control “es a lo que en puridad queda reducida la relación de dependencia”⁹.

Sin embargo hay en el matiz un paralelismo importante con cuanto ha sucedido históricamente con el poder político, desde la época del absolutismo hasta la actual democracia, que se visualiza mucho mejor desde la óptica de los poderes del empresario que desde la dependencia de su empleado. Dicho en otros términos, el legislador accede a limitar los poderes del empresario en tanto en cuanto poderes privados exorbitantes incompatibles con los contrapesos y garantías existentes en la escena política. El legislador de la división de poderes extiende a las relaciones entre particulares su concepción del mundo, y de la misma forma que había acabado con los ejércitos privados bajo la excusa de que el poder coercitivo le pertenecía, tratará de acabar también con la jerarquía cuasimilitar ostentada por los “fabricantes” a comienzos de la revolución industrial mediante una serie de normas limitativas del poder exorbitante de aquéllos para dirigir el modo de producción.

La verdadera diferencia entre el contrato de trabajo y el de, pongamos por caso, el arrendamiento de servicios libre, será la presencia en el primero de un poder de dirigir la actividad de la persona contratada, de reorientarla hacia otras tareas de su especialidad, de incluso prevenir el resultado. En líneas generales, como indica ZACHARY, mientras mayor es el control ejercido por el empleador, más probable será considerada su contraparte como trabajador sometido al Derecho del Trabajo y no como un contratista independiente¹⁰. Entre un abogado “libre” y un abogado contratado por una gran firma la diferencia estribará en el poder del titular de ésta para señalarle los casos que debe o no debe asumir, si debe continuar con la defensa de alguno e incluso la opción final que debe tratar de conseguir del tribunal¹¹. Es significativo el apartado referente al “ejercicio del poder de dirección de los titulares de los despachos” de la normativa reguladora vigente¹², a cuyo tenor el titular organiza, planifica y dirige el trabajo de los abogados, distribuye los clientes y asuntos del despacho, da las órdenes e instrucciones oportunas sobre la forma en que se hayan de prestar los servicios profesionales, verifica el cumplimiento por los abogados dependientes de las obligaciones asumidas y controla la actividad profesional que desarrollan, respetando

⁹ ALONSO OLEA, *La materia contenciosa laboral*, cit, pág. 38.

¹⁰ M.-K. ZACHARY, “Labor Law for supervisors: who is an ‘employee’ and why does it matter?”, en internet, 1 abril 2003.

¹¹ Estoy hablando de la relación laboral especial de abogados que prestan servicio en despachos de abogados de titularidad ajena, Real Decreto 1331/2006.

¹² Art. 6 del RD 1331/2006, citado.

desde luego los principios legales y constitucionales y la responsabilidad y la libertad e independencia de los abogados en el ejercicio de la profesión. Junto a ello, el abogado dependiente queda supeditado a jornada, horarios, vacaciones y descansos en su actividad profesional y obtiene una retribución concreta.

Pero quizá nos estemos olvidando de que el legislador del Estatuto de los Trabajadores alude además, en conjunción con el criterio organizativo o de control, a la ajenidad en sentido amplio, “por cuenta del empresario”, que tanto abarca los beneficios como las pérdidas, la organización o la clientela. Se trata de una ajenidad que a fuer de ser económica se convierte en integral, dejando al trabajador fuera de la esencia misma de la empresa económica, como un visitante en la casa del vecino. Ahora bien, por muy económico que quiera ser el criterio, desde el punto de vista jurídico la ajenidad no nos sirve como criterio delimitador del contrato de trabajo ni de la cualidad de trabajador contemplado por el Derecho del Trabajo. Por muy profesional libre que sea un arrendador de servicios, desde un abogado a un fontanero que trabajan por su cuenta, los beneficios de su actividad repercuten en el propio cliente *ab initio*, desde que comienzan a prestar sus servicios. Y si la ajenidad del otro signo, no en los beneficios sino en los riesgos, parece más determinante por cuanto hace descansar sobre el cliente el llegar o no a buen fin de la operación, en realidad estamos perdiendo de vista que el riesgo de la pérdida de la cosa incide de igual forma en la distinción entre los dos tipos principales del contrato de arrendamiento libre, el de obra y el de servicio: mientras que en el arrendamiento de obra el contratista corre con el riesgo a que aludo, en el de servicios es el comitente el que lo asume. Lo que caracteriza al contrato de obra, dice el Tribunal Supremo, es el hecho de que el contratista asume los riesgos de su cometido, a diferencia del contrato de servicios¹³. El contratista de obra responde del resultado, mientras que el de servicios no responde en absoluto, a no ser por dolo o negligencia grave en el cumplimiento de sus obligaciones. El representante de comercio que vende productos de puerta en puerta será un trabajador por cuenta ajena, ciertamente, pero de igual modo podríamos haberlo calificado como profesional libre de servicios a tenor de su grado de independencia, salvo en el caso de que hubiera contratado con su empresa la asunción del buen fin de la operación, en cuyo caso pasaría a comprometerse en una obligación de resultado, idéntica o similar a la que vemos en el arrendamiento de obra.

¹³ Sentencia TS 23 de noviembre de 1974.

No es, pues, la ajenidad del resultado (beneficio o riesgo) lo que se halla en cuestión en la delimitación del contrato de trabajo, sino la forma de llevar a cabo la encomienda, de modo libre frente al cliente o bajo el control permanente del empresario. El contrato de trabajo implica la dirección empresarial del *modo* de producción, con todo lo que el concepto implica. Desde un principio el rasgo característico del contrato de trabajo no fue la forma de pago, sino la dependencia y el control, nos dirá Veneziani, y tanto si percibe su retribución por obra como si lo hace por tiempo, el trabajador será dependiente si se encuentra sometido a las órdenes, control e instrucciones de su empleador¹⁴.

La ajenidad del resultado no es privativa de este contrato, sino que también está presente en la de tantos médicos, abogados y profesionales autónomos que prestan sus servicios para una multitud de clientes y que no responden del resultado esperado cuando han puesto en su actividad la diligencia habitual. Y cuando estos profesionales libres son demandados por daños y perjuicios por negligencia o dolo, no se hallará en cuestión el buen fin de la tarea emprendida, sino la buena fe y la diligencia debidas a la contraparte. De la misma forma, el trabajador dependiente podrá ser despedido o sancionado por negligencia o dolo, sin responder del buen fin en los mismos términos que el profesional que arrendó sus servicios por cuenta propia. Lo que diferencia a uno y a otro será el modo de llevar a cabo su actividad, repito, el hecho de hacerla sometido a la dirección del empresario o de forma autónoma respecto del cliente, como no sea con unas instrucciones genéricas.

Solo unas palabras para comentar las versiones más modernas de la ajenidad. La de centrada en la titularidad de la organización, a cuya virtud el empresario hace suyo el resultado del trabajo por el fenómeno de la accesión –lo secundario sigue a lo principal, y el esfuerzo aplicado a medios ajenos pertenece al titular de éstos- explica de manera brillante la razón de este apoderamiento económico-jurídico de la cosa trabajada, pero esa misma accesión ocurre también en un contrato de arrendamiento de servicios, o en otros tipos de contratos civiles y mercantiles –depósito, transporte, etc.- en donde existe la aplicación de una actividad personal a un medio ajeno. Por no hablar de los casos en los que trabajador autónomo pertenece a la cada vez más extendida clase del empresario subordinado –un subcontratista, por ejemplo- y trabaja en la obra de la empresa

¹⁴ B. VENEZIANI, “Freedom of Contract and the New Conception of Labour Law”, en VVAA (B. Hepple, dir.), *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, Hart Publishing, Londres 1986, pág. 64.

principal. En cuanto a la ajenidad en el mercado, de considerar trabajador a quien no accede a la clientela sino a su comitente/empresario, sería la misma situación que multitud de autónomos *trade* que trabajan para un solo empresario -las estadísticas hablan de 300.000 en España-, y en general de ese magma que recibe el apelativo de empresarios dependientes y se sitúan como intermediarios entre dos escalones de la cadena productiva. Si los criterios de delimitación del contrato de trabajo no nos sirven para distinguirlos de los contratistas independientes y de los profesionales más cercanos, como son los vinculados a un cliente importante, habremos dado un paso silencioso y gigantesco hacia el Derecho del Trabajo sin adjetivos y todo el debate en torno a la epistemología de esta rama del Derecho habría caducado sin remisión.

No es que el criterio del control, y el test sobre la existencia del mismo, se encuentren libres de críticas en los países donde mayor acogida han tenido. En Estados Unidos y Gran Bretaña, donde han imperado sin competidores hasta los primeros atisbos de la economía moderna, entra en crisis la versión primaria por su enfoque demasiado *individualista* del poder empresarial, entendido como un control personal del empresario sobre el trabajador, razón por la cual se aplicó inicialmente a las relaciones entre patronos y *obreros*¹⁵, y decayó cuando la complejidad de las empresas hizo más oportuno el criterio más evolucionado de la integración, entendido como sometimiento del trabajador al conjunto de reglas de una organización empresarial –prácticamente idéntico al “nuevo” criterio aparecido en nuestro Estatuto de los Trabajadores-¹⁶. La decadencia del antiguo tipo de control personal llevó no solo a evolucionar hacia el moderno criterio de la integración en la empresa, sino que dio pábulo al nacimiento de otro criterio en Estados Unidos, el de la realidad económica del trabajador, que trataba

¹⁵ Cfr. S. DEAKIN y G. MORRIS, *Labour Law*, Hart Publishers, London 2009, págs. 133-134. En página 134 citan estos autores la opinión de KAHN-FREUND de haberse convertido el test de control en anacrónico si se entendía por los tribunales como la verificación del control que el empresario tenía del modo preciso en que se realizaba el trabajo. En cuanto a Estados Unidos, la doctrina y test de control se aplica hoy día en Derecho de Daños para determinar la responsabilidad del empleador por actos de sus empleados, mientras que en el resto de las situaciones jurídicas cada ley ofrece una delimitación del trabajador distinta: K. G. DAU-SCHMIDT y M.D. RAY, “The Definition of ‘Employee’ in American Labor and Employment Law”, en internet, págs. 117 ss. Una antigua sentencia del Tribunal Supremo norteamericano, la *Singer Mfgo. Co. v. Rahn* (1889) define el test de dirección y control como el dirigido a verificar si el empleador ostenta el derecho a dirigir la manera en que la actividad (the business) se realiza así como los objetivos a conseguir, o, en otras palabras, no solamente lo que será hecho, sino cómo será hecho. El principio de control y dirección, afirman DAU-SCHMIDT y RAY, está bien asentado en el Derecho norteamericano (“The Definition of ‘Employee’ in American Labor...”, cit., pág. 118).

¹⁶ Un nuevo criterio institucional con ciertos peligros señalados por VENEZIANI: la conexión entre trabajo y “empresa” vino utilizada por las dictaduras de la primera mitad del siglo XX para reforzar el principio de autoridad, bajo la idea de una comunidad de intereses en la empresa (“Freedom of Contract and the New Conception...”, pág. 66).

de determinar la importancia del salario en la suficiencia económica del mismo¹⁷; de igual modo, y en similares fechas, a como en España decae el criterio de la dependencia y reverdece con fuerza el criterio de la ajenidad: en aquel entonces, Alonso Olea diría que “en los casos límite resulta que en ellos no existe en ocasiones ni siquiera ese control, sino un puro trabajo por cuenta de otro”¹⁸.

La obediencia a instrucciones, y el poder de dictarlas, se mantiene en esos países como el más importante de los criterios en la delimitación del contrato de trabajo¹⁹, aunque la situación ha evolucionado hacia una visión holística o indiciaria de la relación entre trabajador y empresario, en paralelo con la existente en los países continentales europeos, bajo la idea del “multifactor test”, donde sin embargo el criterio e incluso el indicio de la ajenidad brilla por su ausencia²⁰. Así ocurre también en algún país europeo continental, en concreto Italia, donde el único criterio aplicado por mandato del Código Civil es el de trabajo subordinado, entendido como el que supone una colaboración con la empresa al prestarse en las dependencias y, por ende, bajo la dirección del empresario²¹.

Es difícil calibrar cuanto acabamos de ver en una visión instantánea, coyuntural, del contrato de trabajo, pues la figura mantiene su hermetismo de siempre y todavía resulta corriente no formalizarlo por escrito allí donde la ley o el convenio no lo exigen. En tales circunstancias no tiene nada de extraño el dar más importancia al efecto que al origen, al reflejo que es la dependencia en lugar de a la causa que es el control, como en una moderna cueva de Platón, y solo si emprendemos un breve recorrido histórico para ver los antecedentes inmediatos y orígenes del contrato de trabajo, y su evolución por la

¹⁷ Sentencia del TS norteamericano *Rutherford Food Corp. v. McComb*, 1947. Vide DAU-SCHMIDT y RAY, op. cit., pág. 119.

¹⁸ La materia contenciosa laboral, pág. 38. Alonso Olea no advertía cómo trabajar por cuenta de otro tampoco servía para diferenciar al trabajo subordinado del trabajo del profesional libre que ofrece sus servicios a otro. Y que en realidad el control moderno continuaba existiendo sobre toda clase de trabajadores, incluso sobre los directivos, aunque de manera más virtual.

¹⁹ Así, M.-K. ZACHARY, “Labor Law..”, cit., indica cómo “el test más utilizado consiste en si la parte contratante tiene el ‘derecho de control’ o de dirección de su empleado (...) Algunos tribunales pueden quizá emplear un test de ‘realidades económicas’ para determinar si alguien es empleado o no”.

