

INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES
DIRECCIÓN GENERAL DE LEGISLACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL
Sección de Legislación y Publicidad.

INFORMACIÓN LEGISLATIVA
ESPAÑOLA Y EXTRANJERA

• SOBRE

CONTRATO DE TRABAJO

Leyes, proyectos, proposiciones
y otros documentos para el estudio de la materia.



MADRID

SOBRINOS DE LA SUC. DE M. MINUEZA DE LOS RÍOS
Miguel Servet, 13. — Teléfono M-651.

1921

INFORMACION LEGISLATIVA
ESPAÑOLA Y EXTRANJERA
SOBRE
CONTRATO DE TRABAJO

INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES
DIRECCIÓN GENERAL DE LEGISLACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL
Sección de Legislación y Publicidad.

INFORMACIÓN LEGISLATIVA
ESPAÑOLA Y EXTRANJERA

SOBRE

CONTRATO DE TRABAJO

Leyes, proyectos, proposiciones
y otros documentos para el estudio de la materia.



MADRID

BOBRINOS DE LA SUC. DE M. MINUESA DE LOS RÍOS
Miguel Hervet, 13. — Teléfono M-651.

1921

PRIMERA PARTE

Antecedentes legislativos españoles.

PRIMERA PARTE

ANTECEDENTES ESPAÑOLES

I

LEGISLACIÓN

1.º

Códigos civil y de Comercio.

El contrato de trabajo no ha sido objeto en España de una ordenación jurídica especial por parte del legislador.

Está, en general, regulado por los Códigos civil y de Comercio en las disposiciones que siguen.

Código civil.

Art. 1.091. Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse a tenor de los mismos.

Art. 1.101. Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.

Art. 1.254. El contrato existe desde que una persona o varias consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio.

Art. 1.255. Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las Leyes, a la moral ni al orden público.

Art. 1.256. La validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

Art. 1.257. Los contratos sólo producen efecto entre las partes que los otorgan y sus herederos, salvo, en cuanto a éstos, el caso en que los derechos y obligaciones que proceden del contrato no sean transmisibles, o por su naturaleza, o por pacto, o por disposición de la Ley.

Si el contrato contuviere alguna estipulación en favor de un tercero, éste podrá exigir su cumplimiento, siempre que hubiere hecho saber su aceptación al obligado antes de que haya sido aquélla revocada.

Art. 1.258. Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la Ley.

Art. 1.259. Ninguno puede contratar a nombre de otro sin estar por éste autorizado, o sin que tenga por la Ley su representación legal.

El contrato celebrado a nombre de otro por quien no tenga su autorización o representación legal será nulo, a no ser que lo ratifique la persona cuyo nombre se otorgue antes de ser revocado por la otra parte contratante.

Art. 1.260. No se admitirá juramento en los contratos. Si se hiciere, se tendrá por no puesto.

.....
Art. 1.542. El arrendamiento puede ser de cosas o de obras o servicios.

.....
Art. 1.544. En el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto.

.....
Art. 1.583. Puede contratarse esta clase de servicios sin tiempo fijo, por cierto tiempo, o para una obra determinada. El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo.

Art. 1.584. El criado doméstico destinado al servicio personal de su amo, o de la familia de éste por tiempo determinado, puede despedirse y ser despedido antes de expirar el término; pero si el amo despide al criado sin justa causa, debe indemnizarle, pagándole el salario devengado y de quince día más.

El amo será creído, salvo prueba en contrario: 1.º Sobre el tanto del salario del sirviente doméstico; 2.º Sobre el pago de los salarios devengados en el año corriente.

Art. 1.585. Además de lo prescrito en los artículos anteriores, se observará, acerca de los amos y sirvientes, lo que determinen las Leyes y Reglamentos especiales.

Art. 1.586. Los criados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados por cierto término para cierta obra, no pueden

despedirse ni ser despedidos, antes del cumplimiento del contrato, sin justa causa.

Art. 1.587. La despedida de los criados, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados a que se refieren los artículos anteriores, da derecho para desposeerles de la herramienta y edificios que ocuparen por razón de su cargo.

De las obras por ajuste o precio alzado.

Art. 1.588. Puede contratarse la ejecución de una obra conviniendo en que el que la ejecute ponga solamente su trabajo o su industria, o que también suministre el material.

Art. 1.589. Si el que contrató la obra se obligó a poner el material, debe sufrir la pérdida en el caso de destruirse la obra antes de ser entregada, salvo si hubiese habido morosidad en recibirla.

Art. 1.590. El que se ha obligado a poner sólo su trabajo o industria, no puede reclamar ningún estipendio si se destruye la obra antes de haber sido entregada, a no ser que haya habido morosidad para recibirla, o que la destrucción haya provenido de la mala calidad de los materiales, con tal que haya advertido oportunamente esta circunstancia al dueño.

Art. 1.591. El contratista de un edificio que se arruina por vicios de la construcción, responde de los daños y perjuicios si la ruina tuviere lugar dentro de diez años, contados desde que concluyó la construcción; igual responsabilidad, y por el mismo tiempo, tendrá el Arquitecto que la dirigiese, si se debe la ruina a vicio del suelo o de la dirección.

Si la causa fuere la falta del contratista a las condiciones del contrato, la acción de indemnización durará quince años.

Art. 1.592. El que se obliga a hacer una obra por piezas o por medida, puede exigir del dueño que la reciba por partes y que la pague en proporción. Se presume aprobada y recibida la parte satisfecha.

Art. 1.593. El Arquitecto o contratista que se encarga por un ajuste alzado de la construcción de un edificio u otra obra en vista de un plano convenido con el propietario del suelo, no puede pedir aumento de precio, aunque se haya aumentado el de los jornales o materiales; pero podrá hacerlo cuando se haya hecho algún cambio en el plano que produzca aumento de obra, siempre que hubiese dado su autorización el propietario.

Art. 1.594. El dueño puede desistir, por su voluntad, de la construcción de la obra, aunque se haya empezado, indemnizando al contratista de todos sus gastos, trabajo y utilidad que pudiese obtener de ella.

Art. 1.595. Cuando se ha encargado cierta obra a una persona por razón de sus cualidades personales, el contrato se rescinde por la muerte de esta persona.

En este caso, el propietario debe abonar a los herederos del construc-

tor, a proporción del precio convenido, el valor de la parte de obra ejecutada y de los materiales preparados, siempre que estos materiales le reporten algún beneficio.

Lo mismo se entenderá si el que contrató la obra no puede acabarla por alguna causa independiente de su voluntad.

Art. 1.596. El contratista es responsable del trabajo ejecutado por las personas que ocupare en la obra.

Art. 1.597. Los que ponen su trabajo y materiales en una obra ajustada alzadamente por el contratista no tienen acción contra el dueño de ella sino hasta la cantidad que éste adeude a aquél cuando se hace la reclamación.

Art. 1.598. Cuando se conviniere que la obra se ha de hacer a satisfacción del propietario, se entiende reservada la aprobación, a falta de conformidad, al juicio pericial correspondiente.

Si la persona que ha de apreciar la obra es un tercero, se estará a lo que éste decida.

Art. 1.599. Si no hubiere pacto o costumbre en contrario, el precio de la obra habrá de pagarse al hacer la entrega.

Art. 1.560. El que ha ejecutado una obra en cosa mueble, tiene el derecho de retenerla en prenda hasta que se le pague.

Código de Comercio.

Art. 297. Los factores y mancebos de comercio serán responsables a sus principales de cualquier perjuicio que causen a sus intereses por haber procedido, en el desempeño de sus funciones, con malicia, negligencia o infracción de las órdenes o instrucciones que hubieran recibido.

Art. 298. Si por efecto del servicio que preste un mancebo de comercio hiciere algún gasto extraordinario o experimentare alguna pérdida, no habiendo mediado sobre ello pacto expreso entre él y su principal, será de cargo de éste indemnizarle del quebranto sufrido.

Art. 299. Si el contrato entre los comerciantes y sus mancebos y dependientes se hubiera celebrado por tiempo fijo, no podrá ninguna de las partes contratantes separarse, sin consentimiento de la otra, de su cumplimiento, hasta la terminación del plazo convenido.

Los que contravinieran esta cláusula, quedarán sujetos a la indemnización de daños y perjuicios, salvo lo dispuesto en los artículos siguientes.

Art. 300. Serán causas especiales para que los comerciantes puedan despedir a sus dependientes, no obstante no haber cumplido el plazo del empeño: 1.^a El fraude o abuso de confianza en las gestiones que les hubieran confiado; 2.^a Hacer alguna negociación de comercio, por cuenta propia, sin conocimiento expreso y licencia del principal; 3.^a Faltar gravemente al respeto y consideración debidos a éste o a las personas de su familia o dependencia.

Art. 301. Serán causas para que los dependientes puedan despedirse de sus principales, aunque no hayan cumplido el plazo del empeño: 1.^a La falta de pago en los plazos fijados del sueldo o estipendio convenidos; 2.^a La falta del cumplimiento de cualquiera de las demás condiciones concertadas en beneficio del dependiente; 3.^a Los malos tratamientos u ofensas graves por parte del principal.

Art. 302. En los casos en que el empeño no tuviera tiempo señalado, cualquiera de las partes podrá darlo por fenecido, avisando a la otra con un mes de anticipación.

El factor o mancebo tendrá derecho, en este caso, al sueldo que corresponda a dicha mesada.

.....
Art. 634. El Capitán podrá componer la tripulación de su buque con el número de hombres que considere conveniente, y, a falta de marineros españoles, podrá embarcar extranjeros avecinados en el país, sin que su número pueda exceder de la quinta parte de la tripulación. Cuando en puertos extranjeros no encuentre el Capitán suficiente número de tripulantes nacionales, podrá completar la tripulación con extranjeros, con anuencia del Cónsul o Autoridades de Marina.