²⁰ Por ejemplo, la sentencia británica *O’Kelly v. Trusthouse Forte* (1983) señalaba como indicios claros de contrato de trabajo el pago de vacaciones, la ausencia de inversión financiera del trabajador en la empresa, la presencia de control del empresario durante el tiempo de trabajo, y el hecho de pagar semanalmente y con deducción de cotizaciones a la seguridad social. En el caso norteamericano, la sentencia del Tribunal Supremo *Rutherford Food Corp. v. McComb* (1947), ya citado, utiliza también diversos indicios mezclados, como el de supervisión directa por los capataces de la planta, ausencia de organización empresarial de los trabajadores, uso de los equipos de la empresa ajena por los trabajadores, y supeditación económica de los trabajadores a sus salarios.

²¹ Art. 2094 CC, completado por el 2222 CC en sentido negativo. Cfr. E. GHERA, *Diritto del Lavoro*, Cacucci, Bari 2000, pág. 61.

incidencia de fuerzas compensadoras, podremos comprender hasta qué punto el instituto contractual nace de unas briznas en terreno de nadie y adquiere su solidez de contrato bilateral discutiendo al empresario el control omnímodo sobre sus asalariados.

3. Abstencionismo del Estado y creación de un equilibrio paracontractual, 1789-1889.

El poder empresarial del que hablamos se encuentra hoy día tan matizado que Wedderburn ha llegado a hablar de la similitud del contrato de trabajo con un elefante, pues nadie sabe cómo definirlo, pero todos pueden identificarlo. La legislación laboral y los convenios colectivos han establecido una *democratización* del poder empresarial, pero será bueno que indagemos en los antecedentes del contrato para saber cómo era antes del advenimiento de tales contrapesos, que veamos cómo operaba sin ellos, para poder explicar de tal forma algunos de los debates que llegan hasta nuestros días.

El punto de partida puede situarse a finales del siglo XVIII con la ley de Le Chapelier, cuando se prohíben las asociaciones profesionales y gremios y se aplica con entusiasmo la libertad contractual y el principio liberal del *laissez faire*. El Estado se niega a intervenir en las relaciones económicas, con lo que la producción se ejecuta en situaciones autocráticas, en una relación *signorile* o *carceraria*, como indica Castelvetti²².

El momento de terminación del abstencionismo estatal, por su parte, podemos datarlo convencionalmente hacia fines del siglo XIX, cuando comienzan las primeras leyes protectoras del trabajador y caen las prohibiciones penales de la libertad de asociación²³. En esa época ya se está hablando de contrato de trabajo en los países más avanzados y se han reconocido legalmente los *probiviri* o comités de hombres buenos en Italia en 1893 y los tribunales industriales en Prusia en 1890²⁴, mientras que los *conseils de prud'hommes* franceses existían desde 1806, aunque vienen legalizados muy

²² L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro dalle origini*, Giuffrè, Milán 1994, pág. 340.

²³ Al menos en el continente europeo, aunque mucho antes en Gran Bretaña. En España, Ley de Asociaciones de 1887. Como es bien sabido, antes del reconocimiento del derecho de asociación hubo un largo periodo de libertad de asociación. P.S. ATIYA, *The Rise and Fall of Freedom of Contract*, Clarendon Press, Oxford 1979, sitúa el periodo de libertad contractual entre 1770 y 1870 en su parte II, *The Age of freedom of contract: 1770-1870*, págs. 210 ss.

²⁴ Aunque la denominación parece indicar una composición judicial, los tribunales industriales que debían ser constituidos en poblaciones de más de 20.000 habitantes estaban formados por un presidente imparcial (de ordinario un funcionario), un representante de los empresarios, y otro de los trabajadores. No se permitía que intervinieran abogados en la defensa.

tarde en la ley de 1910. En Reino Unido, por su parte, la solución de los conflictos quedaba confiada a los tribunales provinciales (county courts) desde 1875²⁵, y ello permitirá el estudio temprano de las relaciones laborales en ese país, a diferencia de lo sucedido en los demás países europeos, donde los tribunales permanecieron al margen por lo común y solo podemos conocer lo ocurrido a través de las actas de esos organismos informales creados por trabajadores y empresarios.

De todas estas intervenciones surgirá un concepto del “trabajador asalariado” como el sometido a la dirección, autoridad y control del empresario (Ley holandesa de 1907 y belga de 1900), o a las órdenes del mismo (Código Alemán de 1896), o al poder de la voluntad ajena como en Reino Unido²⁶. Y en tal momento la doctrina, sobre todo italiana, propondrá dos corolarios que paulatinamente prevalecerán sobre la barahunda de opiniones finiseculares: la primera, válida, que el contrato de trabajo tiene naturaleza distinta a la de los contratos civiles de arrendamiento de obra o servicio; y la segunda, que el contrato de trabajo deriva pese a todo del contrato civil de arrendamiento, o como decía Alonso Olea, que la dependencia modaliza la figura civil del contrato de arrendamiento de servicios para convertirlo en un contrato de trabajo²⁷.

Modernos estudios franceses y británicos ponen en duda la segunda afirmación antecitada, y merece que les prestemos la mayor atención²⁸. En síntesis, señalan cómo la versión moderna del contrato de trabajo nace en las fábricas y no en los campos, pues en aquéllas no estaban los criados, menestrales o servidores mencionados por el Código Civil, sino trabajadores u obreros. Si quisiéramos hallar un precedente *digno*, quizá lo

²⁵ La Ley de Trabajadores y Empleadores de 1875 confiere a dichos tribunales civiles ordinarios competencia sobre los conflictos laborales (DEAKIN y MORRIS, *Labour Law*, cit., 134).

²⁶ VENEZIANI, “Freedom of Contract”, cit., 65.

²⁷ *La materia contenciosa laboral*, pág. 34. Entre los comentaristas españoles de principios del siglo XX, quizá por la influencia de Barassi y de los autores italianos, predominaba también la filiación arrendaticia, aun cuando se defendía además su naturaleza de compraventa, de mandato, o de sociedad: J. MARTIN BLANCO, *El contrato de trabajo*, Revista de Derecho Privado, Madrid 1957, 17 ss.; D. CAIRÓS BARRETO, “El origen y desarrollo del contrato de trabajo en España: antecedentes históricos y configuración jurídica actual”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* 141 (2009), 151-152. Si bien el rechazo a la categoría arrendaticia dio lugar a un modelo autónomo de contrato de trabajo [T. SOSA MANCHA, *La emergencia del contrato de trabajo*, Civitas, Madrid 2002, págs. 63 ss., J.L. MONEREO PÉREZ, “La crítica del contrato de trabajo en los orígenes del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* 96 (1999), 499 ss.]

²⁸ A. COTTEREAU, “Industrial Tribunals and the Establishment of a Kind of Common Law of Labour in Nineteenth-Century France”, en VVAA (A. Steinmetz, coord.), *Private Law and Social Inequality in the Industrial Age. Comparing legal cultures in Britain, France, Germany and the United States*, Oxford University Press, Oxford 2000, 223 ss.; J. STEINFELD, *The Invention of Free Labor: The Employment Relation in English and American Law and Culture, 1350-1870*, University of North Carolina Press, Chapel Hill, 1991; del mismo, *Coercion, Contract and Free Labor in the Nineteenth Century*, Cambridge University Press, Cambridge 2001; S. DEAKIN, “The Contract of Employment: a study in legal evolution”, Working Paper 203, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge 2001, en internet.

hallaríamos en el “contrato para servir” de las leyes británicas del XVIII de Master and Servant, pero probablemente el “contrato de prestación de servicios” de que nos hablan los proyectos de ley españoles de mediados del siglo XIX²⁹, o el “contrato de servicios” de los civilistas clásicos³⁰ nace fuera de las modalidades típicas de los contratos, en los ambientes masivos de las fábricas y de las ciudades industriales, con una multiplicidad de nombres en torno al concepto de *contrato industrial de servicios*, también llamado *contrato de industria*³¹. El jefe de fábrica del siglo XIX no perdía el tiempo negociando con el aspirante a un puesto de trabajo las condiciones de su empleo, sino que en el mejor de los casos señalaba al candidato las escasas reglas que había dispuesto en su reglamento de taller. El contrato de industria se sustanciaba en una simple aceptación, en una breve indicación para comenzar a trabajar al día siguiente, como vemos en los archivos de grandes empresas como Río Tinto, Tabacalera u otras que mencionaremos luego, y que en aquellos tiempos sumaban por miles a su personal³². En muchos casos eran en sí mismas prolongación del sistema gremial, pues el obrero entraba como aprendiz con seis o siete años e iba consolidando puestos sin un pacto expreso de por medio, solo por la tácita de su continuidad a pie de máquina³³.

Las grandes fábricas textiles, las minas, los ferrocarriles, donde decenas de miles de obreros prestaban rítmica y disciplinadamente su esfuerzo a las órdenes de los jefes de taller, quedaban ignoradas por la legalidad y la jurisdicción del Estado en cuanto al cumplimiento de las relaciones de trabajo, en un fenómeno fascinante que ha hecho hablar a STEINMETZ de una “desjuridificación” de las relaciones laborales³⁴. Y al

²⁹ Proyecto de Ley sobre la Industria Manufacturera, presentado a Cortes por Alonso Martínez en 8 de octubre de 1855, artículos 2 y 3.

³⁰ Q. MUCIUS SCAEVOLA, *Código Civil*, Ed. Rojas, Madrid 1915, vol. XXIV, 2ª Parte, pág. 22, citando a Menger.

³¹ Ya G. SALVIOLI, *I difetti sociali del Codice Civile*, 1890, pág. 109 de la traducción española, *El Derecho Civil y el proletariado*, Universidad de Sevilla, Sevilla 1979.

³² Río Tinto Minera, en Huelva, 18.000 empleados en 1920; Tabacalera, en Sevilla, 6.000 empleados en 1870; etc.

³³ Hasta niños de cuatro o cinco años eran contratados para funciones básicas como separadores de tramas o porteadores de bobinas, como indica el famoso informe del Dr. Villermé sobre los obreros del textil en la región de Rouen en 1840. En el textil de Barcelona, una quinta parte de los obreros torcedores de algodón para ovillos eran niñas con edades entre 7 y 15 años, y entre los tejedores y devanadores había 9.330 niñas de 10 a 16 años: JUNTA DE COMERCIO DE CATALUNYA, *Datos estadísticos y observaciones de una Comisión mixta de individuos de la Junta de Comercio de Catalunya y de la Comisión de Fábricas*, Imprenta de Tomás Gaspar, Barcelona 1839, págs. 22 a 25. Sigo en este epígrafe y desarrollo algunos aspectos de un anterior artículo mío titulado “La genealogía del contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 135 (2007), págs. 533 a 557.

³⁴ W. STEINMETZ, “Was there a De-juridification of Individual Employment Relations in Britain?”, en VVAA (W. Steinmetz, coord.), *Private Law*, cit., págs. 265 ss. En España, M. ALONSO OLEA, “La abstención normativa en los orígenes del Derecho del Trabajo”, *Estudios en homenaje al profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid 1980.

menos en España y en otros países, los jueces no aplicaban el Código Civil y las normas sobre arrendamiento a los obreros, sino a los criados y jornaleros, como señala Cottureau³⁵ y las escasísimas sentencias disponibles confirman³⁶.

Sindicatos, comisiones mixtas y jurados industriales surgen para colmar ese vacío, como hemos visto antes, pero más importante aún que la no intervención del Estado y su *laissez faire* es el desconocimiento por los legisladores de la realidad industrial: así, el proyecto de Código Civil español de 1821 hablaba en sus artículos 455 y siguientes de los “convenios entre superior y dependiente”, y en su articulado aparecía repetidamente la mención a los braceros y a los sirvientes domésticos en un panorama idílico de “tácita sociedad de trabajo” en donde la principal preocupación del legislador consistía en determinar la jornada laboral, que para los braceros sería de sol a sol y para los sirvientes domésticos vendría determinada por una comisión tripartita, al igual que el precio del jornal. El Código Civil de 1889 habla por su parte del arrendamiento de servicios de los criados y *trabajadores asalariados*, pero en sus artículos 1586 y 1587 define varias veces a estos últimos como “criados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados”, seguramente refiriéndose a las profesiones tradicionalmente consideradas viles hasta entonces, tales como buhoneros, caldereros, afiladores, herreros, esquiladores, carniceros, matarifes, venteros o curtidores³⁷. Categóricamente indica Manresa y Navarro que ambos artículos se refieren solo a los criados domésticos, pero de ellos tampoco a todos: no a las institutrices, secretarios, etc., sino exclusivamente a los “criados manuales”³⁸. De considerar *ad limina* alguna extensión del contrato de arrendamiento civilista, habría que considerarla posiblemente para los oficios artesanales antes descritos, que la desaparición de los gremios había desperdigado.

³⁵ “Industrial Tribunals”, cit., pág. 219.

³⁶ J. MONTALVO CORREA, *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid 1975, págs. 198-199, hace un recorrido histórico y encuentra dos sentencias del Tribunal Supremo, de 21 de enero de 1873 y 4 de enero de 1882, rechazando reclamaciones de una empleada de almacén y de un obrero de fábrica, por tratarse de hija y de socio del empresario, respectivamente.