Las contratas que el Capitán celebre con la tripulación y demás que componen la dotación del buque, y a que se hace referencia en el art. 612, deberán constar por escrito en el libro de contabilidad, sin intervención de Notario o Escribano, firmada por los otorgantes y visadas por la Autoridad de Marina, si se extienden en los dominios españoles, o por los Cónsules o Agentes consulares de España, si se verifica en el Extranjero, enumerando en ellas todas las obligaciones que cada uno contraiga y todos los derechos que adquiera, cuidando aquellas Autoridades de que estas obligaciones y derechos se consignen de un modo claro y terminante que no dé lugar a dudas ni reclamaciones.

El Capitán cuidará de leerles los artículos de este Código que les conciernen, haciendo expresión de la lectura en el mismo documento.

Teniendo el libro los requisitos prevenidos en el art. 612, y no apareciendo indicio de alteración en sus partidas, hará fe en las cuestiones que ocurran entre el Capitán y la tripulación sobre las contratas extendidas en él y las cantidades entregadas a cuenta de las mismas.

Cada individuo de la tripulación podrá exigir al Capitán una copia, firmada por éste, de la contrata y de la liquidación de sus haberes, tales como resulten del libro.

Art. 635. El hombre de mar contratado para servir en un buque no podrá rescindir su empeño ni dejar de cumplirlo sino por impedimento legítimo que le hubiere sobrevenido.

Tampoco podrá pasar del servicio de un buque al de otro sin obtener permiso escrito del Capitán de aquel en que estuviere.

Si, no habiendo esta licencia, el hombre de mar contratado en un buque se contratase en otro, será nulo el segundo contrato, y el Capitán

podrá elegir entre obligarle a cumplir el servicio a que primeramente se hubiera obligado, o buscar, a expensas de aquél, quien le sustituya.

Además perderá los salarios que hubiere devengado en su primer empeño a beneficio del buque en que estaba contratado.

El Capitán que, sabiendo que el hombre de mar está al servicio de otro buque, le hubiere nuevamente contratado sin exigirle el permiso de que tratan los párrafos anteriores, responderá subsidiariamente al del buque a que primero pertenecía el hombre de mar por la parte que éste no pudiera satisfacer de la indemnización de que trata el párrafo 3.º de este artículo.

Art. 636. No constando el tiempo determinado por el cual se ajustó un hombre de mar, no podrá ser despedido hasta la terminación del viaje de ida y vuelta al puerto de su matrícula.

Art. 637. El Capitán tampoco podrá despedir al hombre de mar durante el tiempo de su contrata sino por justa causa, reputándose tal cualquiera de las siguientes: 1.ª Perpetración de delitos que perturben el orden en el buque; 2.ª Reincidencia en faltas de subordinación, disciplina e cumplimiento del servicio; 3.ª Ineptitud y negligencia reiteradas en el cumplimiento del servicio que deba prestar; 4.ª Embriaguez habitual; 5.ª Cualquier suceso que incapacite al hombre de mar para ejecutar el trabajo de que estuviere encargado, salvo lo dispuesto en el art. 644; 6.ª La desertión.

Podrá, no obstante, el Capitán, antes de emprender el viaje, y sin expresar razón alguna, rehusar que vaya a bordo el hombre de mar que hubiese ajustado, y dejarlo en tierra, en cuyo caso habrá de pagarle su salario como si hiciese servicio.

Esta indemnización saldrá de la masa de los fondos del buque, si el Capitán hubiese obrado por motivos de prudencia y en interés de la seguridad y buen servicio de aquél. No siendo así, será de cargo del Capitán.

Comezada la navegación, durante ésta y hasta concluido el viaje, no podrá el Capitán abandonar a hombre alguno de su tripulación ni en tierra ni en mar, a menos de que, como reo de algún delito, proceda su prisión y entrega a la Autoridad competente en el primer puerto de arribada, caso para el Capitán obligatorio.

Art. 638. Si, contratada la tripulación, se revocare el viaje por voluntad del naviero o de los fletadores, antes o después de haberse hecho el buque a la mar, o se diere al buque por igual causa distinto destino que aquel que estaba determinado en el ajuste de la tripulación, será ésta indemnizada por la rescisión del contrato, según los casos, a saber: 1.º Si la revocación del viaje se acordase antes de salir el buque del puerto, se dará a cada uno de los hombres de mar ajustados una mesada de sus respectivos salarios, además del que les corresponda recibir con arreglo a sus contratos por sus servicios prestados en el buque hasta la fecha de su revocación; 2.º Si el ajuste hubiere sido por una cantidad atzada por

todo el viaje, se graduará lo que corresponda a dicha mesada y dieta, prorrateándolas en los días que, por aproximación, debiera aquél durar a juicio de peritos, en la forma establecida por la Ley de Enjuiciamiento civil, y si el viaje proyectado fuese de tan corta duración que se calculase, aproximadamente, de un mes, la indemnización se fijará en quince días, descontadas en todos los casos las sumas anticipadas; 3.º Si la revocación ocurriese habiendo salido el buque a la mar, los hombres ajustados en una cantidad alzada por el viaje devengarán íntegro el salario que se les hubiese ofrecido, como si el viaje hubiese terminado, y los ajustados por meses percibirán el haber correspondiente al tiempo que estuviesen embarcados y al que necesiten para llegar al puerto término del viaje, debiendo además el Capitán proporcionar a unos y otros pasaje para el mismo puerto, o bien para el de la expedición del buque, según les conviniera; 4.º Si el naviero o los fletantes del buque dieran a éste destino distinto del que estaba destinado en el ajuste y los individuos de la tripulación no prestasen su conformidad, se les abonará por indemnización la mitad de lo establecido en el caso 1.º, además de lo que se les adeudare por la parte del haber mensual correspondiente a los días transcurridos desde sus ajustes.

Si aceptaren la alteración, y el viaje, por la mayor distancia o por otras circunstancias, diere lugar a un aumento de retribución, se regulará ésta privadamente, o por amigables componedores en caso de discordia. Aunque el viaje se limite a punto más cercano, no podrá por ello hacerse baja alguna al salario convenido.

Si la revocación o alteración del viaje procediere de los cargadores o fletadores, el naviero tendrá derecho a reclamarles la indemnización que corresponda en justicia.

Art. 639. Si la revocación del viaje procediere de justa causa independiente de la voluntad del naviero y cargadores, y el buque no hubiere salido del puerto, los individuos de la tripulación no tendrán otro derecho que el de cobrar los salarios devengados hasta el día en que se hizo la revocación.

Art. 640. Serán causas justas para la revocación del viaje: 1.ª La declaración de guerra o interdicción de comercio en la potencia a cuyo territorio hubiere de dirigirse el buque; 2.ª El estado de bloqueo del puerto de su destino, o peste que sobreviniere después del ajuste; 3.ª La prohibición de recibir en el mismo puerto los géneros que compongan el cargamento del buque; 4.ª La detención o embargo del mismo por orden del Gobierno o por otra causa independiente de la voluntad del naviero; 5.ª La inhabilitación del buque para navegar.

Art. 641. Si después de emprendido el viaje ocurriera alguna de las tres primeras causas expresadas en el artículo anterior, serán pagados los hombres de mar en el puerto adonde el Capitán creyere conveniente arribar en beneficio del buque y cargamento, según el tiempo que hayan servido en él; pero si el buque hubiere de continuar su viaje, podrán el

Capitán y la tripulación exigirse mutuamente el cumplimiento del contrato.

En el caso de ocurrir la causa 4.^a, se continuará pagando a la tripulación la mitad de su haber, si el ajuste hubiera sido por meses; pero si la detención excediera de tres, quedará rescindido el empeño, abonando a los tripulantes la cantidad que les habría correspondido percibir, según su contrato, concluido el viaje. Y si el ajuste hubiere sido por un tanto el viaje, deberá cumplirse el contrato en los términos convenidos.

En el caso 5.^o, la tripulación no tendrá más derecho que el de cobrar los salarios devengados; mas si la inhabilitación del buque procediere de descuido o impericia del Capitán, del maquinista o del piloto, indemnizarán a la tripulación de los perjuicios sufridos, salva siempre la responsabilidad criminal a que hubiere lugar.

Art. 642. Navegando la tripulación a la parte, no tendrá derecho, por causa de revocación, demora o mayor extensión del viaje, más que a la parte proporcional que le corresponda en la indemnización que hagan al fondo común del buque las personas responsables de aquellas ocurrencias.

Art. 643. Si el buque y su cargamento se perdieren totalmente por apresamiento o naufragio, quedará extinguido todo derecho, así por parte de la tripulación para reclamar salario alguno como por la del naviero para el reembolso de las anticipaciones hechas.

Si se salvare alguna parte del buque o del cargamento, o de uno y otro, la tripulación ajustada a sueldo, incluso el Capitán, conservará su derecho sobre el salvamento hasta donde alcancen, así los restos del buque como el importe de los fletes de la carga salvada; mas los marineros que naveguen a la parte del flete no tendrán derecho alguno sobre el salvamento del casco, sino sobre la parte del flete salvada. Si hubieran trabajado para recoger los restos del buque naufragio, se les abonará, sobre el valor de lo salvado, una gratificación proporcional a los esfuerzos hechos y a los riesgos arrostrados para conseguir el salvamento.

Art. 644. El hombre de mar que enfermase no perderá su derecho al salario durante la navegación, a no proceder la enfermedad de un acto suyo culpable. De todos modos, se suplirá del fondo común el gasto de la asistencia y curación, a calidad de reintegro.

Si la dolencia procediese de herida recibida en servicio o defensa del buque, el hombre de mar será asistido y curado por cuenta del fondo común, deduciéndose, ante todo, de los productos del flete los gastos de asistencia y curación.