³⁷ Una Real Cédula de 18 de marzo de 1783, que la Novísima Recopilación de 1806 había incorporado, trató de deshacer la consideración de tales oficios como viles: “Declaro que no solo el oficio de curtidor, sino también los demás artes y oficios de herrero, sastre y zapatero, carpintero y otros de este modo son honestos y honrados, que el uso de ellos no envilece la familia ni la persona del que los ejerce, ni los inhabilita para obtener los empleos municipales de la república en que están avecinados los artesanos o menestrales que los ejercitan, y tampoco han de perjudicar las artes y oficios para el goce y prerrogativas de la hidalguía”.

³⁸ J.M. MANRESA Y NAVARRO, *Comentarios al Código Civil español*, Editorial Reus, Madrid 1987 [1890], pág. 689.

Cuando el Estado abandona su postura abstencionista y decide intervenir mediante la legislación para dulcificar el conflicto social, hará grandes esfuerzos por reconocer en el Ordenamiento jurídico las instituciones pacificadoras nacidas *extra moenia*, como los consejos de hombres buenos o los probiviri, pero no dedicará atención a la fórmula contractual utilizada del contrato industrial, quizá porque en aquella época lo importante era mejorar las condiciones de trabajo, sin necesidad de entrar en la disputa nominalista. Quizá por eso la filiación del contrato de trabajo quedará anclada *a posteriori* en el mismo tipo contractual del que precisamente se predica como contrario, el arrendamiento libre, como si en algún momento hubiera existido una proletarización de esta figura: multitud de juristas ponen manos a la obra de tipificar jurídicamente la ficción contractual de que hablaba Giugni, y mientras unos lo adscriben a los contratos mercantiles y otros a los contratos públicos, la mayor parte lo califica como arrendamiento especial³⁹. De nuevo el matiz puede parecer intrascendente, aunque nos sirve para indicar que el Derecho del Trabajo, incluido el contrato que le sirve de base, se integra en el Ordenamiento estatal muy tardíamente, cuando las primeras leyes comienzan a consagrar las realizaciones de los convenios colectivos.

Entre el contrato de industria y el contrato de trabajo hay, pues, un considerable lapso de tiempo, durante el que la relación vertical, autoritaria y despótica entre amo y obrero, o como dice el *nonnato* Código Civil de 1821, de superior y dependiente, va adquiriendo un sentido de mayor horizontalidad e igualdad. Acabo de aludir a la principal fuente de dicho cambio, los convenios colectivos, pero me resta por indicar aún un detalle: antes de los convenios existió alguna fuente no negociada ni pactada que comenzó la espiral democratizadora, y que vino mencionada por las fuentes con el genérico nombre de “costumbre profesional”. Decisiones de los conseils de prud’hommes franceses, formados inicialmente por patronos y maestros; decisiones de las Cámaras de Comercio de las ciudades industriales; decisiones de las juntas arbitrales formadas aquí y allá por los municipios, cuando no las intervenciones mediadoras de los propios ayuntamientos o de las autoridades gubernativas, formaron una tupida red de estándares laborales y de buenas prácticas laborales como inmediato precedente de la negociación colectiva entre sindicatos y empresarios.

³⁹ La confusión llegaba a extremos de que todavía en 1931 el gran Carnelutti calificaba al contrato de trabajo como una modalidad de venta (cit. por G. VARDARO y B. VENEZIANI, “La Rivista di Diritto Commerciale e la dottrina iuslavoristica delle origini”, *Quaderni Fiorentini* 16 (1987), pág. 481. En la misma Italia, todavía a fines del XIX, unos proponían una ley especial reguladora (Cavagnari, Tartufari, Jannaccone, Modica, Gianturco), mientras otros defendían su inclusión en el Código Civil (Salvioli, Vadalà-Papale y Cogliolo): CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro dalle origini*, cit., 240-241.

La referida costumbre profesional –*coutûme ouvrière*- de aquellos tiempos tiene muy poco que ver con la figura clásica de la costumbre como uso consuetudinario, y por eso prefiero referirme al conjunto de decisiones emanadas de juntas, consejos, tribunales y árbitros utilizando la denominación de *estándares laborales*, en estrecha similitud con lo que después vendría de la mano de los convenios.

Una premisa es común a los convenios, laudos y decisiones del siglo autoritario. De alguna forma ha sido expuesta por K. Sisson, y en España ha sido defendida por M. Sánchez Reinón⁴⁰: el empuje del movimiento obrero colocó en un lugar señalado dentro de la estrategia de las empresas el mantenimiento del control empresarial, como es pacífico, pero dicha estrategia se plasma en dos esferas de acción, que serían de un lado la social, en donde los empresarios aceptan compartir la gestión del personal con los sindicatos a través de los convenios, y del otro la esfera económica, en la que la gestión del proceso productivo y la marcha económica de cada empresa queda exclusivamente en manos de la dirección de la misma. La distinción entre dos esferas nos sirve aquí para tratar de desentrañar la naturaleza de las relaciones colectivas que consiguen un paulatino equilibrio entre las partes individuales merced a la regulación de estándares de condiciones de trabajo.

A mi modo de ver, la plena dedicación del empresario al beneficio económico (esfera económica) le hace malograr en última instancia el control organizativo sobre el personal (esfera social), control que pasa a ser contestado por el sindicato, y bloqueado en los momentos culminantes. El empresario, de forma individual o colectiva, deberá aceptar una regulación conjunta de las condiciones y relaciones de trabajo para poder mantener el control último, el económico, sobre la empresa. Por supuesto que semejante poder sindical existirá, bien en ámbitos con elevada afiliación, en cuyo caso el compromiso de los empresarios tenderá a ser permanente, o bien en ámbitos con afiliación relativa durante las situaciones de alta tensión, en cuyo caso la voluntad de llegar a acuerdos colectivos con el sindicato solo existirá durante esos momentos, y se tratará de una especie de tratados de paz que se romperán por los empresarios a la menor oportunidad⁴¹. Los países cuyos sindicatos no son capaces de controlar los recursos humanos no podrán llegar a una negociación estable de uno u otro signo. Nos

⁴⁰ K. SISSON, *The Management of Collective Bargaining: An International Perspective*, Blackwell, Oxford 1987 (traducción española: *Los empresarios y la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1990); M. SÁNCHEZ REINÓN, “El conflictivo y problemático proceso histórico de institucionalización de la negociación colectiva en España (1873-1936), *Cuadernos de Relaciones Laborales* 9 (1996), 209 ss.

⁴¹ En parecido sentido SÁNCHEZ REINÓN, *op. cit.*, pág. 212, resumiendo a K. SISSON.

hallamos, en resumidas cuentas, ante un problema de controles enfrentados en dos esferas distintas pero conexas, cuya solución pacífica consiste sustancialmente en una regulación conjunta de las condiciones de trabajo individuales.

Ejemplos de la primera situación los hallamos en los que podríamos denominar acuerdos en la cumbre de primera generación, cuando las máximas organizaciones empresariales y sindicales pactan solemnemente un *statu quo* en Reino Unido (Acuerdo del sector de la máquina herramienta de 1897⁴²), Dinamarca (Compromiso de setiembre de 1899⁴³) y Suecia (Compromiso de diciembre de 1906⁴⁴), a cuya virtud se consagra definitivamente el poder directivo de los empresarios a cambio del reconocimiento de los sindicatos y de su actividad representativa. En los tres casos hay huelga general en el sector más estratégico del país, o en todo el país, acompañada de un cierre patronal masivo, cuya larga duración pone a la organización sindical contra las cuerdas. El motivo puede ser resumido en las palabras de Sidney y Beatrice Webb describiendo el gran conflicto británico de 1897: radica en la insistencia de los empresarios en ser dueños de sus propios talleres, entendiéndolo por ello, entre otras cosas, las facultades de introducir en ellos los nuevos métodos de trabajo que juzgaran más convenientes y cualquier nuevo sistema de remuneración por rendimiento⁴⁵.

Ejemplos de la segunda situación los hallamos en los que podemos llamar acuerdos en la cumbre de segunda generación, cuando patronales y sindicatos, en unión del gobierno del país, pactan solemnemente la terminación del conflicto en Francia (Acuerdos Matignon de 1936⁴⁶).

La relación individual de trabajo adquiere, de tal forma, un equilibrio que permite hablar de algo más que de mero dominio del patrón sobre el subordinado, y a finales del siglo XIX ya se puede visualizar una situación que apunta las maneras de un contrato mínimamente “civil”, quizá no entre partes iguales, pero al menos tampoco entre un

⁴² “El mayor conflicto entre Trabajo y Capital que este país haya visto nunca”, fue calificado en su momento, como indica R.O. CLARKE, “The Dispute in the British Engineering Industry 1897-1898: An Evaluation”, *Economica* 94 (1957), pág. 128. Protagonista del conflicto fue la Amalgamated Society of Engineerings, ASE, enfrentada a los empresarios de la industria mecánica.

⁴³ Septemberforlig entre la confederación patronal DA y la sindical LO.

⁴⁴ Entre la confederación patronal SAF (hoy SN) y la sindical LO. Sobre los acuerdos básicos nórdicos, cfr. O. HASSELBACH, “The Roots: The History of Nordic Labour Law”, en VVAA (P. Wahlgren, ed.), *Stability and Change in Nordic Labour Law*, Estocolmo 2002, 16 ss.

⁴⁵ S. y B. WEBB, *Historia del sindicalismo, 1666-1920*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1990 [de la cuarta edición británica en 1920], págs. 460-461.

⁴⁶ A seguito del triunfo del Frente Popular en junio de 1936, las masas obreras paralizan las industrias del país y la Confederación de empresarios, la Confederación General de Trabajadores y el Gobierno socialista firman el acuerdo, que eleva un 15 por 100 los salarios, implanta la jornada de 40 horas, amplía las vacaciones a 15 días y reconoce la negociación colectiva. Un millón de huelguistas volvieron al trabajo.

autócrata y su siervo. Es el momento en que el legislador decide intervenir también para limitar el poder excesivo del empresario, en un largo periplo de normas que durará hasta la completa maduración del sistema, al término de la II Guerra Mundial⁴⁷.

En España las primeras menciones al contrato trabajo poco tienen que ver con la figura que estudiamos, para irse paulatinamente aproximando. Una ojeada a PARES, el portal de archivos españoles del Ministerio de Cultura, sobre esta denominación a partir de 1850, ofrecen los siguientes datos⁴⁸:

-Contrato de trabajo entre el Sindicato Metalúrgico Montañés y los patronos siderúrgicos y metalúrgicos de Santander y su provincia y 'Las Forjas' de los Corrales de Buelna, sin fecha⁴⁹.

-Diversos “contratos de trabajo” entre el Teatro Real de Madrid y varios cantantes de ópera, con gestiones en París, Roma y Madrid, comenzando por el de la soprano Helena Theodorini en 1888⁵⁰, y siguiendo por el del tenor Emilio di Marchi en 1891⁵¹, la mezzo-soprano Maria Giudici en 1892⁵², la soprano Josefina Huguet en 1893⁵³, etc.

⁴⁷ Destaca como diferente en el panorama indicado la situación de Gran Bretaña, que desde 1793 ha comenzado a legislar a favor de los trabajadores en concretos aspectos, como la jornada de aprendices (1812), de menores (1819), de mujeres (1842), leyes de fábrica, etc., en paralelo con una legislación de amplitud codicística que en líneas generales mantenía el poder omnímodo del empresario (Leyes de Maestro y Sirviente hasta 1867, Ley de Empleadores y Trabajadores de 1875).

⁴⁸ Es posible que en el original no se denominaran de tal forma, sino que el archivero haya traducido a la denominación moderna lo que ha visto en el original. Junto a los casos que cito a continuación, figuran además otros supuestos contratos de trabajo sin fecha alguna, aunque del siglo XIX, y una tesis doctoral manuscrita cuyos datos son los siguientes: Expediente académico de Eduardo Callejo de la Cuesta, alumno de la Facultad de Derecho de la Universidad Central. Natural de Madrid (Capital). Licenciado en Derecho (Valladolid); Doctor en Derecho. Tesis: 'El contrato de trabajo.(Ms.)'. Documentos anejos: Certificación Académica. Nota: Bachiller por el Instituto de Cáceres. Fecha: 1891-1898. Archivo Histórico Nacional, sección Universidad Central, signatura UNIVERSIDADES,3748,EXP.1.

⁴⁹ Archivo: Centro Documental de la Memoria Histórica. Signatura: PS SANTANDER_L,C.425,EXP.2.