Art. 645. Si el hombre de mar muriese durante la navegación, se abonará a sus herederos lo ganado y no percibido de su haber, según su ajuste y la ocasión de su muerte, a saber:

Si hubiese fallecido de muerte natural y estuviese ajustado a sueldo, se le abonará lo devengado hasta el día de su fallecimiento.

Si el ajuste hubiera sido a un tanto por viaje, le corresponderá la mi-

tad de lo devengado, si el hombre de mar falleció en la travesía a la ida, y el todo, si navegando a la vuelta.

Y si el ajuste hubiere sido a la parte, y la muerte hubiere ocurrido después de emprendido el viaje, se abonará a los herederos toda la parte correspondiente al hombre de mar; pero habiendo éste fallecido antes de salir el buque del puerto, no tendrán derecho los herederos a reclamación alguna.

Si la muerte hubiere ocurrido en defensa del buque, el hombre de mar será considerado vivo, y se abonará a sus herederos, concluido el viaje, la totalidad de los salarios o la parte íntegra de las utilidades que le correspondieren, como a los demás de su clase.

En igual forma se considera presente al hombre de mar apresado defendiendo al buque, para gozar de los mismos beneficios que los demás; pero habiéndolo sido por descuido u otro accidente sin relación con el servicio, sólo percibirá los salarios devengados hasta el día de su apresamiento.

Art. 646. El buque, con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes, estarán afectos a la responsabilidad de los salarios devengados por la tripulación ajustada a sueldo o por viaje, debiéndose hacer la liquidación y pago en el intermedio de una expedición a otra.

Emprendida una nueva expedición, perderán la preferencia los créditos de aquella clase procedentes de la anterior.

Art. 647. Los Oficiales y la tripulación del buque quedarán libres de todo compromiso, si lo estiman oportuno, en los casos siguientes: 1.º Si antes de comenzar el viaje intentare el Capitán variarlo, o si sobreviniere una guerra marítima con la nación adonde el buque estaba destinado; 2.º Si sobreviniere o se declarase oficialmente una enfermedad epidémica en el puerto de destino; 3.º Si el buque cambiare de propietario o de Capitán.

Art. 648. Se entenderá por dotación de un buque el conjunto de todos los individuos embarcados, de Capitán a paje, necesarios para su dirección, maniobras y servicio, y, por lo tanto, estarán comprendidos en la dotación la tripulación, los pilotos, maquinistas, fogoneros y demás cargos a bordo no especificados; pero no lo estarán los pasajeros ni los individuos que el buque llevare de transporte.

Real orden de 9 de noviembre de 1902 encomendando a la Sección 1.ª de la Comisión general de Codificación la reforma del capítulo del Código que trata del arrendamiento de obras y servicios, teniendo en cuenta las adjuntas bases.— *Ministerio de Gracia y Justicia.*

Excmo. Sr.: Constituye el contrato de trabajo, a que se refiere el Código civil en el capítulo 3.º, título 6.º, libro 4.º, una de las materias más deficientemente reguladas, como convence la lectura de los pocos artículos que de él tratan, deficiencia tanto más señalada cuanto que aquél se refiere a relaciones intimamente ligadas con las cuestiones sociales, que tanto han preocupado siempre, y hoy más que nunca preocupan a todos los Gobiernos, sin que baste para suplirla y subsanarla la aplicación de los principios generales en que se basan las obligaciones, pues dada su especialidad, alcance, trascendencia y orientación de las ideas modernas, exige dicho contrato, acaso más que otro alguno, la expresión en la Ley de reglas que le condicionen con la suficiente minuciosidad, como se condicionan las demás que el Código especifica.

Claro y evidente es que la cuestión social, que tan múltiples y difíciles aspectos presenta, no se ha de resolver con la regulación más o menos feliz que se dé al referido contrato; pero es al mismo tiempo innegable que una acertada solución puede contribuir mucho a suavizar asperezas entre la clase de los asalariados y la de los amos o patronos, haciendo resaltar la personalidad de aquéllos al lado de la de éstos, y teniendo siempre fija en la mente la consideración que moral y cristianamente merece el desvalido, ya que la igualdad nunca podrá asentarse sobre la base de un principio absoluto.

Acaso parecerá que, hallándose tan indicada y próxima la revisión general del Código, que tanto me preocupa, ya para dar cumplimiento a la disposición final, tercera del mismo, ya para atender a necesidades de las reformas aconsejadas por la experiencia, según se desprende de las Memorias de los Tribunales, se piensa aisladamente en la del arrendamiento de obras y servicios; pero me ha parecido esta última tan apremiante, que no debía aguardarse a la general, que ha de exigir, naturalmente, dentro de la misma Comisión de Codificación, un espacio de tiempo proporcional a la magnitud de obra tan digna de ser madura y reflexivamente pensada, para que sea realizada con todas las garantías po-

sibles de un éxito duradero, como requiere la materia del derecho civil privado,

Tal ha sido la razón, que a este Ministerio le ha parecido poderosa, para adelantar el estudio de dicha reforma parcial, debiendo manifestar que, al indicar en bases generales su criterio, está muy lejos de su ánimo la pretensión de imponerle a la Comisión, que tiene una tan absoluta confianza en la superior ilustración y cultura de los individuos que la componen, que al redactar aquéllas sólo se ha propuesto cumplir las obligaciones morales que su situación y cargo le imponen, sin entender por esto se coartaría la libertad de acción y de criterio con que la expresada Comisión ha de redactar el proyecto de Ley que se le encomienda, que seguramente podrá aceptar en su día el que suscribe, para presentarla a las Cortes del Reino bajo su responsabilidad.

Teniendo en consideración los fundamentos expuestos,

S. M. el Rey (q. D. g.) se ha servido acordar que se encomiende a la Sección 1.ª de la Comisión general de Codificación, que V. E. dignamente preside, la redacción de un proyecto de Ley para la reforma del capítulo del Código que trata del arrendamiento de obras y servicios, teniendo al efecto en cuenta las indicaciones contenidas en las adjuntas bases, u otras que mejor le parecieren, para la más acertada regulación del contrato del trabajo.

De Real orden lo digo a V. E. para su conocimiento y efectos expresados. Dios guarde a V. E. muchos años. Madrid 9 de noviembre de 1902.—*Montilla*.—Sr. Presidente de la Sección 1.ª de la Comisión general de Codificación.

Bases.

El contrato del trabajo se clasificará para su regulación por la naturaleza de los servicios que hayan de prestarse, debiendo comprenderse en la clasificación:

1.º Los contratos celebrados para la ejecución de alguna obra de utilidad o arte, o para el desempeño de un trabajo accidental o pasajero, cuando las relaciones entre los que contratan estén limitadas a estas condiciones.

2.º Los referentes al servicio doméstico, cualquiera que sea la naturaleza de éste.

3.º Los relativos a los servicios especiales que hayan de prestar, dentro o fuera de los de casa, determinadas personas por su título, profesión u ocupación habitual, como el de educación y dirección de los menores de edad, el de enseñanza de los mayores o menores, el de asistencia médica, el de servicios religiosos u otro análogo.

4.º Los de los dependientes, mancebos o empleados en establecimientos comerciales, Casas mercantiles o Empresas industriales.

5.º Los contratos que los dueños o Gerentes de fábricas y talleres, los

empresarios de cualquier arte o industria y propietarios de obras públicas o privadas celebren con obreros o jornaleros para los servicios respectivos que dichas Empresas o industrias requieran.

6.º Los que ajusten o pacten con jornaleros o trabajadores del campo, distinguiendo entre los que tengan por objeto faenas ordinarias y permanentes o trabajos accidentales.

7.º Los relativos a servicios de obra por ajuste o precio alzado.

8.º Los de servicios prestados para transporte por agua y tierra, tanto de personas como de cosas.

Toda la contratación referente a servicios descansará fundamentalmente en la voluntad libre de las partes, así como en las condiciones señaladas en general a los contratos en el Código civil, debiendo los interesados someterse a las reglas especiales con que se condicione cada contrato, según su naturaleza, importancia y trascendencia, y según esta misma podrán celebrar verbalmente, por documento privado o por escritura pública.

En los contratos celebrados en el núm. 1.º se distinguirán aquellos en que, por incumplimiento del obligado, se puede ejecutar a su costa el servicio o trabajo contratado, de los que, por no ser esto posible, se convierten en obligación de indemnizar, para determinar, respecto a cada una de dichas clases, las reglas a que han de someterse las partes contratantes en cuanto sean compatibles con los pactos convenidos.

Los contratos de criados destinados al servicio doméstico se regularán, según se celebren por tiempo determinado o indeterminado, sobre la base de rescisión voluntaria de unos y otros; pero cuando el amo despidiera sin causa al criado hallándose comprometidos por tiempo fijo, le deberá una indemnización, consistente en el importe de dos meses de salario, pudiendo a su vez el amo reclamar del criado que se marche de la casa sin motivo igual cantidad, o retener la que le deba, no excediendo de ella.

También deberá el amo una indemnización al criado que despida sin causa, aun cuando el contrato se haya celebrado por tiempo indeterminado, en la cantidad de ocho días de salario.

Los jefes de familia se hallarán obligados, según su posición, a tener a los criados en su casa en las condiciones que la higiene y moralidad aconsejen, y asistirles en los casos de enfermedad que se determinen y en la forma que menos gravosa sea para aquéllos, no siendo extendida esta obligación a los casos de enfermedad contagiosa o impedimento prolongado, que se estimará como causa de rescisión legal de esta clase de contratos, sin perjuicio de la obligación de los amos de socorrer en la medida de sus fuerzas a aquellos criados que le hayan servido fielmente durante determinado número de años.

Las mismas reglas y condiciones serán sustancialmente tenidas en cuenta en los contratos del núm. 3.º, considerando, para fijarlas, las circunstancias de que concurren o no quienes prestan los servicios en la

casa del jefe de familia, así como la de la naturaleza o importancia de los servicios y forma en que se presten, con objeto de determinar las indemnizaciones que deban abonar quienes falten al cumplimiento de sus obligaciones o rescindan voluntariamente el contrato sin motivo.

En la regulación de los contratos comprendidos en el núm. 4.º se distinguirán entre sí los que se celebren por tiempo fijo, por tiempo determinado y en condiciones de amovilidad o inamovilidad. En todos ellos, los dependientes o empleados podrán separarse voluntariamente del servicio; pero los que lo hicieren sin causa antes de expirar el término del compromiso, perjudicando a sus amos o principales, tendrán el deber de indemnizarles en las mismas condiciones antes expresadas, indemnización que podrá aumentar hasta un doble, teniendo, al efecto, en cuenta la trascendencia del servicio emprendido y la dificultad del reemplazo del servidor que se haya despedido.

Los amos y principales de los establecimientos o Casas mercantiles no podrán despedir en ningún caso a los mancebos o dependientes que tuvieren ajustado o comprometido por tiempo fijo y determinado, sin motivo, y si lo hicieren, podrán aquéllos reclamar perjuicios, y, en defecto de éstos, una indemnización, que se señalará sobre la base del sueldo que tengan asignado, reconociéndose además a los inamovibles el derecho a reivindicar sus destinos. Los demás servidores de esta clase que fueren despedidos, sin poderse alegar respecto de ellos causa que motive la despedida, deberá abonárseles, por vía de indemnización, el importe de los días de salario que se señala para casos iguales a los criados destinados al servicio doméstico.

Sin perjuicio de lo que las Leyes o disposiciones administrativas prevegan, todos estos asalariados tendrán derecho a un día de libertad, y en los demás de la semana al disfrute de las horas necesarias para su alimentación y descanso, siendo aplicable a los que conviven con el amo o principal del establecimiento respectivo lo consignado antes respecto de higiene, salubridad, asistencia en caso de enfermedad y socorro a los que se inutilicen después de cierto número de años de servicio.

En los contratos del núm. 5.º, aquellos obreros o jornaleros cuyos servicios hayan sido buscados o aceptados, no podrán ser despedidos por la persona o entidad en favor de la que se presten sin alguna causa, y, si lo fueren, tendrán derecho a una indemnización proporcionada al jornal o salario que disfruten, que no exceda al correspondiente a un mes. Para los obreros que estén ajustados por tiempo determinado, si no fueren repuestos, podrá extenderse la indemnización al importe de los salarios durante la mitad del tiempo que falte para la extinción del compromiso; y si estos últimos abandonaren injustificadamente su cargo, serán responsables de los daños que causen si por su culpa se paraliza el trabajo, con perjuicio de la persona o entidad a la que sirvan, no pudiendo exceder la cantidad debida de la que antes se ha señalado para el caso inverso.

Si subsistente un contrato surgieren diferencias entre la colectividad de los obreros o jornaleros y los amos o patronos, bien acerca del comportamiento de éstos, bien acerca del salario, bien acerca de las horas de trabajo, si sobre estos extremos no llegaren a un acuerdo, se someterá la cuestión, en primer término, a un arbitraje, y, en último, a la resolución de una Junta de Autoridades, en la forma y con las consecuencias que se expresarán más adelante.

Cuando un jornalero cayese enfermo y no pudiese ser socorrido, por causa que no le fuere imputable, por Cajas de Ahorro, el patrono tendrá la obligación de abonarle la mitad del jornal que gane si la enfermedad no excediese de diez días.

Respecto de los que vivan dentro del taller, fábrica o casa de una Empresa cualquiera, se estará a lo prevenido con relación a los criados domésticos en cuanto a higiene, salubridad y asistencia médica, y socorro de los que se inutilicen después de algunos años de servicios prestados a la misma Empresa, si estos auxilios no pudiesen recibirlos de Cajas de Ahorro.

Respecto de los trabajadores del campo, a cuyos contratos se refiere el núm. 6.º, se distinguirán los que se celebren por años con los criados o jornaleros dedicados a labores permanentes, de los que se otorgan pasajeramente, a medida que lo requiere la necesidad de practicar determinadas operaciones, como las de siega, vendimia, etc., incluso las primeras si los ajustes se hacen solamente mientras dura el tiempo que haya de emplearse en su ejecución; estos últimos se clasificarán para su regulación según que se convengan, a jornal o a destajo. En cuanto a los contratos por años, ninguna de las partes contratantes podrá separarse de lo convenido; y atendidas las relaciones de intimidad que se establecen entre los propietarios y estos asalariados, se impondrá a aquéllos la obligación de atender a los segundos en caso de enfermedad no prolongada o de fallecimiento, a no ser que pudieran recibir estos auxilios de Cajas de Ahorros. Se expresarán las causas más salientes de rescisión de estos contratos, cuales son la imposibilidad por enfermedad y mal comportamiento; y si este último fuese del amo, el criado que por razón de él dejase su servicio, tendrá derecho, por vía de indemnización, al abono de la mitad del salario mientras encuentre casa donde colocarse, en el tiempo de duración del compromiso.

Los jornaleros u obreros contratados accidentalmente podrán ser despedidos si no cumplieren debidamente sus obligaciones; pero si lo fueren sin causa alguna atendible, tendrán derecho a que se les abone el otro tanto del importe de los salarios o jornales que hubiesen devengado, y si a su vez abandonaren voluntariamente el trabajo, causando daños con el abandono, podrá el propietario retener en la misma proporción el importe de los salarios devengados, y, si pagado, reclamarle el resto. Si subsistente éste, cayese enfermo algún jornalero, se le abonará la mitad de su jornal, no excediendo la enfermedad de diez días, y en

caso de fallecimiento, tendrá derecho su familia al importe de una semana de jornal.

Cuando ocurriese un conflicto general entre los jornaleros a quienes se refiere este número y los propietarios, se procederá en la forma antes indicada para su resolución por medio de arbitrajes o acuerdo de Autoridades. Todos estos jornaleros tendrán derecho a un día de libertad.

En los casos de los números 7.º y 8.º servirán de base para la regulación de éstas las prescripciones del Código civil, ampliando al efecto las que resulten deficientes.

Los obreros, dependientes o jornaleros, podrán asociarse entre sí, particular o legalmente, con fines de mejoramiento para las respectivas clases, y especialmente con el de establecer Cajas de Ahorros, y más bien de auxilio para casos de enfermedad o de fallecimiento, pudiendo establecer en las Asociaciones que constituyan conforme a la Ley respectiva, con carácter obligatorio, cuantos pactos estimen conducentes a dichos fines, no siendo contrarios a la Ley y a la moral.

Los Estatutos y disposiciones por que se rijan las Cajas de ahorro, serán objeto de reglamentación especial; pero cuantas personas o entidades se valgan de los servicios de obreros o dependientes que tengan derecho a los auxilios de las referidas Cajas, tendrán obligación de contribuir a su sostenimiento en proporción, que se determinará en la Ley, de las cuotas que paguen los jornaleros o dependientes que tengan a sus servicios. Cuando existan Asociaciones de estos asalariados, constituidas con arreglo a la Ley, su representación legal podrá celebrar contratos con los patronos o principales de los establecimientos o industrias, si así estuviese pactado en los Estatutos, y estas Asociaciones serán las directamente responsables de las faltas que cometan los obreros asociados, subsistiendo las obligaciones de los amos y patronos para con sus servidores que antes quedan mencionadas.

Las multas en que puedan incurrir los dueños o patronos de establecimientos o Empresas, por razón de faltas cometidas en las condiciones de éstos, se aplicarán al sostenimiento de las Cajas de Ahorros.

Los Tribunales de arbitraje se constituirán nombrándose por cada una de las clases de obreros o patronos dos arbitradores, presididos por el Alcalde de la localidad, que se limitará a emplear procedimientos de conciliación con el objeto de hacerles llegar a un acuerdo, y cuando éste no se lograra, funcionarán los Tribunales ejecutivos, compuestos del Párroco, Juez municipal, Alcalde, Registrador y un mayor contribuyente, quienes, previos los informes y audiencias que estimen conducentes a la ilustración de su juicio, resolverá sin forma judicial del modo que conceptúen más equitativo para los intereses de todos.

Las consecuencias de lo que resuelvan estos Tribunales consistirán, en cuanto a los amos, empresarios o patronos que resistiesen el cumplimiento de lo acordado, en la obligación de pagar una indemnización en favor de los obreros o de las Cajas de ahorro, según los casos, y si fue-

sen los jornaleros quienes se opusiesen, las Asociaciones de éstos, legalmente constituidas, deberán a su vez una indemnización a aquéllos, que no exceda de la cantidad que representen tres días de haber de los obreros opuestos.

Los que no estuviesen legalmente asociados perderán cuantos derechos hayan podido adquirir en la casa de sus amos o patronos, y las Autoridades prestarán a los últimos cuantos auxilios estimen posibles, pertinentes y necesarios para que las Empresas puedan seguir funcionando y reemplazar a los obreros disidentes.

Las Asociaciones que no paguen la indemnización debida serán disueltas.

Todas las reclamaciones singulares que se susciten entre amos y jornaleros en relación con las respectivas obligaciones que quedan señaladas se sustanciarán en papel de pobres, ante el Juez municipal de la localidad, en juicio verbal, con apelación ante el de primera instancia, sin perjuicio de imponerse las costas al que resulte temerario.

Las reclamaciones sostenidas entre los amos y patronos y una Junta de asociados se sustanciará en igual forma ante el Juez de primera instancia y la Audiencia respectiva.

Las demás, que no se refieran a estas relaciones especiales, se sustanciarán al tenor de lo prescripto en la Ley de Enjuiciamiento civil.

Cuando las partes deseen consignar con especial formalidad las condiciones de su trato, podrán hacerlo presentándolas ante el Alcalde o Juez municipal para que advere respecto del mutuo consentimiento.