⁵⁰ Expediente relativo a la contratación de la soprano Helena Theodorini para actuar en el Teatro Real de Madrid. Incluye: Correspondencia de José Ferrer, representante del Teatro Real, a Theodorini, sobre un acuerdo contractual alcanzado con Ramón de Michelena y Padrés, I Conde de Michelena y empresario del Teatro Real, por el cual se le pagarían 90.000 pesetas a dicha artista por cinco meses de actuaciones. Carta de dicho Ferrer a la agencia teatral "La Lanterna", dirigida por Antonio Pessina en Milán (Italia). Correspondencia de Theodorini a Ferrer y a Michelena. Telegramas enviados desde Italia a Ferrer y a Michelena, por Theodorini y por Pessina. Dos cartas de Ferrer a Theodorini, desde París (Francia), comunicándole que es libre de firmar el contrato de trabajo en el Regio Coliseo, habida cuenta de que se ha desmentido una supuesta obligación de contrato con un teatro en Roma (Italia). Archivo: Sección Nobleza del Archivo Histórico Nacional. Signatura: MICHELENA,C.5,D.124-134

⁵¹ Expediente relativo a la contratación del tenor italiano Emilio Demarchi para realizar diversas funciones en el Teatro Real de Madrid durante la temporada 1891-1892. Incluye: - Anotaciones personales. - Contrato de trabajo hecho por Ramón de Michelena y Padrés, I Conde de Michelena y empresario del Teatro Real, a Demarchi, a través de la agencia teatral "La Lanterna", de Milán (Italia), dirigida por Antonio Pessina (doc. 51). - Telegramas enviados por Pessina y por Demarchi a José Ferrer, representante del Teatro Real, y a Ramón de Michelena. - Postal de París (Francia), con un dibujo de la Torre Eiffel, enviada por Demarchi a Ferrer (doc. 66). - Correspondencia. - Contratos de trabajo hechos por Ramón de Michelena a Demarchi (documentos 68, 77, 84 y 85). - Certificado de reconocimiento médico practicado a Demarchi en el que se indica que padece una meningitis glandular que le afecta a las

-Entrado ya el siglo XX, el Tribunal Supremo entiende en 1913 del asunto Raimundo Torres Grau contra "La Cosmopolita", Sociedad de obreros carreteros del Ayuntamiento de Barcelona, sobre cumplimiento de contrato de trabajo⁵⁴.

El siglo XX normaliza la denominación de contrato de trabajo. Ya antes de ese recurso, en 1902, una Real Orden del Ministerio de Gracia y Justicia trató de promover, sin éxito, la reforma del Código Civil para introducir en la parte de arrendamientos hasta ocho clases de contratos de trabajo⁵⁵, y ese mismo año un Real Decreto obligó a los contratistas de obras públicas a consignar la duración, la jornada y el jornal del contrato de trabajo con los obreros⁵⁶. En 1908, la Ley de Tribunales Industriales menciona confusamente al contrato de trabajo, junto al de arrendamiento de servicios y al de aprendizaje, dentro de su competencia jurisdiccional⁵⁷. Diversos proyectos de Ley de aquella época tratan de consagrar la figura del contrato de trabajo, en 1904⁵⁸, 1906⁵⁹, 1908⁶⁰, 1910⁶¹, 1914⁶², 1916⁶³, y 1919⁶⁴, hasta aparecer amplia y definitivamente

cuerdas vocales (doc. 79). Sección Nobleza del Archivo Histórico Nacional, Signatura MICHELENA,C.5,D.50-88.

⁵² Expediente relativo a la contratación de la mezzo-soprano italiana María Giudici para realizar diversas funciones en el Teatro Real de Madrid durante la temporada 1892-1893. Incluye: - Contrato de trabajo hecho por Ramón de Michelena y Padrés, I Conde de Michelena y empresario del Teatro Real, a Giudici, a través de la agencia teatral "La Lanterna", de Milán (Italia), dirigida por Antonio Pessina. - Telegrama enviado por Giudici a José Ferrer, representante del Teatro Real. - Correspondencia diversa. Sección Nobleza del Archivo Histórico Nacional, Signatura MICHELENA,C.5,D.116-123.

⁵³ Expediente relativo a la contratación de la soprano española Josefina Huguet para realizar diversas funciones en el Teatro Real de Madrid durante la temporada 1893-1894. Incluye: - Contrato de trabajo hecho por Ramón de Michelena y Padrés, I Conde de Michelena y empresario del Teatro Real, a Josefina Huguet, a través de su marido, Jorge Brown Arnold, mediante el cual la referida cantante se compromete a llevar a cabo cuatro funciones por semana con el sueldo de 2.000 pesetas mensuales (1893, junio, 14). Sección Nobleza del Archivo Histórico Nacional, Signatura: MICHELENA,C.5,D.184-199

⁵⁴ Recurso nº 8/1913, Archivo Histórico Nacional, signatura FC-TRIBUNAL_SUPREMO_CIVIL,602, EXP.

⁵⁵ S. PÉREZ AGULLA, *El trabajo autónomo. Un estudio jurídico*, tesis inédita, en internet, Madrid 2009, págs 27 ss.

⁵⁶ Real Decreto de 20 de junio de 1902, de estipulaciones sobre contrato de trabajo que deben consignarse en las contrataciones de obras públicas. El Real Decreto incluía también los requisitos para la denuncia y suspensión del contrato, y el arbitraje de la Comisión Local de Reformas Sociales, presidida por la autoridad gubernativa. La Real Orden de 8 de julio de 1902 completa los detalles.

⁵⁷ Artículo 5.1, Ley de 19 de mayo de 1908. El apartado 2 del mismo artículo intenta un criterio de distinción entre lo laboral y lo no laboral bastante pragmático: "El contrato se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo y el que lo presta; a falta de estipulación escrita o verbal, se atenderá el tribunal a los usos y costumbres de cada localidad en la respectiva clase de trabajo".

⁵⁸ Bases para un Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo presentadas al Instituto de Reformas Sociales el 20 de abril de 1904 (Proyecto Azcárate).

⁵⁹ Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo presentado a las Cortes el 1 de noviembre de 1906 (Proyecto Dávila).

⁶⁰ Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo presentado a las Cortes el 29 de mayo de 1908 (Proyecto De la Cierva).

⁶¹ Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo presentado a las Cortes el 16 de julio de 1910 (Proyecto Merino).

⁶² Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo presentado a las Cortes el 12 de junio de 1914 (Proyecto Sánchez Guerra).

regulado en el Código de Trabajo de 1926. En los archivos españoles la primera referencia documentada al *nomen* “contrato de trabajo” aplicado a un contrato con el contenido típico actual sería el firmado el 30 de agosto de 1924 y que lleva la referencia archivística de “Contrato de trabajo como maquinista de Bravo, Emilio”⁶⁵, junto a otro “Contrato de trabajo de Daniel Gantes” de 1 de octubre de 1924⁶⁶.

Como hipótesis conclusiva podemos considerar que el contrato de trabajo viene documentado por vez primera en nuestro país con los cantantes de ópera del Teatro Real de Madrid en 1888; que las normas del Estado lo mencionan inicialmente en 1902; y que adquiere su configuración típica en la década de 1920. Su precedente verdadero parece haber sido un contrato de industria o de servicio industrial que aparece en diversas expresiones en las fábricas y distritos industriales a lo largo de todo el siglo XIX, y que tiene un contenido casi exclusivamente disciplinario. En nuestro país lo veremos en algunos casos que aportaré en el epígrafe siguiente.

4. Geografía del subdesarrollo en el nacimiento del contrato de trabajo.

Andalucía durante la Revolución Industrial.

El sur de Europa, señaladamente Sicilia y Andalucía, quedaron descolgadas de la Revolución Industrial hasta extremos de parecer otro lugar y otro tiempo. El porcentaje de analfabetismo en esta última región era en 1860 de alrededor del 80 por 100, muy superior al que hoy día presentan los países con mayor tasa de analfabetismo del mundo, Mali o Afganistán⁶⁷. Las posibilidades de emigrar eran prácticamente nulas, pues las grandes rutas marítimas hacia América partían del norte del país (La Coruña, Santander), y el trabajador, de escaso jornal, no podía pagar el traslado hacia aquellos puertos y el pasaje hacia el otro continente.

⁶³ Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo presentado a las Cortes el 22 de mayo de 1916 (Proyecto Ruiz Jiménez).

⁶⁴ Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo presentado a las Cortes el 9 de julio de 1919 (Proyecto Maura).

⁶⁵ Archivo: Centro Documental de la Memoria Histórica. Signatura PS-MADRID,954.

⁶⁶ Archivo: Centro Documental de la Memoria Histórica, signatura PS-MADRID,874,85.

⁶⁷ Del 83,4 por 100 en la provincia de Sevilla, en A. M. BERNAL, *La lucha por la tierra en la crisis del Antiguo Régimen*, Taurus, Madrid 1979, pág. 395. En el sur de Italia el analfabetismo abarcaba a las cuatro quintas partes de la población a finales del siglo XIX, como indica D.M. SMITH, *Modern Italy: A Political History*. The University of Michigan Press, Ann Arbor 1997. En Mali es actualmente del 73,8 por 100, y en Afganistán del 72 %, según PNUD - *Statistics for Human Development Report 2009*.

La población activa se dividía principalmente entre jornaleros agrícolas y criados domésticos, en una mayoría abrumadora que posiblemente pueda explicar las referencias que a ellos hace el Código Civil. Los obreros industriales y artesanos eran poco numerosos, a pesar de ser el período de desarrollo de la Revolución Industrial, y en todo caso se repartían entre pequeñas y medianas empresas aisladas de las que no queda rastro en los archivos. No obstante, algunas grandes fábricas no relacionadas con el textil ni el maquinismo en su más puro sentido comenzaron a aparecer en la región principalmente a partir de la segunda mitad del siglo XIX: en Sevilla, relacionadas con el cultivo del tabaco, la fabricación de cerámica, la producción de energía eléctrica o la fabricación de armamento⁶⁸, sin descuidar el gran espacio empresarial del puerto fluvial que durante siglos había detentado la aduana para el intercambio mercantil con América⁶⁹ ni la siderurgia de El Pedroso⁷⁰; en Huelva, la extracción de mineral de cobre y piritas en su gran cuenca minera, encabezada por las poderosas minas de Riotinto⁷¹; en Cádiz, las grandes bodegas de elaboración de vinos de Jerez⁷².

El punto de partida contractual en todos los casos, de obreros, criados o jornaleros, era común al que vemos en el resto de Europa: durante todo ese tiempo, el trabajador contrata su incorporación a la empresa sin condiciones, pues éstas las ponía el patrono. Todavía en 1901 las Memorias del Instituto de Reformas Sociales reflejaban esta situación para los peones agrícolas (“gañanes”), cuando ya en otros oficios había comenzado la negociación colectiva: el jornalero contrataba sus servicios por un año y estación, sin fijar sueldos ni condiciones, que ponía el propietario, y dormía en las dependencias de la finca, visitando a su familia una o dos veces al mes⁷³.

⁶⁸ Real Fábrica de Tabacos, Cerámica Marqués de Pickman, Compañía Sevillana de Electricidad, Real Fábrica de Artillería, Cervezas La Cruz del Campo, etc. Para una visión de conjunto, cfr. C. ARENAS POSADAS, *Sevilla y el Estado. Una perspectiva local de la formación del capitalismo en España (1892-1923)*, Universidad de Sevilla, Sevilla 1995, págs. 131 ss. En Barcelona y Sevilla se había iniciado la Revolución Industrial española, al decir de M.C. PALOMEQUE y R. GOMEZ RIVERO, “Los inicios de la Revolución Industrial en España: la fábrica de algodón de Sevilla (1833-1836)”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 46 (2003), 185 ss.

⁶⁹ Junta de Obras de la Ría del Guadalquivir y Puerto de Sevilla.

⁷⁰ A. VILLALBA RAMOS, “La Compañía de Minas de El Pedroso y Agregados durante el período Elorza, 1831-1844”, *Archivo Hispalense* 167-172 (2005-2006), 155 ss.

⁷¹ C. ARENAS POSADAS, *Empresa, mercados, mina y mineros. Riotinto, 1873-1936*, Universidad de Huelva-Fundación Riotinto, Huelva 1999; D. AVERY, *Nunca en el cumpleaños de la Reina Victoria. Historia de las minas de Riotinto*, Labor, Barcelona 1985 (primera edición, Londres 1974); una historia novelada de Riotinto en 1888, en J. COBOS WILKINS, *El corazón de la tierra*, Random House-Mondadori, Barcelona 2007.

⁷² Ya en el período entre 1823 y 1844 existían en el marco de Jerez de la Frontera cuarenta y una empresas bodegueras de fabricación de vinos, cuya lista y características expone J. MALDONADO ROSSO, *La formación del capitalismo en el marco de Jerez. De la vitivinicultura tradicional a la agroindustria vinatera (siglos XVIII y XIX)*, Huerga y Fierro Editoriales, Madrid 1999, pág. 213.

⁷³ INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES, *Resumen de la información de los obreros agrícolas en*

La modalidad de contratar pura jerarquía, aceptando incluso las condiciones de trabajo impuestas unilateralmente por el patrón o “amo”, perdura a lo largo del siglo XIX, al punto de que incluso en las grandes fábricas urbanas, y pese a las primeras huelgas que comienzan a surgir, los obreros simplemente son admitidos o no en la organización, en cuyas normas se integra⁷⁴. Así, por ejemplo, el Puerto de Sevilla incorporaba personal mediante convocatorias y provisión de plazas⁷⁵, la Fábrica de Tabacos exigía para admitir a los solicitantes que fueran de edad entre 14 y 30 años, mostraran robustez y disposición y presentaran una certificación de su cura párroco que acreditara ser de buena vida y costumbres⁷⁶, y Riotinto Minera comienza a rotular como contratos de trabajo o compromiso a las incorporaciones de personal tan tarde como en 1931⁷⁷, es decir, cuando el Código de Trabajo de 1926 ha tipificado el *nomen iuris*.

Andalucía y Extremadura, Madrid 1902. A fines del siglo XIX, el alimento del peón agrícola andaluz era solo de gazpacho para una jornada de 16 horas diarias y un jornal de unos 2'5 reales, insuficiente para mantener a la familia; de igual forma, el alimento del peón agrícola de centro de España era la sopa. Solo en el norte húmedo había algo de carne en la comida proporcionada por el amo: J. HIDALGO DE TABLADA, *Tratado de administración y contabilidad rural arreglada a las condiciones de la labranza española*, Librería de Cuesta, Madrid 1875, pág. 216-217. Por esa misma época, el comité revolucionario de segadores del marco de Jerez de la Frontera defendió las siguientes reivindicaciones: 1º. El acomodo por peonadas sería de 6 a 7 de la mañana, la salida sería a las 7, y la venida para el pueblo a las 19; 2º. El trabajo a uso de afuera sería de sol a sol con la ida y la vuelta; 3º. La siega se haría a jornal, y se suprimirían los destajos (J. HIDALGO DE TABLADA, *op. cit.*, pág. 218-219).