Lo que en esta Ley se preceptúa será sin perjuicio de lo que el Código de Comercio dispone respecto de los contratos mercantiles.

Madrid 9 de noviembre de 1902.—El Ministro de Gracia y Justicia, *Montilla*.—(*Gaceta* de 12 de noviembre de 1902.)

Otras disposiciones legales.

Relacionadas más o menos directamente con la materia de contratación del trabajo, deben citarse las siguientes disposiciones:

El art. 19 de la *Ley de Accidentes del trabajo de 30 de enero de 1900* declara que «serán nulos y sin valor toda renuncia a los beneficios de la presente Ley, y, en general, todo pacto contrario a sus disposiciones». La misma Ley (art. 1.º) y su *Reglamento* (artículos 1.º a 3.º) fijan el concepto legal de patrono, operario, salarios, etc. Iguaes definiciones se encuentran en el *Reglamento de 26 de marzo de 1902 para la aplicación al ramo de Guerra de la citada Ley* (artículos 1.º, 2.º, 5.º y 6.º) y en el *Reglamento para igual aplicación al ramo de Marina, fecha 2 de julio de 1902* (artículos 1.º, 2.º y 3.º).

El *Reglamento de 13 de noviembre de 1900 para la aplicación de la Ley sobre trabajo de las mujeres y los niños*, en sus artículos 1.º y 2.º, da el concepto específico de patrono y obrero a los efectos de la Ley.

El *Real decreto de 20 de febrero de 1902 se refiere a las estipulaciones que deben consignarse en los contratos de obras públicas*. Dice así la parte dispositiva:

«Artículo 1.º En toda concesión de obras públicas que se otorgue por el Estado, la Provincia o el Municipio, desde la publicación de este decreto, se consignará:

1.º Que en el contrato entre los obreros y el concesionario habrá de quedar precisamente estipulado la duración del mismo, los requisitos para su denuncia o suspensión, el número de horas de trabajo y el precio del jornal, y

2.º Que todas las cuestiones que surjan por incumplimiento de este contrato se someterán a la Comisión local de Reformas Sociales, que funcionará como árbitro, presidida por la Autoridad gubernativa, contra cuyos laudos podrán utilizarse los recursos que establece la Ley de Enjuiciamiento civil.

Art. 2.º Lo dispuesto en el artículo anterior será aplicable a los contratos que se celebren por el Estado, la Provincia o el Municipio, cuando las obras se ejecuten por administración.

Art. 3.º Si las Diputaciones provinciales y los Ayuntamientos infringieran lo dispuesto en los artículos anteriores, se les exigirá la respon-

sabilidad administrativa en que hubieren incurrido, sin perjuicio de las demás a que hubiere lugar en su caso.

Dado en Palacio a veinte de junio de mil novecientos dos.—**ALFONSO.**— El Presidente del Consejo de Ministros, *Práxedes Mateo Sagasta.*— (Gaceta de 22 de junio de 1902.)»

La *Real orden de 11 de marzo de 1902* fija en ocho las horas de trabajo en los establecimientos de la Hacienda pública.

Las *Reales órdenes de 24 de abril de 1902* disponen informaciones para la regulación del contrato de arrendamiento de servicios personales, del que el Estado actúa como patrono (Agricultura).

Otras de la misma fecha preparan una información con objeto de regular el contrato de trabajo en los Penales (Agricultura).

La *Circular de 21 de junio de 1902 sobre huelgas* refiérese detenidamente a la necesidad de dar todo valor e importancia a las modalidades del contrato de trabajo.

El *Real decreto de 26 de junio de 1902* establece la jornada máxima de once horas para los comprendidos en la Ley sobre trabajo de las mujeres y niños.

La *Real orden de 8 de julio de 1902* adiciona varias condiciones del contrato de trabajo el pliego general de condiciones para la contratación de las obras públicas, aprobado por Real decreto de 7 de diciembre de 1900:

«Primera. En los contratos que celebren los obreros y el concesionario habrá de quedar precisamente estipulado la duración de los mismos, los requisitos para su denuncia o suspensión, el número de horas de trabajo y el precio del jornal.

Segunda. Todas las cuestiones que surjan por incumplimiento de estos contratos se someterán a la Comisión local de Reformas Sociales, que funcionará como árbitro, presidida por la Autoridad gubernativa, contra cuyos laudos podrán utilizarse los recursos que establece la Ley de Enjuiciamiento civil.

Tercera. Dichos contratos se extenderán por triplicado, entregándose uno de los ejemplares al concesionario o contratista, otro al obrero o persona que al efecto designen los obreros, y otro al Presidente de la Junta local de Reformas Sociales.

A estos contratos acompañará una lista de los nombres de los obreros a quienes afecten, y unos y otra serán autorizados con las firmas del concesionario y del representante de los obreros.

Cuarta. En caso necesario, los obreros tendrán derecho a reclamar al Presidente de la Junta local de Reformas Sociales copia certificada de los contratos y de las listas a que se refiere el número anterior.

Además, cada obrero podrá reclamar del contratista un volante extendido con arreglo al modelo que se redactará por este Ministerio, en el que consten: la obra pública en que trabaje en virtud del contrato, la fecha de éste, el nombre del obrero y el servicio que preste u oficio que ejerza.

Estas condiciones serán aplicables a las obras públicas que se realicen por administración; pero en este caso sustituirá al concesionario el Ingeniero Jefe de Obras públicas o el funcionario que dirija la obra.

Disposición transitoria.—Las subastas anunciadas de obras públicas no se suspenderán por la adición que en virtud de esta Real orden haya de hacerse en los pliegos de condiciones; pero no se aprobará la adjudicación de la obra sin que el concesionario preste su consentimiento a la adición expresada.—(*Gaceta* de 9 de julio de 1902.)»

El *Real decreto de 12 de julio de 1902, referente a la contratación de servicios provinciales y municipales*, dice en su art. 8.º, núm. 10, párrafo 2.º:

«Cuando las subastas se refieran a ejecución de obras públicas, en los pliegos de condiciones habrá de consignarse necesariamente la obligación del rematante, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real decreto de 20 de junio de 1902, de realizar un contrato con los obreros que hayan de ocuparse en la obra; en este contrato habrá de quedar precisamente estipulado la duración del mismo, los requisitos para su renuncia o suspensión, el número de horas de trabajo y el precio del jornal. Para prevenir el incumplimiento de este precepto por parte de las Diputaciones provinciales y de los Ayuntamientos, dichas Corporaciones remitirán, siempre que se trate de realización de obras públicas, al Gobernador de la provincia respectiva los pliegos de condiciones para las subastas que no sean dobles y simultáneas, con arreglo al art. 7.º de esta instrucción. El Gobernador los aprobará siempre que conste en los mismos la obligación que queda expresada; si se hubiere omitido, negará la aprobación, sin la que no podrán anunciarse ni celebrarse las subastas. En caso de que las Corporaciones referidas omitan remitir al Gobernador los pliegos expresados y anunciaren y celebrasen alguna subasta de las de referencia sin la aprobación de aquella Autoridad, ésta usará de los medios legales a su alcance para exigir las debidas responsabilidades.

En todos aquellos contratos para ejecución de obras públicas que hayan de celebrarse por administración sin necesidad de la previa subasta, según para el caso se preceptúa en esta instrucción, se dará cuenta por las Corporaciones interesadas al Gobernador de la provincia de haberse celebrado el contrato especial que queda preceptuado; toda infracción dará motivo a las consiguientes responsabilidades. — (*Gaceta* de 16 de julio de 1902.)»

La *Real orden de 12 de mayo de 1903 sobre los accidentes del trabajo en las tripulaciones de los buques* invita a «los patronos y Empresas marítimas a que en los contratos que hagan con Capitanes y Pilotos consignen que para los efectos de la indemnización por accidentes se les considere incluidos en la Ley de Accidentes del trabajo; que se recomiende a las Autoridades de Marina que procuren persuadir a las partes para que se establezca esta condición en los contratos en que intervengan, y,

por fin, que se tengan presentes las razones expuestas en las instancias mencionadas para cuando se trate de la modificación de la Ley».

El art. 3.º de la *Ley sobre descanso dominical de 3 de marzo de 1904*, dice que «carecerá de fuerza civil de obligar toda estipulación contraria a las prohibiciones de trabajo estatuidas por esta Ley, aunque el pacto haya precedido a su promulgación», y el 4.º se refiere a los acuerdos legislativamente adoptados para regular el descanso. El *Reglamento*, en su art. 12, confirma la nulidad de los pactos contra Ley, y los artículos 13, 14 y 15 desarrollan la doctrina establecida en el art. 12 de la Ley sobre acuerdos de gremios o Asociaciones.

La *Real orden de 3 de enero de 1905* dispuso que se intentara la mediación al arbitraje del Instituto de Reformas Sociales con motivo de la huelga en que se hallaban declarados los gremios de albañiles, carpinteros de armaz y canteros de Madrid, arbitraje que se resolvió mediante la propuesta de unas bases de contrato de trabajo.

Resolviendo una consulta sobre accidentes del trabajo la *Real orden de 2 de julio de 1907* y su informe anejo, tratan de las diferencias existentes entre Sociedades mercantiles y Asociaciones comunes, y ofrece interés para lo referente al contrato de trabajo en la industria pesquera.

La *Ley sobre Consejos de Conciliación y arbitraje industrial* guarda también relación con la materia de contrato de trabajo, así como la *Ley de 12 de julio de 1907* sobre excepción de embargo de salarios.

El *Real decreto de 18 de julio de 1907* prohíbe el establecimiento de cantinas que pertenezcan a los patronos o representantes suyos en las fábricas, minas y explotaciones, de cualquier clase que sean, y dispone que el pago del salario se haga en moneda de curso legal.