⁷⁴ A fines de siglo las fábricas reales, como la de Tabacos de Sevilla, establecen reglamentos y pruebas para la admisión, primero del personal técnico, y después del laboral. El sistema de adjudicar plazas era el sorteo. En la de Tabacos de Sevilla, además, debido a que después de la guerra de independencia faltaron hombres y se contrataron mujeres, se estableció un sistema de prioridad de contratación para las hijas de las cigarreras: F. COMIN COMIN y P. MARTIN ACEÑA, *Tabacalera y el estanco del tabaco en España 1636-1998*, Fundación Tabacalera, Madrid 1999, págs. 241 ss. Paso por alto deliberadamente en este análisis el trasfondo de las rebeliones campesinas andaluzas, muchas y muy importantes, provocadas por la situación crítica en que les había situado la venta de los bienes de los ayuntamientos y de la Iglesia, paradójicamente con la pretensión de repartir las tierras entre los desposeídos (como haría Giolitti en el sur de Italia décadas después), pero en la práctica con el resultado de acumular más propiedad entre los poderosos, sobre todo a partir de la Ley de 1 de mayo de 1855. En cuanto al movimiento sindical, es anarquista desde el principio, y habla de revolución y de reparto de tierras. Entiendo que de estos temas hay muchos y muy buenos estudios, y de lo que ahora se trata es de los intentos de uniformización de condiciones de trabajo que, por medios pacíficos, acabaron con el despotismo de los patronos para convertirlos en empresarios y contrapartes en el contrato de trabajo. Objetivo principal de este análisis será, pues, la negociación colectiva, y de nuevo pasaremos por alto los mecanismos de presión laboral, en aquella época todavía ilegales, que requerían: así, la primera huelga de la agricultura andaluza, en verano de 1883, de los segadores de Jerez, con refriegas, policía y la utilización de las fuerzas del ejército como esquiroles: P. CARRIÓN, *Los latifundios en España*, Ariel, Madrid 1975 [1932], pág. 60.

⁷⁵ El archivo histórico de la Junta de Obras de la Ría del Guadalquivir y Puerto de Sevilla contiene una sección de personal desglosada en los siguientes apartados: 3.3. Personal 3.3.1. Expedientes de modificación de plantillas 3.3.2. Expedientes de convocatorias y provisión de plazas 3.3.3. Expedientes personales 3.3.4. Expedientes disciplinarios 3.3.5. Expedientes de accidentes de trabajo 3.3.6. Expedientes de remuneración personal 3.3.7. Expedientes de montepío y acción social 3.3.8. Sindicatos.

⁷⁶ J.M. RODRIGUEZ GORDILLO, *Historia de la Real Fábrica de Tabacos de Sevilla*, Universidad de Sevilla-Focus, Sevilla 2005, pág. 145.

⁷⁷ J.M. PÉREZ LÓPEZ, “El Archivo Histórico Minero de Fundación Río Tinto como ejemplo de archivo del mundo del trabajo”, *Arch-e.Revista Andaluza de Archivos* 2 (2009), en internet. Los datos de personal se encuentran agrupados en las siguientes carpetas: Hoja de servicio (A), petición de trabajo (B), informes

Era difícil que aflorara el modelo contractual, en todo caso, por la existencia de al menos tres instituciones que lo estorbaban, en concreto:

- a) La práctica habitual del “mercado interno”, en donde el trabajador entraba de niño y hacía toda su carrera profesional en la misma empresa, ascendiendo a los puestos superiores por indicación del patrono.
- b) La práctica de la “autorización” en la admisión de trabajadores por las empresas, a cuya virtud el patrono *permitía* al obrero comenzar a trabajar en su organización.
- c) La práctica de las cuadrillas, consistente en contratar grupos de trabajadores con una retribución global, que después se repartían entre ellos⁷⁸.

Contratos escritos, además, había muy pocos, por lo que es difícil conocer cuanto se iba gestando en aquel siglo, ahora tan lejano. Por fortuna hubo una oportunidad repetida en varias ocasiones que llevó a los empresarios a poner por escrito el compromiso adquirido con un trabajador y en donde podemos confirmar cuanto se ha dicho en las páginas anteriores. La necesidad de contratar especialistas extranjeros para poner en marcha las industrias más avanzadas suponía tan fuerte desembolso y era tan necesario tranquilizar y afianzar a tan valioso operario, que los fabricantes optaron por escriturar incluso notarialmente el contenido de las obligaciones asumidas por ambas partes. Veamos los casos.

Cerca de Sevilla se puso en marcha una de las primeras siderurgias del país, la ferrería de El Pedroso, cuya dirección se confió a un ingeniero militar de movida biografía y trascendental influencia en la creación de la industria siderúrgica española, don Antonio Elorza. Entre 1834 y 1840 firmó ante notario la contratación de cuarenta y dos maestros especialistas de origen belga, inglés, francés y corso⁷⁹. Los contratos se

personales para acceso al trabajo (C), transferencias (D), altas y bajas alternando (E), notificaciones de alteración del salario (F), declaración de haber disfrutado vacaciones (G), información diversa y antecedentes (H), informes médicos (I), declaración del estado físico (J), accidentes de trabajo (K), permiso para habitar casa de la Compañía (L), contrato de trabajo o compromiso (M), a partir de 1931, recibos (N) y años de servicio (O). A su vez estaban divididos en numerosos grupos como B1a (Jubilados), B1b (Servicio Militar), B1c (Bajas Provisionales), B2a (Socorros especiales para marcharse), B2b (Indemnizados), B2c (Fallecidos), Jornales Fijos, Mujeres Baja, Mujeres Alpargatería, Aprendices, Hombres Huelva, Mujeres Huelva, Viudas, minas de San Miguel y La Ratera, Zumajo, Rechazados hombres, Rechazados mujeres, y Listeros.

⁷⁸ Su regulación actual, en el artículo 10.2 del Estatuto de los Trabajadores.

⁷⁹ Aunque también del norte de España. Para incentivar su venida a El Pedroso, un pueblecito de las montañas cercanas a Sevilla, el ingeniero Elorza les concedía notables condiciones de trabajo, que por ejemplo contemplaban incluso dos meses de vacaciones durante el verano. Los contratos se conservan en el Archivo de Protocolos Notariales de Cazalla de la Sierra y han sido estudiados por A. VILLALBA

denominaban “de contrata y obligación”, un nombre verdaderamente curioso que rehuía cualquier parentesco con el arrendamiento de servicios. A lo largo del contenido obligacional había referencias a “la contrata” o “el acuerdo”, y se asignaba el tipo de tareas a las que venía dedicado el especialista, aun cuando con el añadido de que eventualmente podía ser asignado a otro tipo de tareas. La parte dedicada a las obligaciones de la empresa era particularmente amplia, seguramente debido a la necesidad antes referida de fidelizar al especialista.

También de la industria minera, pero en este caso de Riotinto, en Huelva, proviene otro caso de contratación de extranjero aún más peculiar, pues el propietario de la mina es un consorcio internacional con sede en Londres, donde se redacta el contrato que transcribimos a continuación, teniendo como contraparte a un ingeniero mecánico inglés que acepta el empleo en tan lejano destino. El texto del contrato, absolutamente disciplinario, es como sigue⁸⁰:

(Modelo para el extranjero)

Acuerdo entre
la Compañía de Río Tinto SRL
y
Herbert Fuller Carter.

Fecha: 28 de noviembre de 1879.

Artículos del Acuerdo celebrado el día 28 de noviembre de 1879 entre Rodney John Fennessy, secretario y actuando en nombre de la Compañía de Río Tinto SRL, de Edificios Cophall nº 2, Londres EC (en adelante la Compañía), por una parte, y Herbert Fuller Carter, de Swintors House, Oddiscombe, de otra parte. Por el cual se acuerda mutuamente por ambas partes de la forma siguiente:

1º. La mencionada Compañía contrata al dicho Herbert Fuller Carter y acepta emplearlo, y él acuerda servir a la mencionada Compañía, como ingeniero mecánico y delineante dondequiera se le ordene servir, y se acuerda recíprocamente que tal empleo y servicio continuará hasta que se haya entregado un preaviso escrito de tres meses de antelación, por una de las partes a la otra, de su deseo de terminar el mismo, preaviso

RAMOS en “Operarios extranjeros y contratos de trabajo. Dos nuevas aportaciones de Elorza a la ferrería de El Pedroso”, *Archivo Hispalense* 254 (2000), 57 ss.

⁸⁰ Traducción del original en inglés. Agradezco al director del Archivo Histórico de Riotinto, Dr. J.M. Pérez López, y al Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Huelva, Dr. Agustín Galán García, el haberme proporcionado el texto del contrato después de paciente búsqueda en el enorme archivo de la empresa.

que podrá ser entregado cualquier día de cualquier mes. La Compañía se reserva el derecho de ofrecer la paga de tres meses en lugar de tal preaviso.

2°. El mencionado Herbert Fuller Carter se conformará durante su servicio a obedecer y cumplir todas las órdenes e instrucciones del Director o de cualquier otro directivo de dicha Compañía a cuyas órdenes sea adscrito el citado Herbert Fuller Carter, y obedecerá todas las normas y reglas de la referida Compañía respecto a su empleo.

3°. El mencionado Herbert Fuller Carter no se ausentará del servicio sin haber antes obtenido permiso del directivo a cuyas órdenes se encuentre, o, en caso de enfermedad o de accidente imprevisto, sin haber hecho llegar a tal directivo un certificado médico adecuado de que es incapaz de atender o realizar los deberes de su oficio.

4°. El referido Herbert Fuller Carter ofrecerá durante la duración del acuerdo exclusivamente sus servicios a la mencionada Compañía, y no se comprometerá directa o indirectamente en ningún comercio, tráfico o negocio de ninguna clase en absoluto.

5°. Un salario en la cuantía de ciento ochenta libras anuales, o su equivalente en moneda española, será pagado a dicho Herbert Fuller Carter durante el primer año de servicio, y tal salario cesará el día de su muerte o de su marcha en los términos de la cláusula 6 o de su dimisión, o por incumplimiento de alguna de las cláusulas aquí contenidas, o en aplicación de este acuerdo. En caso de que su servicio continúe más allá de un año, dicho salario alcanzará la cantidad de doscientas libras anuales.

6°. Si en cualquier momento del servicio el referido Herbert Fuller Carter quedara incapacitado por enfermedad o accidente al realizar sus deberes bajo este acuerdo durante un período de tres meses consecutivos que, según opinión del médico de la Compañía certificada oficialmente al Director, le haga absolutamente incapaz de realizar sus tareas durante el resto del servicio acordado, o que interfiera gravemente en la ejecución de sus deberes, en tal caso la referida Compañía tendrá derecho a terminar de inmediato este acuerdo, y el mencionado Herbert Fuller Carter no tendrá derecho a ningún salario por la parte no cumplida del acuerdo.

7°. El dicho Herbert Fuller Carter recibirá acomodación, durante la realización de este acuerdo, en una casa adecuada sin muebles o, a opción de dicha Compañía, su valor económico, así como atención médica.

8°. El referido Herbert Fuller Carter recibirá un pasaje gratuito desde Inglaterra a España.

9°. A la terminación de este Acuerdo a tenor de la cláusula 6 o mediante preaviso a tenor de la cláusula 1, el citado Herbert Fuller Carter retornará a Inglaterra dentro de los tres meses después de la indicada terminación, y en cualquiera de los casos antecitados, pero no de otro modo, recibirá un pasaje gratuito (por vapor) desde España a Inglaterra. Si, no obstante, este acuerdo terminara por dimisión de dicho Herbert Fuller Carter o por cualquier otra causa (salvo en la forma prevista en la cláusula 1 o en la cláusula 6), o si no retornara dentro de los tres meses, no tendrá derecho al pasaje, ni a su valor económico.

10º. Si dicho Herbert Fuller Carter descuidara sus deberes, o si incidiera en mala conducta, o si incumpliera o no ejecutara alguna de las previsiones o acuerdos de este contrato, podrá el Director rescindir de inmediato este Acuerdo, e inmediatamente cesará el mencionado Herbert Fuller Carter de tener derecho a ningún salario u otro beneficio o ventaja conferida por este contrato, o a ninguna parte de los mismos.

Como testigo de ambas partes,
(firma ilegible).

Los casos señalados hablan por sí solos, aunque creo importante señalar dos rasgos significativos: uno, que las escrituras rehuyen la denominación de arrendamiento de servicios, seguramente porque este tipo contractual llevaba implícita una cierta igualdad que el patrono no deseaba; y dos, que de las cláusulas contractuales sobresalía el carácter disciplinario, vertical, de la relación entre el patrono y el “servidor” en cumplimiento de sus “deberes”. Por lo demás, creo evidente que las condiciones de trabajo ofrecidas debían ser bastante favorables, dentro de su parquedad, para incentivar al especialista a dejar su patria.

Más allá de los contratos de industria a especialistas extranjeros, la tónica dominante consistía en el acuerdo verbal para entrar a trabajar a las órdenes de la empresa, sin más trámites. Bastantes empresas, incluso agrarias, del siglo XIX y principios del XX, disponían de contabilidad escrita sobre las condiciones de trabajo de sus establecimientos, pero en ella no aparecía noticia de la fórmula contractual elegida, sino de salarios, tareas, bajas, etc. En la investigación realizada por J. Rodríguez Mateo en varios archivos de grandes empresas sevillanas sobre el período 1868-1930 destaca siempre el mismo tenor⁸¹.

⁸¹ “Tanto la Fábrica de Artillería como la Fábrica de Vidrios ‘La Trinidad’ e Industrias Sombrereras Españolas (ISESA), estas dos últimas con documentación en el Archivo Histórico Provincial de Sevilla, no conservan contratos de trabajo anteriores a mediados de los 1930s o comienzos de los años 1940s. Aunque en la Fábrica de Artillería los expedientes personales incorporan fichas con los datos laborales de los trabajadores desde antes de esa fecha, sólo se especifica en ellas la categoría laboral, el jornal y las fechas de alta y baja. Hay también un interesante libro registro del personal, que abarca desde 1868 hasta 1910, donde se especifica además el motivo de la baja, aunque nunca aparece referencia del contrato o a su resolución; gran parte de estos motivos son por razones disciplinarias (riñas, faltas de respeto, inasistencia...) o por improductividad (“falta de trabajo”, le denominan casi siempre). Dan la impresión de que, efectivamente, sólo empiezan a aparecer contratos de trabajo como tales a partir de la ley republicana, y que antes eran solo acuerdos verbales, que nunca se documentaban. No parece casual el hecho de que no aparezca documentación laboral anterior a esa fecha, cuando sí hay muchos documentos de otros ámbitos de la gestión administrativa. En el Censo de Archivos se han consultado los datos correspondientes a los de Emasesa (Aguas de Sevilla), Sevillana de Electricidad y Cervecera Cruzcampo, y aunque todos tienen documentación de gestión económica desde los años 1910 o 1920, no aparece tampoco información relativa a cuestiones laborales para esas fechas”. Agradezco al prof. Rodríguez Mateo, Director del Archivo Histórico de Andalucía, esta información.

Sin embargo algo empieza a moverse en la primera mitad del siglo XIX, y es en la agricultura, donde los grandes terratenientes del valle del Guadalquivir discuten en los casinos de los pueblos los salarios de los jornaleros y los uniforman para evitar conflictos, estableciendo los primeros estándares. En la década de los años 1830s una reforma fiscal provoca un profundo cambio en los hábitos de aquellos terratenientes: la legislación sobre ayuntamientos de esa década creará en cada pueblo una junta de grandes contribuyentes encargada de realizar el amillaramiento de la riqueza rústica y la cartilla de evaluación de la riqueza del municipio. Cuando las Diputaciones provinciales toman en sus manos el reparto de la carga impositiva entre los pueblos de la provincia, la fijación de los salarios necesarios para el cultivo de las tierras se convierte en un elemento crucial para el cálculo, y los forcejeos inherentes a tan espinoso reparto afinan hasta el límite lo que debe pagarse por el trabajo humano en los diferentes tipos de cultivo⁸². Los salarios agrícolas, de esta forma, se estandarizan. Aquellos cuadernos de riqueza municipal llegaban a extremos difíciles de igualar en su delimitación del líquido imponible, con determinación del tipo de suelo, cultivos, faenas necesarias, salarios de hombres, mujeres y niños, rendimiento de la tierra, etc.

Poco espacio existía para la intervención de los obreros en la fijación de salarios, pero al menos las condiciones de trabajo quedaban fijadas de manera objetiva y no se permitía pagar menos ni más que lo establecido en los cuadernos. Al otro extremo del país, en Barcelona, surge por la misma época la comisión de fábricas y la comisión mixta de fabricantes y operarios, que duró siete años⁸³, y el sector textil conoce el primer convenio colectivo.

Creo que este primer movimiento empresarial de fijación colectiva de salarios, aunque unilateral en su adopción, no debe menospreciarse. Una cierta parte de caridad cristiana latía en algunos de aquellos próceres, estimulada por las encíclicas sociales de los papas, pero había algo más importante: la situación inhumana de la clase obrera, la cuestión social, comienza a hacer mella en la ciudadanía, y los partidos progresistas,

⁸² HIDALGO TABLADA, *Tratado de administración y contabilidad rural arreglada a las condiciones de labranza española*, Madrid 1875; A. M. BERNAL, *La propiedad de la tierra y las luchas agrarias andaluzas*, Ariel, Barcelona 1974, 25 ss. Agradezco a este autor las prolizas conversaciones y atinados consejos sobre el tratamiento del tema que tuvo a bien dispensarme durante la elaboración de este estudio.

⁸³ MALUQUER ROSES y GODAY PRATS, “Primeras manifestaciones del arbitraje y la paridad en Barcelona (1835-1842)”, *Revista Social* 4 (1928), págs.337 ss.; M.J. SPUNY, “La comisión mixta del trabajo en el comercio de Barcelona”, en VVAA (S. CASTILLO y J.M. ORTIZ DE ORRUÑO, coords.), *Estado, protesta y movimientos sociales*, Universidad del País Vasco, Bilbao 1998, págs. 167 ss.; J. MONTERO AROCA, “Notas sobre la historia de la jurisdicción del trabajo: comités paritarios y jurados mixtos”, *Revista de Trabajo* 54-55 (1976), págs. 41 ss.

junto a los primeros sindicatos, hacen oír su voz en los parlamentos y otros órganos de representación⁸⁴. Los debates entre los propios empresarios sobre el trato que debe darse a los obreros comienzan a suavizar el rigor de clase hacia la contraparte. Cuando, después de décadas de vacío corporativo se ponen en marcha las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación por Decreto de 1886, uno de los primeros debates en la de Sevilla será la creación de una Caja de Auxilios para socorrer a enfermos, inválidos y jubilados del personal del puerto, que se vota por gran mayoría a pesar de la opinión de uno de los directivos, el señor Santaolalla, de que en principio no era partidario de las jubilaciones⁸⁵.

5. La fijación de estándares laborales por la Cámara de Comercio de Sevilla, 1908-1919.

Sabemos que las Cámaras de Comercio italianas tuvieron un papel relevante en la fijación de estándares laborales unilaterales, ejerciendo su influencia entre los empresarios mediante la fijación de “normas consuetudinarias” de salarios y demás condiciones de trabajo en los diversos sectores de actividad, que después eran acatadas por las partes o argumentadas por los árbitros privados en los diversos conflictos entre comerciantes y entre éstos y los obreros. Así lo han comentado autores de la talla de Carnelutti, Vardaro o Veneziani, cuando afirman que dichos usos de las Cámaras constituyeron un eficaz correctivo a la asimetría de poder social en la relación laboral, disciplinada no ya solo por la voluntad de los individuos, sino también por ese reglamento parcial típico que, aun no teniendo los rasgos de un acto legislativo, podía ejercitar y ejercitó una gran influencia sobre los contratantes⁸⁶.

Las Cámaras de Comercio españolas no parecen haber tenido la señalada importancia que se atribuye a sus homónimas italianas, aun cuando sí intervinieron de alguna forma en los conflictos entre patronos y obreros. Así, el archivo histórico de la de Sevilla contiene referencias a algunos conflictos importantes, como el de los

⁸⁴ Véase C. ROBLES MUÑOZ, “La Condición moral de los obreros en los informes de la Comisión de Reformas Sociales, 1884-1886”, *Revista de Política Social* 142 (1984), 79 ss.; COMISION DE REFORMAS SOCIALES; *Información escrita practicada en virtud de la R.O. de 5 de diciembre de 1883*, Minuesa de los Ríos, Madrid 1890, dos volúmenes.

⁸⁵ Acta de la junta directiva de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Sevilla del día 2 de mayo de 1906. Archivo de la Cámara, libro de actas.

⁸⁶ G. VARDARO y B. VENEZIANI, “La Rivista di Diritto Commerciale e la dottrina iuslavoristica delle origini”, *Quaderni Fiorentini* 16 (1987), pág. 465, utilizando palabras de F. Carnelutti en su artículo “Un surrogato della legge sul contratto di impiego”, *Rivista di Diritto Commerciale* I (1909), p. 274. Las Cámaras italianas habían nacido por Ley de 1862.

dependientes de comercio y el de los estibadores portuarios, en donde vemos el protagonismo asumido por la institución corporativa con mediaciones de desigual resultado. El puerto fluvial de la ciudad conservaba aún restos de su antigua importancia en la notable actividad exportadora e importadora mantenida por sus consignatarios y navieros, y la Cámara de Comercio se erige en el órgano portavoz del gran comercio de exportación y de los intereses nacionales de la burguesía sevillana, como indica Arenas Posadas, teniendo enfrente a las asociaciones de comerciantes e industriales que se resistían a perder su dorado aislamiento, cuya actividad local no quedaba afectada por la competencia internacional⁸⁷.

La mediación de la Cámara de Comercio sevillana comienza tardíamente y de forma insegura en 1908, cuando la Unión Gremial de empresarios de venta de comida y bebida se dirige a ella para solicitar su apoyo en el cambio de la Ley de Descanso Dominical de 1904, pues la prohibición de trabajar en domingo les perjudicaba grandemente; estando a favor del descanso semanal de los obreros, decía el presidente de la Unión, entendía que la ley era perjudicial e injusta y violaba la libertad de trabajo⁸⁸.

Mayor importancia, a la vista de las gestiones realizadas que se prolongaron durante un año, revistió la mediación en el conflicto sobre duración de la jornada de trabajo de los dependientes del gremio de tejidos de la ciudad, los cuales presionaban para acabar la jornada a las 19 horas, acordando la Cámara de Comercio dirigirse a los “jefes” de las tiendas de tejidos para escuchar su opinión. La autoridad de la Cámara no parecía ser mucha, puesto que se dirigieron varias “circulares” a los empresarios comunicando las reivindicaciones de los empleados y solicitando su parecer, sin éxito, por lo que el asunto debió ser reiterado por los dependientes y pospuesto en varias ocasiones por la Cámara⁸⁹, hasta que se acordó citar a los representantes de la Asociación de Dependientes de Comercio de Sevilla para que examinaran las repuestas obtenidas y tomaran las notas que estimaran oportunas⁹⁰. Durante la comparecencia de los líderes sindicales, éstos pidieron a la Cámara que convocara a los “jefes” de los almacenes de tejidos a una asamblea para discutir el tema, la cual se produjo

⁸⁷ C. ARENAS POSADAS, *Sevilla y el Estado, 1892-1923: una perspectiva local de la formación del capitalismo en España (1892-1923)*, cit., pág. 43.

⁸⁸ Acta de la Junta Directiva de 4 de noviembre de 1908, Archivo histórico de la Cámara de Comercio, Industrial y Navegación de Sevilla.

⁸⁹ Actas de la Junta Directiva de 1 de diciembre de 1909 y 29 de enero de 1910, *ibidem*. En esta última indica el presidente que solo han contestado 20 empresas, con respuestas diversas y contradictorias.

⁹⁰ Acta de la Junta de 29 de enero de 1910.

efectivamente –sin la presencia del sindicato- acordándose en ella la improcedencia de cerrar a la hora solicitada mientras los demás comerciantes no lo hicieran también⁹¹.

La capacidad mediadora de la Cámara sevillana no había llegado a ninguna parte hasta que de pronto, en 1911, se produce el conflicto de los marineros y estibadores con las empresas navieras y consignatarias del puerto de Sevilla sobre aumentos de los salarios a percibir. Ya existía una “tarifa” de salarios acordada treinta y ocho años antes y que, muy modificada a lo largo del tiempo por “convenios parciales”⁹², conservaba en su poder el sindicato de marineros y estibadores, como testimonio de la necesidad de un nuevo acuerdo⁹³. La intervención de la Cámara se inicia al recibir una larga carta del sindicato en donde se le insta a intervenir para que las negociaciones con los armadores y consignatarios llegaran a buen fin. En una primera reacción, la Cámara responde que las tarifas expresadas en la carta vienen firmadas por personas diferentes, y que sería conveniente unificar la representación⁹⁴, a lo que el sindicato contesta que cada tarifa había venido firmada por dos trabajadores de cada empresa, y que en una asamblea celebrada posteriormente se había nombrado una comisión única para representarlo en las negociaciones. El siguiente paso consistió en una reunión del sindicato con la junta directiva de la sección de navegación de la Cámara⁹⁵, en la cual se acordó una lista de tarifas de las diversas tareas a bordo, dentro de los buques surtos en el puerto⁹⁶. El acta

⁹¹ Acta de la Junta de 1 de junio de 1910.

⁹² Intervención del Sr Gregorio Santaolalla en la junta directiva de 7 de junio de 1911, pág. 42 del Libro de Actas de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Sevilla de 1905 y siguientes: hay muy pocos ejemplares de ella, y debe manifestar que no pueden servir de guía porque está completamente reformada por convenios parciales que no están escritos y que no todos conocen.