Merecen también citarse: la *Ley de 27 de abril de 1909* relativa a huelgas y coligaciones; la de 27 de diciembre de 1910 regulando la jornada en las minas, y su *Reglamento de 29 de febrero de 1912*; la *Ley de 17 de julio de 1911* de contrato de aprendizaje; la *Real orden de 19 de junio de 1911* sobre condiciones del trabajo de los obreros albañiles de Madrid, y relaciones entre éstos y los aparejadores y contratistas de obras; la *Ley llamada «de la silla»*, de 27 de febrero de 1912; la de 11 de julio del mismo año, que prohíbe el trabajo industrial nocturno de las mujeres; la de 22 de julio de 1912 reformando la primitiva de *Tribunales industriales*; el *Real decreto de 24 de agosto de 1913* fijando la jornada máxima de trabajo efectivo en la industria textil; la de 23 de diciembre de 1916 sobre nueva organización industrial de las minas de Almadén y sobre arriendo de la fabricación y venta de cerillas; el *Real decreto de 10 de agosto de 1916*, y su *Reglamento de 23 de marzo de 1917*, sobre reconocimiento de la personalidad de las Asociaciones obreras y de empleados en las Compañías y Empresas industriales que tengan a su cargo servicios públicos; la *Ley de Bases de 22 de julio de 1918* acerca de la condición de los funcionarios de la Administración civil del Estado; la de 4 de julio de 1918 regulando la jornada de la dependencia mer-

contil, y su Reglamento de 16 de octubre del mismo año; el Real decreto de 30 de abril de 1919 sobre avenencia y sus términos entre patronos y obreros del campo; el de 11 de octubre de 1919 del mismo año creando en Cataluña la Comisión del Trabajo, llamada, entre otros cometidos, al de determinar normas para la convivencia armoniosa del trabajo y la producción; el de 10 del mismo mes y año reglamentando el trabajo a bordo de los buques de carga y pasaje; el de 3 de abril de 1919 fijando en ocho horas diarias, o cuarenta y ocho semanales, la jornada máxima legal; el de la misma fecha prohibiendo el trabajo nocturno en la panadería durante determinadas horas; las Reales órdenes de 10 de octubre de 1919 fijando en siete horas la jornada máxima en determinados trabajos mineros; de 3 de diciembre de 1919 estableciendo sanciones por infracción, del de 3 de abril sobre jornada máxima, y 15 de enero de 1920 sobre normas generales de aplicación y excepción del mismo; el Real decreto de 11 de marzo de 1919 sobre retiros obreros, y la Real orden de 9 de octubre de 1920 aprobando el contrato de trabajo obligatorio para la temporada naranjera de Castellón de la Plana.

* * *

Deben tenerse además en cuenta las disposiciones especiales vigentes sobre empleados públicos, empleados y obreros de ferrocarriles, servicios de guardería rural, transportes marítimos y terrestres, entre otras de aplicación menos inmediata a la materia de la presente información.

II

PROYECTOS DE LEY

Bases para un proyecto de Ley acerca del contrato de trabajo presentadas al Instituto de Reformas Sociales.

I. El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles, agrícolas o domésticos.

Quedan, sin embargo, excluidos de las disposiciones de esta Ley los contratos de trabajo en cooperación o comisión, los servicios accidentales o sueltos y los de obra por ajuste o precio alzado, realizada fuera del establecimiento o explotación, o de la acción directa del patrono, los cuales se regirán por los preceptos generales de las legislaciones civil y mercantil.

En cuanto al trabajo de las mujeres y de los niños, se estará a lo prevenido en la Ley de 13 de marzo de 1900 y Reglamento para su aplicación de 18 de noviembre del mismo año, y en cuanto al aprendizaje, se estará a lo que dispone la Ley especial referente a esta materia.

II. Tienen capacidad para celebrar el contrato de trabajo en calidad de patronos o empresarios las personas mayores de edad que se hallen en el pleno goce de sus derechos civiles.

Pueden contratar la prestación de sus servicios los mayores de catorce años; pero la mujer casada necesitará el permiso de su marido, y los menores de diez y ocho años la autorización por el orden que se indica: del padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor, y, a falta o en ausencia de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo la manutención y el cuidado del menor.

III. Si el contrato se celebra entre el patrono y un Sindicato o Asociación a nombre de los obreros, esas colectividades serán directamente responsables de las obligaciones contraídas por cada uno de los trabajadores, y tendrán asimismo la personalidad necesaria para ejercitar los derechos a que éstos correspondan.

IV. El contrato de trabajo ha de otorgarse por escrito, ya sea en documento público o privado. Sin embargo, cuando haya sido verbal y

puesto en ejecución, se entenderá celebrado con arreglo a las disposiciones de esta Ley.

V. El contrato de trabajo, como forma que es de la asociación productiva o económica, puede celebrarse por tiempo indefinido, con fijación de plazo o para obra determinada.

VI. Son condiciones especiales de este contrato:

1.^a La determinación, tan precisa como sea posible, en cada caso, del servicio contratado.

2.^a La expresión de si el trabajo se ha de prestar por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea.

3.^a El señalamiento de la cuantía y forma de pago de la remuneración convenida.

VII. Cuando no se pacte otra duración de la jornada, se entenderá que ésta es de ocho horas por día.

VIII. No habiendo estipulación en contrario, el obrero tendrá derecho a un día de descanso por cada seis de tarea. Para este efecto, los trabajos que hayan de ser continuos se organizarán de manera que el obrero tenga veinticuatro horas seguidas de descanso por semana.

IX. En la retribución del trabajo por unidad de tiempo sólo se atenderá a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada, aunque debiendo trabajar el obrero con la intensidad adecuada a sus condiciones y género de ocupación.

En el trabajo por unidad de obra sólo se atenderá a la cantidad y calidad de la realizada, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido, aunque debiendo verificarse la entrega del producto dentro del plazo estipulado.

El trabajo por tarea consiste en la obligación del obrero de realizar un minimum de obra en la jornada u otro periodo determinado, pudiendo descansar el resto del tiempo, o seguir trabajando, con asentimiento del patrono, abonándole o rebajándole del jornal o salario la diferencia en más o en menos de obra realizada o dejada de realizar.

X. La retribución del trabajo prestado en cualesquiera de las formas indicadas se hará efectiva precisamente en moneda de curso legal.

XI. El pago de la retribución habrá de hacerse por semanas, si no se pacta otra cosa en contrario, pero sin que pueda en ningún caso exceder el plazo de la quincena, o de un mes, tratándose del servicio doméstico.

XII. No podrá verificarse el abono de salarios en lugar de recreo, taberna, cantina o tienda, salvo cuando se trate de obreros empleados en alguno de esos establecimientos.

XIII. Desde la promulgación de esta Ley queda anulado en los actuales contratos de trabajo, y prohibida para los que en los nuevos se celebren, toda condición que directa o indirectamente obligue a los obreros a adquirir los objetos de su consumo en tiendas o lugares determinados.

XIV. Se prohíbe asimismo el establecimiento en las fábricas, minas, obras y explotaciones, de cualquier clase que sean, de tiendas, cantinas

o expendedorías que pertenezcan a los patronos, destajistas, capataces o representantes suyos, o a las personas que tengan, por razón del trabajo, alguna autoridad sobre los empleados en la industria respectiva.

Se exceptúan de lo prevenido en la disposición anterior los Economatos organizados por los patronos o empresarios de trabajos para surtir a los obreros que emplean, a condición de que las adjudicaciones o ventas se hagan por el precio de coste de los géneros y de que los obreros tengan alguna intervención en la administración del Economato patronal.

XV. El patrono o empresario queda siempre obligado:

1.º A respetar en todo caso la dignidad personal del obrero y a observar en la instalación de la industria los preceptos legales sobre higiene.

2.º A emplear todas las precauciones convenientes y los medios adecuados exigidos por la legislación vigente para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, herramientas y materiales.

3.º A formar un Reglamento de la industria, que habrá de ser registrado oficialmente y expuesto en lugar visible de la fábrica, de la explotación minera o taller, siempre que en ellos trabajen más de 20 obreros.

4.º A satisfacer puntualmente la retribución convenida, y, en caso de demora, a pagar además al obrero la cantidad que corresponda por el interés legal establecido.

5.º A no hacer descuento ni reducción de parte alguna del salario, con las dos únicas excepciones siguientes:

Primera. Por multas en que el obrero haya incurrido, conforme al Reglamento de la industria.

Segunda. Por disposiciones de las Autoridades judiciales o administrativas. En ninguno de estos casos podrá exceder de la quinta parte del salario la retención impuesta a los obreros.

6.º A indemnizar al obrero de los daños y perjuicios que éste sufra, sin culpa por su parte, con ocasión de la obra y en cumplimiento de órdenes recibidas del patrono o de las personas que le representen, conforme a la legislación especial sobre Accidentes del trabajo.

XVI. El obrero acepta, en lo que concierne al objeto de su trabajo, la autoridad del patrono y de las personas en que éste delegue, y se obliga:

1.º A cumplir el Reglamento establecido para la industria o trabajo.

2.º A poner en la obra el esfuerzo que corresponda al servicio contratado.

3.º A trabajar, en los casos de urgencia y circunstancias anormales de la obra, por un tiempo mayor que el fijado para la jornada ordinaria, a cambio de recibir un aumento de salario que sea, por cada hora de trabajo extraordinario, mayor que el correspondiente a la hora ordinaria.

4.º A indemnizar al patrono de los perjuicios que le origine por descuido calificado en el manejo de las máquinas, herramientas, o por desobediencia a las órdenes recibidas, cuando se trate de acciones u omisiones.

nes no previstas en el Reglamento del trabajo y corregidas por las multas que en él se hayan señalado.

XVII. Se prohíbe todo pacto que limite para alguna de las partes el ejercicio de los derechos civiles o políticos.

XVIII. Los créditos por salarios devengados y por indemnizaciones debidas al obrero se declaran preferentes en el caso de muerte o quiebra del patrono.