⁹³ No he hallado constancia de dichas tarifas en el Archivo histórico de la Junta de Obras del Puerto, en parte destruido por un incendio en la década de los 1970s y con mala conservación. Las tarifas se redactaron en los momentos iniciales de la Junta de Obras, por lo que es probable que se trataran de tarifas unilaterales emanadas de la autoridad portuaria. Consta en el *Censo-Guía de Archivos de España e Iberoamérica* (Ministerio de Cultura), Código de Referencia ES.41091.2043/1, lo siguiente: por decreto de 25 de noviembre de 1870 se autorizó la creación de juntas de obras del Puerto, encargadas de la ejecución de las obras y dotadas de arbitrios y recursos especiales con qué llevar a feliz término su misión. Entre 1871 y 1879 en que Jaime Font está al frente de las obras, los desórdenes políticos y la mala situación económica provocaron un freno de la acción emprendida, limitándose a mantener el estado de la ría tal y como la había heredado. En 1902, Luis Molini, director de la Junta de Obras del Puerto, redacta un proyecto general de obras de mejora de la navegación de la ría del Guadalquivir y su desembocadura, y del puerto propiamente dicho. Las obras, que en un principio se pensaban ejecutar en un escaso margen de tiempo, sufrieron una serie de interrupciones causadas por la mala situación financiera de la Junta del Puerto, y sobre todo por la gran guerra europea que a partir de 1913 y hasta 1919 provoca un importante freno de la actividad comercial.

⁹⁴ Acta de la Junta Directiva de 7 de junio de 1911.

⁹⁵ La reunión, celebrada el 19 de mayo a las 21:00 horas, convocó a nueve representantes sindicales, con el presidente del sindicato, D. Antonio Huerta, a la cabeza, y siete empresarios, con el presidente de la sección de navegación de la Cámara al frente, actuando como secretario el de la Cámara, D. Antonio González Ruiz.

⁹⁶ Por ejemplo, en la jornada de ocho horas según costumbre en este puerto, seis pesetas. Domingos, doce. Trabajos fuera de puerto, contándose para la jornada de ocho horas el tiempo que se emplee en ir

de la sesión refleja que “los navieros y consignatarios se comprometieron por sí y por las casas a que pertenecen o que representan al fiel y exacto cumplimiento de la expresada tarifa. Igual compromiso contrajeron por sí y en nombre y representación del Sindicato de Marineros y Trabajadores de este puerto los individuos de la comisión antes mencionados, nombrados por dicho sindicato para tal efecto”.

La ronda siguiente se inició de inmediato, y tuvo por objeto aprobar las tarifas de estiba y desestiba de las diferentes clases de mercancías, lo que significaba una mayor complejidad ante la multitud de especies comerciales con las que trataba el puerto, y que afectaban prácticamente a todas las actividades de la ciudad, sumando en conjunto 472 epígrafes. Para negociarlas se convocó en esta ocasión a la Sección de Comercio de la Cámara, cuyo presidente consideró necesario para entender de los mismos el que se convocara a una asamblea a todos los miembros⁹⁷ e incluso a cuantos comerciantes de la ciudad estimaran oportuno asistir⁹⁸. No fue tal el parecer del presidente general de la Cámara, quien abogó por dividir las negociaciones por grupos de negocios similares o gremios afines, propuesta que al cabo prevaleció⁹⁹. Se comenzó por el sector de la madera, para lo cual se encomendó al presidente de la Sección de Comercio, que al mismo tiempo ejercía como importador y almacenista de madera, el reunir a los industriales del gremio y ponerse de acuerdo para la formación de sus correspondientes tarifas, en cuyo momento determinaría la junta directiva de la Cámara “lo que estime oportuno y procedente para ulteriores trabajos y resolución del asunto”.

desde el muelle al lugar en que deba prestarse y el regreso al puerto, 7'50 pesetas. Las deshoras en todos los casos y circunstancias se pagarán a razón de 1'50 por cada hora. El pago de los trabajos se verificará en los lugares que determinen las casas o empresas navieras o los consignatarios, pero nunca será en las tabernas ni en aguaductos, ni en ninguna otra clase de establecimientos en que se expendan vinos o bebidas espirituosas.

⁹⁷ Las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación eran por entonces de afiliación voluntaria, y la de Sevilla contaba con 301 miembros empresarios a principios de siglo. Poco después de producirse los acontecimientos que se relatan se produjo la conversión de estas instituciones en Corporaciones de afiliación obligatoria, con funciones de representación de la industria, el comercio y la navegación.

⁹⁸ “El Sr. D. Romualdo Jiménez [presidente de la junta directiva de la Sección de Comercio de la Cámara] expresó la dificultad que se ofrecía para examinar unas tarifas que contienen 472 epígrafes numerados y algunos más sin numerar, amén de tarifas especiales para las maderas y los carbones minerales, con porción de notas para la aplicación de dichas tarifas”, dice el acta. “Claro es que no es posible que ningún individuo de la comisión pueda conocer si están bien o mal tarifados los trabajos de los numerosos artículos y epígrafes aludidos: podrá conocer bien aquellos que constituyen su negocio, pero no otros. Por su parte, conoce lo referente á la madera y puede asegurar que la subida que solicitan los obreros llega a más del ciento por ciento de lo que actualmente se paga por porción de epígrafes por los trabajos del muelle, por lo que desde luego afirma que la tarifa de la madera es inadmisibles”.

⁹⁹ El Sr. Jiménez, presidente de la Sección de Comercio de la Cámara, desistió de su propuesta, no sin antes indicar la necesidad de “actuar unidos comerciantes y industriales para defender sus legítimos intereses enfrente de la colectividad de trabajadores que, valiéndose de la fuerza que les da su soliralidad (sic) pretenden imponer precios y condiciones para el trabajo que no pueden soportar los negocios” (Acta de 7 de junio de 1911, pág. 43).

Dicho importador y almacenista se había expresado muy negativamente contra la propuesta del sindicato, que a su parecer encarecía la tarifa en un 100 por 100, por lo que la propuesta de la junta directiva de comenzar por su sector podría imaginarse como una forma indirecta de paralizar la iniciativa. Sorprendentemente, el mandatado cumplió ejemplarmente su tarea visitando a todos los empresarios del gremio, quienes, de igual forma sorpresiva, “unánimemente reconocieron la necesidad de mejorar la condición de la clase obrera que se ocupa de los trabajos de carga y descarga de maderos”, manifestando “que estaban dispuestos a aceptar una fórmula de concordia, a cuyo efecto estaban a disposición de la Cámara”. La cual decide entonces, en su reunión del mes siguiente, encargar al mismo directivo, presidente de la Sección de Comercio, para reunir también a los importadores de carbón mineral, siendo ambos sectores, madera y carbón, los más urgentes de reforma en opinión del Sindicato de Marineros y Trabajadores del Puerto. Aquella junta directiva se cerró con unas expresivas manifestaciones del presidente de la Cámara, en el sentido de que “debía aprovecharse esta ocasión para hacer una Tarifa a la moderna, dado que la antigua no servía para nada”¹⁰⁰.

Como no podía ser de otro modo, los sectores del comercio de la madera y de carbón mineral llegaron a un “acuerdo” con el sindicato, lo que el presidente de la Sección de Comercio comunicó a la junta directiva de la Cámara y ésta “quedó enterada con satisfacción”.

La Tarifa para los trabajos de la madera en el puerto quedaba como sigue: los trabajos en la bodega del buque (“desestiva”), a 2’50 pesetas cada estanda. El alijo, a 2’25 pesetas la estanda. El trabajo en muelles o en depósitos (recibidores, enclusadores y apiladores), 5 pesetas la jornada de ocho horas. Carga de maderas en los carros, 4’50 pesetas por igual jornada. Por la madera gallega y demás del reino, a peseta la tonelada.

En cuanto a la Tarifa para los trabajos de carbón mineral en el muelle incluía los siguientes precios: el trabajo en bodega se pagaba de distinta forma según se tratara de carbón mineral, carbón de cok, el camino, y el transbordo de buque a buque (entre 0’90 y 1’15 pesetas por tonelada). El alijo en el muelle variaba los precios según el carbón estuviera pesado o no, o se tratara de alijo a pique de carro sin pesar (entre 0’10 y 1 pesetas la tonelada). El levante del muelle también variaba según estuviera o no pesado

¹⁰⁰ Acta de la junta directiva de 5 de julio de 1911, pág. 52.

el carbón. Y había otros precios para el alijo del material en muelles secundarios de la ciudad (Triana y San Juan de Aznalfarache)¹⁰¹.

No todo podía ir tan suavemente. Varias empresas exportadoras de minerales manifestaban inadmisibles el acuerdo solicitado por el sindicato, por estar este producto gravado en exceso por varios conceptos y en descenso la producción y exportación, por lo que la elevación de tarifas en estas circunstancias sería verdaderamente desastrosa para la industria minera que embarcaba aquí, reduciendo de manera notable el tráfico de dicho artículo, y se conminaba a la Cámara que notificara tal parecer al sindicato de marineros y estibadores¹⁰². La junta directiva acordó aceptar el encargo “cuando por la mesa se considerara oportuno, a fin de no entorpecer la aprobación de las tarifas de otros artículos que estaban en trámite¹⁰³”.

Las negociaciones en el puerto parecían afectar a toda la ciudad, tan vinculada a la exportación e importación de productos desde los tiempos de su condición como aduana del comercio con ultramar. Sin embargo poco a poco aparecían las discrepancias. La Cámara había contactado con los síndicos de los “gremios” o sectores de actividad para negociar la oferta del sindicato de trabajadores, y las respuestas patronales comenzaban a ofrecer matices.

El “gremio” de comisionistas rehusó acudir a la reunión de 2 de agosto ni intervenir en la información y aprobación de las tarifas portuarias al entender que directamente no les afectaban; el “gremio de comerciantes que reciben y remiten” informaba por las mismas fechas a la Cámara de la marcha de las gestiones con sus afiliados acerca del mismo asunto, e igual hacía el “gremio” de aderezar aceitunas; por último, el “gremio” de marmolistas manifestaba haber acordado aceptar alguna subida en las tarifas, pero no llegar a lo solicitado por el sindicato de marineros y estibadores portuarios, acordando la junta directiva de la Cámara comunicarlo así a éste¹⁰⁴.

¹⁰¹ Libro de Actas de 1905 y siguientes, pág. 59. La ciudad era cara para los obreros: un kilo de carne costaba 2'22 pesetas, muy superior al pagado en Bilbao. Cfr. una comparación de precios entre Sevilla y Bilbao en aquella época en A. SOTO CARMONA, *El trabajo industrial en la España contemporánea (1874-1936)*, Antrophos, Barcelona 1989, pág. 254.

¹⁰² El puerto de Sevilla sufría la directa competencia del potente puerto de Huelva, a 90 kilómetros de distancia, donde se cargaba la mayoría de los minerales no férricos de la Subbética en muelles construidos por el ingeniero francés Eiffel con capital británico. El de Sevilla cargaba mineral procedente de las minas de Aznalcóllar y Cala, y había sido remozado en 1901 precisamente para habilitar un muelle de mineral y varios pantalanos equipados con los más modernos sistemas. Cfr. al respecto A. ZAPATA TINAJERO, *La reconversión del puerto de Sevilla en la primera mitad del siglo XX: de los muelles fluviales a la dársena cerrada*, tesis doctoral inédita, Universidad de Sevilla 1990, passim.; C. ARENAS POSADA, *Sevilla y el Estado 1892-1923*, cit., pág. 43.

¹⁰³ Libro de Actas de 1905 y siguientes, pág. 60.

¹⁰⁴ Junta Directiva de 6 de setiembre de 1911, *Libro de Actas de 1905 y siguientes*, pág. 70.

El sindicato de estibadores comenzaba a dar muestras de nerviosismo, pues había comenzado setiembre y las negociaciones duraban ya tres meses con pocos resultados, aun cuando mantenía el estrecho contacto con la Cámara, como lo demuestra el hecho de enviar una tarifa especial para las faenas de los cereales. Interesaba con ese motivo los buenos oficios del presidente de la Cámara “para que abreviara la aprobación de la parte de las tarifas pendientes aún, pues por el mucho tiempo transcurrido se impacientaban los trabajadores”. A lo cual el presidente de la Cámara manifestó que nada podía hacer ésta, pues la corporación ni aprobaba las tarifas, ni podía apremiar para que fueran aprobadas con la brevedad deseada por el sindicato de trabajadores, pues solo era mediadora entre las aspiraciones de éstos y los intereses del comercio, los cuales solo podían armonizarse por el común acuerdo de ambas partes interesadas¹⁰⁵.

Ya en ese momento el gobernador civil de la provincia había convocado al presidente de la Cámara y a una comisión del sindicato de estibadores portuarios a una reunión urgente debido a una confidencia recibida de que se estaban repartiendo octavillas en los muelles para una asamblea en los locales del sindicato aquella misma noche con el propósito de convocar una huelga inmediata de todos los estibadores portuarios debido a la lentitud con que se venían confeccionando las tarifas. Los representantes sindicales dejaron entrever que gran número de sus compañeros se mostraba favorable al paro, aunque “ellos y el elemento más sensato procuraban impedirlo”. El presidente de la Cámara señaló a los líderes sindicales lo ya expresado en otras ocasiones sobre su papel mediador, y que por la diversidad de los intereses en presencia no podía contraerse ni se contraía compromiso alguno de aprobar las tarifas en plazo determinado, a lo que los representantes sindicales indicaron algunos nombres de empresarios que en el sector del comercio de cereales se hallaban dispuesto a aprobar las tarifas y sin embargo no se habían aprobado. El presidente replicó que la reunión de “comerciantes capitalistas” de cereales había hablado en ese sentido, pero por el corto número de asistentes no había recaído acuerdo, pues no era caso de que una minoría exigua aprobara la Tarifa a espaldas de la mayoría y la impusiera a todo el gremio¹⁰⁶. Los representantes sindicales se dieron por satisfechos con las explicaciones e indicaron su voluntad de informar a la asamblea de aquella noche y de aconsejarle de que no acordaran la huelga. Finalmente el paro no se realizó¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Junta Directiva de 6 de setiembre, op. et loc. cit.

¹⁰⁶ Misma Junta Directiva, pág. 72.

¹⁰⁷ Informe del presidente de la Cámara a la Junta Directiva de 6 de setiembre, cit., pág. 72.

Las fricciones en la mediación de la Cámara sevillana no solo provenían de la impaciencia de los trabajadores, sino que también surgían choques con las organizaciones representativas de los empresarios. A fines de setiembre del mismo año, la Sociedad Patronal de Industriales Metalúrgicos de Sevilla remite a la Cámara una carta expresando su malestar por las noticias recibidas de que “estaba interviniendo en la confección de unas nuevas tarifas para los trabajos en el muelle, por las que se hacen en los precios que hoy rigen un aumento de gran consideración, rogando en su caso, y en cuanto respecta a las mercancías que afectan a estas industrias metalúrgicas, se abstenga de autorizar los citados aumentos sin previa conformidad de los industriales interesados”. La junta general de dicha Sociedad Patronal se había reunido en los locales de la Unión General –una confederación de empresarios de tipo asociativo que venía compitiendo con la Cámara por la representación de los empresarios sevillanos- y había decidido el ultimátum por unanimidad, lo cual había venido puntualmente reflejado en las páginas de la prensa local¹⁰⁸.

La respuesta dirigida por el presidente de la Cámara previo acuerdo de la junta directiva era inusualmente dura: “Tengo el honor de manifestarle que esta Corporación, velando por los intereses legítimos de las clases que legal y genuinamente representa, es solo mediadora entre el comercio y la industria y la clase obrera para que, sin huelgas, sin conflictos y sin trastornos de ninguna clase, se entiendan y concierten patronos y trabajadores, y, de común acuerdo, establezcan las tarifas que estimen convenientes para los indicados trabajos. La manifestación imperativa –continuaba- de que se abstenga esta Cámara de autorizar aumentos en la Tarifa del trabajo en cuanto se refiera a las mercancías que afectan a los industriales metalúrgicos sin previa conformidad de los interesados, que se expresa al final del mencionado oficio por acuerdo de la Sociedad Patronal de Industriales Metalúrgicos, me dispensa de todo género de explicaciones, porque tal manifestación, fundada en hechos que no son ciertos, es absolutamente extemporánea; siendo de lamentar que, antes de formularla, no se hubiera tomado dicha Sociedad la molestia de enterarse de lo que viene ocurriendo respecto de la formación y aprobación de las tarifas de referencia...”¹⁰⁹.

Todavía en la junta directiva de 8 de noviembre la Cámara de Comercio sevillana continuó entendiendo de las Tarifas de los estibadores portuarios, habiéndose aprobado

¹⁰⁸ Acta de la junta directiva de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Sevilla, *Libro de Actas* de 1905 y siguientes, pág. 80.

¹⁰⁹ *Libro de Actas* de 1905, loc. cit.

las de tejidos, naranjas y aceitunas, mientras que continuaba la negociación de las de aceite de oliva, mercería, paquetería, quincalla y coloniales¹¹⁰. Y en otra más tarde se da noticia de la aprobación de las tarifas de aceite de oliva y otras grasas, mercería y paquetería y coloniales, habiendo comenzado la tramitación de las de jabón, corcho, hierros, drogas y papel¹¹¹. Parecía haber surtido efecto la dura carta del mes anterior a la Sociedad Patronal de Metalúrgicos, pues los industriales del sector habían aceptado sentarse a deliberar.

Detrás de una actitud tan positiva de los diversos sectores empresariales, de la aparente facilidad con que el sindicato de estibadores portuarios iba consiguiendo sus objetivos, debía haber algún elemento de convicción adicional al del buen corazón de los primeros. El sindicato se había mostrado conciliador en la reunión habida en presencia del gobernador civil, pero posiblemente en los muelles la actitud era distinta. Así lo indica la queja presentada por el empresario José María Tejera “por pretendérsele cobrar el trabajo del cemento en el muelle a un precio superior al que viene rigiendo y porque pretenden que no sean sus operarios particulares los que realicen ese trabajo, sino los obreros asociados”. De tal modo el sindicato, no necesariamente el que se hallaba negociando sino alguno competidor, además de tratar de imponer tarifas superiores a las antiguas, presionaba para la contratación de sus afiliados mediante un pacto de *union shop* con el citado empresario. La Cámara contesta al señor Tejera que aún no ha sido aprobada la nueva Tarifa del sector, que sería “la regla general para todos” los empresarios del mismo, y que los industriales podían realizar los trabajos con sus trabajadores, estuvieran o no afiliados al sindicato, reconociéndose así la libertad de trabajo y correspondiendo a la autoridad gubernativa ampararla y defenderla, “y que esta Cámara es solo mediadora en la confección de las tarifas que se vienen aprobando por el mutuo consentimiento de las partes interesadas, o sea, la clase patronal y el elemento obrero”¹¹².

Las protestas por las nuevas tarifas continuaron todavía durante varios años, como lo demuestra la petición presentada por la empresa Hijos de Vicente Aceña en 1915 de que la Cámara hiciera constar los nombres de los firmantes de la Tarifa de 1911 y se hiciera constar si la misma Cámara se permitió representar a los comerciantes que no asistieron a la discusión y firma. De nuevo, en lo que llevaba camino de convertirse en

¹¹⁰ *Libro de actas* citado, pág. 89.

¹¹¹ *Ibidem*, pág. 95.

¹¹² *Ibidem*, pág. 95.

cláusula de estilo, se le contestó que la corporación solo intervenía como mediadora entre el comercio e industria de Sevilla y la clase obrera y que, sin huelga, sin conflictos, sin trastornos de ninguna especie, se entendieron y concertaron patronos y trabajadores. Que los unos –añadía- fueron representados por el sindicato y los otros por los gremios interesados, en pleno unos, y otros por comisiones presididas por los respectivos síndicos después de haberse reunido con los agremiados; que fueron muchos los gremios que se pusieron de acuerdo con los trabajadores, algunos directamente sin la mediación de la Cámara; absteniéndose también otros gremios de entrar en concierto¹¹³.

No hay más referencias en las actas de la Cámara de Comercio sevillana a aquellas negociaciones de 1911 ni a ninguna otra, hasta que en 1917, en plena Guerra Mundial, una comisión de trabajadores del muelle pide al Administrador General de Aduanas del puerto, D. Luis Ferrer y Vidal, el aumento de un 25 por 100 sobre las tarifas de 1911, por lo que el citado Administrador cita a los síndicos de los gremios, agentes de aduanas y empresarios en general a una reunión a la que solo asistieron 14 empresarios, y en la cual acordaron pagar el aumento. En cuya reunión el presidente de la Cámara de Comercio volvió a recalcar el papel de su corporación como mediadora simple en evitación de conflictos, pues carecía de “atribuciones para subir ni bajar tarifas”¹¹⁴. Publicado el acuerdo, el director de la Compañía Catalana de Gas y Electricidad se dirigió a la Cámara para informar de una petición de aplicación del acuerdo antes referido por parte de una comisión de obreros de bodega, “encargados del llenado de espuestas, que no es alijo”, y al no considerarlos afectados por la nueva tarifa reclamaba a la Cámara su interpretación. El presidente de la Cámara manifestó que “era ya conocido el aumento que por iniciativa particular” habían tenido los jornales de bodega, consignándolo “por ser de notoriedad pero no oficialmente porque no consta documentalmente en esta Corporación”. Sutilmente el presidente de la Cámara indicaba que ya había referido también a la comisión de obreros de bodega que no podía hacer la aclaración pedida porque el acuerdo en cuestión solo afectaba al trabajo de alijo, de manera que debía llegarse a un acuerdo entre las partes implicadas, en lo cual recomendaba proceder con la mayor corrección y cordura. Si bien opinaba, como industrial y no como presidente de la Cámara, en el sentido de estimar equitativo que el

¹¹³ Acta de la sesión ordinaria de 7 de febrero de 1915, *Libro de Actas de la Cámara de 1915 a 1918*, págs 13-14.

¹¹⁴ Acta de 30 de noviembre de 1917, pág. 371 del *Libro de actas de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Sevilla*.

llenado de espuestas se pagara con el aumento proporcional que le correspondiera en relación con la subida que habían tenido los demás trabajos portuarios¹¹⁵.

Del mismo año de 1917 procede otra intervención mediadora de la Cámara en otro asunto no portuario, el descanso dominical de los empleados de comercio conforme a la Ley de 1904 ya referida. La Asociación de Dependientes Mercantiles escribía al presidente de la Cámara para rogarle que interpusiera su influencia cerca de los dueños de establecimientos para que observaran con fidelidad el cierre todos los domingos “sin necesidad de acudir a medios extremos, que tratan de evitar”. El presidente consideró al respecto que la Cámara no podía negarse a coadyuvar al cumplimiento de la ley, y se acordó por unanimidad dirigirse al Gobernador de la provincia expresándole terminantemente el deseo de la corporación de aplicar la ley, y que se publicase en la prensa local¹¹⁶.

No era Andalucía, ni Sevilla en concreto, un espacio libre de conflictos, como lo demostraban las múltiples huelgas generales y sectoriales desencadenadas entre 1900 y 1917, veintitrés de ellas con éxito¹¹⁷. Sencillamente perseguían objetivos revolucionarios, o por el contrario, presentaban reivindicaciones muy puntuales –lo acabamos de ver-, y los sindicatos que las sustentaban, en su mayoría anarcosindicalistas, desaparecían con la misma rapidez que se creaban, pues el fracaso sistemático de las huelgas generales desanimaba al proletariado¹¹⁸. De semejante entorno inestable huía la Cámara de Comercio en sus repetidos alegatos de intervenir para evitar las huelgas y los conflictos, una mediación muy distinta a la acción realizada

¹¹⁵ Acta de 30 de noviembre de 1917, *ibidem*, pág. 372.

¹¹⁶ Sesión ordinaria de 25 de mayo de 1917, *Libro de actas 1915-1918*, págs. 316-317.

¹¹⁷ A. GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, *Lucha obrera en Sevilla. Conflictividad Social 1900-1917*, Editorial L. Carbonell, Barcelona 1988, págs. 111 ss.

¹¹⁸ Una de las pocas excepciones lo constituyó el Sindicato Minero de Riotinto, creado en 1912 y adscrito a la UGT. La gran huelga de 1920 en las minas de la empresa llegó a preocupar tanto a los directivos de la Río Tinto Company que los Rothschild, accionistas preferentes del Consejo de Administración, enviaron en noviembre de 1920 -cuando de los 11.000 obreros, 2.000 habían abandonado ya la huelga por hambre- a un representante suyo para que les diera su versión de las causas e investigara qué había que solucionar para que no se repitiera un enfrentamiento de tales dimensiones (D. FERRERO BLANCO, “La huelga minera de Río Tinto de 1920. El diagnóstico del conflicto según Sir Rhys Williams, enviado de los Rothschild”, *Revista de Estudios Regionales*, 3 [2003], 249 ss; de la misma, sobre la represión de 1888 por la guardia civil en Riotinto, “El Año de los Tiros. La Primera Gran Huelga Minera de la Historia Contemporánea”, *Andalucía en la Historia* 13 (2006), pág. 247; sobre la policía de la empresa o “guardiñas” en el control de los obreros, F. BAENA, “Colonialismo y comunicación. La política informativa de la Compañía británica en las Minas de Riotinto, Huelva (1913-1920)”, *ZER, Revista de Estudios y Comunicación*, 2007, en internet).

por las Cámaras de Comercio italianas, al no ser dirimente¹¹⁹, sino promocional de la negociación colectiva.

Nuestro recorrido de la Cámara de Comercio y de la fijación de estándares en Andalucía termina con la Gran Guerra, pues en esas fechas se constituyen los primeros comités paritarios en el comercio de Barcelona y aparece la primera legislación sobre comités paritarios. Todavía en 1919 la Cámara de Comercio sevillana cita a los representantes de las 23 sociedades obreras registradas con objeto de convocar una asamblea de patronos y obreros y elevar su opinión conjunta sobre leyes y acuerdos que eviten las huelgas o las resuelvan equitativamente¹²⁰. Su visión corporativa, gremial, de las funciones desempeñadas no puede mantenerse por más tiempo. Las tarifas del Puerto de Sevilla que hemos visto con tanto detalle perduran, no obstante, hasta 1921¹²¹. De 1923 es la siguiente anotación: “el matonismo impera en el Puerto”¹²².

¹¹⁹ La Cámara sevillana disponía de un tribunal de conflictos, hoy día denominado Corte de Arbitraje, y antes de aquella existía el Tribunal de Comercio, además del Consulado de Mar y Tierra del Arzobispado: Memorias Anuales de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Sevilla, Libro 1886-1896, pág. 59 de la Memoria del año 1892-1893. Pero no intervinieron ni intervienen en conflictos laborales de los empresarios con sus trabajadores.

¹²⁰ *Tomo X*, Acta de 12 de abril de 1919.

¹²¹ Cámara de Comercio, acta de 30 de marzo de 1921. La situación se hizo muy difícil para la economía española a partir de ese momento, a lo cual se uniría pocos años más tarde el reflejo del Crack de 1929.

¹²² Acta de 30 de octubre de 1923.