XIX. Cuando no se hubiere fijado plazo para la duración del contrato, éste se rescindirá:

1.º Por muerte o incapacidad, declarada legalmente, de alguna de las partes.

2.º Por la terminación de la obra objeto del contrato.

3.º Por interrupción de la obra, acordada por el patrono o a consecuencia de incendio, explosión o cualquier otro accidente.

4.º Por despedida del patrono.

5.º Por voluntad del operario.

6.º Por imposición a éste de condena, o por habersele encomendado servicio o cargo público incompatibles con el trabajo.

XX. La suspensión voluntaria de la obra y la despedida del patrono habrán de anunciarse a los obreros con una anticipación de ocho días, por lo menos. El patrono podrá, sin embargo, despedir al obrero en cualquier momento, abonándole el jornal correspondiente a ocho días.

XXI. De igual modo ha de anunciar el obrero su propósito de rescindir el contrato ocho días antes de abandonar el trabajo.

XXII. Cuando se hubiere fijado plazo u objeto determinado para la duración del contrato, éste sólo podrá rescindirse:

1.º Por causas independientes de la voluntad de las partes.

2.º Por el mutuo disenso.

3.º Por cualquier otro motivo debidamente justificado.

Serán motivo de esta clase para el patrono: las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo del obrero y la indisciplina o desobediencia de éste a los Reglamentos de la industria.

XXIII. El obrero tendrá el derecho de rescisión: por injurias o malos tratamientos por parte del patrono o sus dependientes; por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida; por la exigencia del patrono de trabajos distintos del pactado, y por la modificación del Reglamento establecido para el trabajo al celebrarse el contrato.

XXIV. No serán motivos de rescisión la inhabilidad del obrero, si no se funda en la pérdida de facultades o aptitudes que se hayan tenido en cuenta al tiempo de celebrarse el contrato, ni las condiciones que impusiera el patrono en cuanto a la forma del trabajo, si estuvieren conformes con las previstas en el contrato o en el Reglamento anterior a él.

XXV. Tanto el patrono como el obrero, han de indemnizar a la otra parte de los perjuicios que le irroguen por el incumplimiento de las obligaciones contraídas.

La suspensión voluntaria de la obra o la despedida del obrero, sin el previo aviso establecido en la base 20, obligará al patrono a satisfacer el importe de las jornadas correspondientes a ocho días.

Por el abandono del trabajo sin el previo aviso, o cuando hubiere plazo en el contrato, incurrirá el obrero en la pérdida de los salarios devengados durante la semana.

XXVI. No será válida la renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente en el trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o despido de la obra.

XXVII. Las cuestiones que se susciten acerca de la interpretación o cumplimiento de los contratos de trabajo serán decididas por los Jurados mixtos de patronos y obreros; a falta de éstos, por las Juntas locales de Reformas Sociales, y, en su defecto, así como para la ejecución de los acuerdos de esas entidades, se acudirán a los Tribunales ordinarios de justicia.

XXVIII. No será obligatoria la cartilla o título profesional para el trabajador; pero éste tendrá derecho para obtener del patrono a quien haya servido una declaración escrita de los servicios que haya prestado.

XXIX. Podrá también pactarse la concesión de premios del trabajo por la mayor cantidad de obra realizada, y la elevación gradual de los salarios en relación con los servicios del obrero o empleado.

XXX. Podrá también pactarse la participación de los obreros en los beneficios de la empresa, estableciendo con la debida claridad las condiciones para tener derecho a la participación, el cese en este derecho, la fijación de la cantidad repartible, la forma de distribución y la aplicación de los fondos distribuidos.

XXXI. Los contratos de trabajo celebrados por la Administración del Estado, o a nombre de ésta, se ajustarán a las siguientes condiciones:

1.^a Se otorgarán siempre por tiempo o para objeto determinado.

2.^a La duración normal del trabajo será de ocho horas. En circunstancias extraordinarias, o por motivos de urgencia, declarados por la autoridad de que dependa la obra, podrá señalarse una duración mayor a la jornada; pero en este caso se aumentará el salario con el correspondiente a hora y media de trabajo por cada una de las horas que excedan del ordinario. Se exceptúan de esta disposición los trabajos en despoblado, que se regularán según las estaciones y la índole de la obra.

3.^a Los salarios se fijarán con arreglo a los informes pedidos a los técnicos y a las Asociaciones gremiales o representaciones de los obreros, donde las haya. Cuando no se hubiere señalado tiempo en el contrato y se trate de obra de larga duración, los salarios se entenderán establecidos por un año, y se rectificarán al cabo de él.

4.^a El salario se pagará precisamente en numerario y por semanas. Cuando se trate de trabajos en despoblado, podrá pagarse por quincenas.

5.^a En los casos de enfermedad aguda del obrero, tendrá éste dere-

cho a ser asistido por las instituciones de la Beneficencia del Estado o de las Provincias; a percibir durante quince días la mitad de su salario ordinario, y a que se le reserve durante dos meses su puesto en el trabajo.

6.ª Con las multas que, conforme a los Reglamentos, se impongan a los obreros, se constituirá un fondo que ha de repartirse anualmente entre los trabajadores que se distingan por su buena conducta o estén más necesitados. La mitad de estos premios se adjudicará por los Directores de la obra, y la otra mitad por el voto de los obreros que a ella concurran.

XXXII. En las obras y servicios públicos que se ejecuten por contrata se impondrán esas condiciones en los pliegos de condiciones o subastas, y se graduará la fianza exigida de manera que asegure el cumplimiento de tales obligaciones.

XXXIII. Al cabo de veinte años de trabajos en obras o servicios públicos, justificados en la forma que se establezca en los Reglamentos, el obrero incapacitado para seguir trabajando, y que no cuente con otros recursos, tendrá derecho a que el Estado le abone una pensión de retiro vitalicia equivalente a la cuarta parte del salario que durante mayor tiempo haya percibido.

El derecho a una pensión, adquirido por el obrero que durante veinte años trabajó en servicios públicos, se transmitirá a su viuda y a sus hijos menores de diez y seis años, cuando queden sin otros medios de subsistencia.

XXXIV. La cesión o traspaso de los contratos de obras y servicios públicos no eximirá al cedente de la responsabilidad solidaria con el concesionario por las reclamaciones que se funden en los derechos reconocidos a los obreros.

Madrid 20 de abril de 1904.—*Gumersindo de Azcárate.*—*Rogelio Inchaurrandieta.*—*Vicente Santamaria.*—*José M. Piernas.*—*Javier Ugarte.*

Proyecto de Ley de contrato de trabajo redactado conforme a los acuerdos del Instituto.

Artículo 1.º El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles, agrícolas o domésticos.

Quedan, sin embargo, excluidos de las disposiciones de esta Ley los contratos de trabajo en cooperación o comisión, los servicios accidentales o sueltos y los de obra por ajuste o precio alzado, realizada fuera del establecimiento o explotación, o de la acción directa del patrono, los cuales se regirán por los preceptos legales de las legislaciones civil y mercantil.

En cuanto al trabajo de las mujeres y de los niños, se estará a lo prevenido en la Ley de 13 de marzo de 1900 y el Reglamento para su aplicación de 13 de noviembre del mismo año, y en cuanto al aprendizaje, se estará a lo que dispone la Ley especial referente a esta materia.

Art. 2.º Pueden contratar la prestación de sus servicios los mayores de catorce años; pero los menores de diez y ocho necesitarán la autorización por el orden que se indica: del padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor, y, a falta o en ausencia de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo la manutención o el cuidado del menor. El patrono contratante comunicará a la Junta local de Reformas Sociales, dentro de las veinticuatro horas, los contratos de trabajo que celebre con menores de diez y ocho años.

La mujer casada podrá contratar la prestación de sus servicios con la autorización expresa o tácita de su marido. Si éste la negase, podrá la mujer solicitarla del Juez municipal, en comparecencia y con citación del marido.

El pago de su salario, hecho directamente a la mujer, es válido, salvo la oposición del marido, declarada antes de verificarse aquél. En este caso, podrá la mujer solicitar del Juez municipal, en comparecencia y con citación del marido, que la autorice para recibir el salario y para invertirlo en las necesidades del hogar.

Caso de separación legal o de hecho, la mujer no necesitará la autorización del marido para contratar ni para percibir la remuneración de su trabajo.

Art. 3.º Si el contrato se celebra entre el patrono y un Sindicato o Asociación a nombre de los obreros, esas colectividades serán directa-

mente responsables de las obligaciones contraídas por cada uno de los trabajadores, y tendrán asimismo la personalidad necesaria para ejercitar los derechos que a éstos correspondan.

Art. 4.º El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. En este último caso, cuando no puedan probarse las condiciones del mismo, se entenderá celebrado con arreglo a las disposiciones de esta Ley y a los usos y costumbres del oficio en la localidad.

Estos contratos están exentos de los impuestos de Timbre y Derechos reales; pero se extenderán en papel de oficio.

Art. 5.º El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, con fijación de plazo o para obra determinada.

Art. 6.º Son condiciones especiales de este contrato:

1.ª La determinación, tan precisa como sea posible en cada caso, del servicio contratado. A falta de determinación, se estará a la costumbre del oficio, según sea el carácter de los servicios contratados.

2.ª La expresión de si el trabajo se ha de prestar por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea.

3.ª El señalamiento de la cuantía y forma de pago de la remuneración convenida.

Art. 7.º Cuando no se pacte otra duración de la jornada o no se halle determinada por una Ley especial, se entenderá que aquélla es de ocho horas por día.

En los servicios doméstico, de navegación y agrícolas, la duración de la jornada, a falta de pacto expreso, se determinará por el uso.

El contrato en que se estipule una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, será nulo.

Art. 8.º En la retribución del trabajo por unidad de tiempo sólo se atenderá a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada, aunque debiendo trabajar el obrero con la intensidad adecuada a sus condiciones y género de ocupación.

En los trabajos por unidad de obra sólo se atenderá a la cantidad y calidad de la obra y trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido. Si se hubiere estipulado plazo para la realización de la obra o trabajo, dentro de él deberá terminarse.

El trabajo por tarea consiste en la obligación del obrero de realizar un minimum de obra en la jornada u otro período determinado.

Art. 9.º La retribución del trabajo prestado en cualquiera de las formas indicadas se hará efectiva en moneda del curso legal, salvo en la agricultura y ganadería, en las cuales podrá ser la retribución mixta de numerario y de especie, sin perjuicio de lo que se dispone en el núm. 4.º del art. 15.

Será válido el pago hecho a la mujer casada, si no consta la oposición del marido, y al menor, si no consta la oposición del padre, de la madre, y, en su caso, de las personas enumeradas en el art. 2.º

Art. 10. El pago de la retribución habrá de hacerse por semanas, si no se pacta otra cosa en contrario; pero sin que pueda, en ningún caso, exceder el plazo de la quincena. Tratándose del servicio doméstico, podrá hacerse por meses.

Art. 11. No podrá verificarse el abono de salarios en lugar de recreo, taberna, cantina o tienda, salvo cuando se trate de obreros empleados en alguno de esos establecimientos.

Art. 12. Desde la promulgación de esta Ley queda anulada en los actuales contratos de trabajo, y prohibida para los que en adelante se celebren, toda condición que directa o indirectamente obligue a los obreros a adquirir los objetos de su consumo en tiendas o lugares determinados.

Art. 13. Se exceptúan de lo prevenido en las disposiciones anteriores los Economatos organizados por los patronos o empresarios de trabajos para surtir a los obreros que empleen, siempre que se acomoden a las prescripciones siguientes:

- 1.^a Libertad absoluta del obrero para aceptar el suministro.
- 2.^a Publicidad de las condiciones en que éste se haga.
- 3.^a Continuación del suministro mientras el obrero no sea despedido.
- 4.^a Venta de los géneros al precio de coste.

Los Inspectores del Trabajo quedan autorizados para exigir cuidadosamente el cumplimiento de las condiciones indicadas.

Para que los Economatos a que se refieren las disposiciones anteriores puedan funcionar, será precisa la autorización de la Junta local de Reformas Sociales.

Art. 14. El patrono o sus encargados y el obrero se deben recíprocamente respeto y consideración.

Art. 15. El patrono o empresario quedan obligados:

- 1.^o A observar en la instalación de la industria los preceptos legales sobre higiene.
- 2.^o A emplear todas las precauciones convenientes y los medios adecuados exigidos por la legislación vigente para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, herramientas y materiales.
- 3.^o A satisfacer puntualmente la retribución convenida, y, en caso de demora, a pagar además al obrero la cantidad que corresponda por el interés legal establecido.

4.^o A atender a la alimentación, vestido y trato del obrero, cuando viva con el patrono, de una manera adecuada a la posición de éste, y conforme al uso del lugar.

Art. 16. El Reglamento de la industria, que será expuesto en sitio visible del lugar del trabajo, contendrá los siguientes extremos:

- 1.^o Expresión clara y precisa de las horas de principio y fin de la jornada de trabajo y de los días y horas de descanso y alimentación.
- 2.^o Instrucciones para la limpieza de la maquinaria, aparatos, talleres y locales, y tiempo y modo en que ha de hacerse, con indicación de las medidas de precaución que sea conveniente adoptar.

3.º Fijación de los días de pago de los jornales y de los de entrega de las obras por los obreros que trabajen a domicilio.

4.º Prescripciones sobre seguridad, higiene, moralidad y orden en los locales de trabajo, e indicación práctica de los primeros auxilios que deben prestarse a los obreros en caso de accidentes, así como las precauciones más elementales para evitarlos, todo en relación con la industria de que se trate.

5.º Cuantas condiciones regulen las labores en el establecimiento, siempre que no quebranten ningún precepto de la legislación relativa al trabajo.

Art. 17. No podrán imponerse otras correcciones por la infracción de los Reglamentos que las previstas en los mismos.

El total de las multas impuestas por vía de corrección al obrero no podrá exceder, por día, de la sexta parte del salario.

Las multas o correcciones deberán notificarse a los interesados el mismo día de su imposición, y, no siendo esto posible, en el plazo más breve. Dichas multas o correcciones se anotarán en un libro-registro, en el que se consignarán, con el nombre del obrero, la corrección impuesta y el motivo de la misma. La anotación en el libro-registro de la corrección deberá ser aprobada por el Director o Jefe de la empresa o industria, antes de hacerse efectiva. Este libro-registro se pondrá de manifiesto, sin excusa alguna, a las personas encargadas de la inspección del trabajo cuantas veces éstas lo exigieren. Las multas podrán ser condonadas.

El producto de las multas cobradas habrá de ser empleado en beneficio de los obreros, y para ello se llevará la debida contabilidad.

Art. 18. No podrá hacerse descuento ni reducción de parte alguna del salario, con las dos únicas excepciones siguientes:

Primera. Por multas en que el obrero haya incurrido, conforme al Reglamento de la industria.

Segunda. Por disposición de las Autoridades judiciales o administrativas.

Art. 19. El obrero acepta, en lo que concierne al objeto de su trabajo, la autoridad del patrono y de las personas en quienes éste delegue, y se obliga:

1.º A cumplir el Reglamento establecido para la industria o trabajo;

2.º A poner en la obra el esfuerzo que corresponda al servicio contratado;

3.º A trabajar, en los casos de urgencia y circunstancias anormales de la obra, por un tiempo mayor que el fijado para la jornada ordinaria, a cambio de recibir un aumento de salario que sea, por cada hora de trabajo extraordinario, mayor en un 50 por 100, como minimum, al correspondiente a la hora ordinaria;

4.º A indemnizar al patrono de los perjuicios que le origine por descuido calificado en el manejo de las máquinas, herramientas, o por des-

obediencia a las órdenes recibidas, cuando se trate de acciones u omisiones no previstas en el Reglamento de trabajo y no corregidas por las multas que en él se hayan señalado.

Art. 20. Es nulo todo pacto que limite en daño de cualquiera de las partes el ejercicio de los derechos civiles o políticos.

Art. 21. Los créditos por salarios devengados y por indemnizaciones debidas al obrero, y correspondientes al último año, se declaran preferentes en todos los casos de concurrencia de créditos de carácter civil o mercantil.

Para determinar su preferencia serán clasificados y graduados de la manera siguiente:

1.º Cuando se refieran a determinados bienes muebles, incluyéndolos en el número 1.º del art. 1.922 del Código civil, con aplicación, en su caso, del párrafo último de dicho artículo.

2.º Cuando se refieran a determinados bienes inmuebles, en el número 5.º del art. 1.923 del mismo Código, si no estuviesen comprendidos en el núm. 3.º

3.º En los demás casos, en la letra *D* del núm. 2.º del art. 1.924 del repetido Código civil.

4.º Si la concurrencia fuera de créditos mercantiles, los créditos de que se trata se consideraran comprendidos en la letra *C* del núm. 1.º del artículo 913 del Código de Comercio.

Las demandas sobre estos créditos no podrán interponerse sino por el obrero acreedor o sus herederos.

5.º Las indemnizaciones determinadas por la Ley de Accidentes del trabajo, para el caso de muerte del obrero, hallanse comprendidas, si existiese seguro, en la exención, respecto a las reclamaciones de herederos o acreedores del patrono, reconocida por el art. 428 del Código de Comercio.

Art. 22. Cuando no se hubiere fijado plazo para la duración del contrato, éste podrá rescindirse:

1.º Por muerte o incapacidad, declarada legalmente, de alguna de las partes.

2.º Por interrupción de la obra, acordada por el patrono o a consecuencia de incendio, explosión o cualquier otro accidente.

3.º Por despedida del patrono.

4.º Por voluntad del operario.

Art. 23. La suspensión voluntaria de la obra habrá de anunciarse por el patrono a los obreros con una anticipación de ocho días, por lo menos. El patrono podrá, sin embargo, despedir al obrero en cualquier momento, abonándole el jornal correspondiente a ocho días.

Art. 24. De igual modo ha de anunciar el obrero su propósito de rescindir el contrato ocho días antes de abandonar el trabajo. El obrero podrá, sin embargo, despedirse en cualquier momento, abonando al patrono el jornal correspondiente a ocho días.

Art. 25. Cuando se hubiere fijado objeto determinado o plazo para la duración del contrato, éste sólo podrá rescindirse:

- 1.º Por causas independientes de la voluntad de las partes.
- 2.º Por el mutuo disenso.
- 3.º Por cualquier otro motivo, debidamente justificado.

Serán motivos de esta clase para el patrono las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo del obrero; la indisciplina o desobediencia de éste a los Reglamentos de la industria, y las injurias o malos tratamientos por parte del obrero contra el patrono o sus dependientes, o contra otros obreros.

Art. 26. El obrero tendrá el derecho de rescisión: por injurias o malos tratamientos por parte del patrono o sus dependientes, por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida, por exigirle el patrono trabajos distintos del pactado, y por la modificación del Reglamento establecido para el trabajo al celebrarse el contrato, o por incumplimiento del mismo en lo relativo a las horas de entrada y salida del trabajo.

Art. 27. No serán motivos de rescisión la inhabilidad del obrero, si no se funda en la pérdida de facultades o aptitudes que se hayan tenido en cuenta al tiempo de celebrarse el contrato, ni las condiciones que impusiera el patrono, en cuanto a la forma del trabajo si estuvieren conformes con las previstas en el contrato o en el Reglamento anterior a él, o con el uso, tratándose de las faenas agrícolas.

Art. 28. Tanto el patrono como el obrero, han de indemnizar a la otra parte los perjuicios que la irroguen por el incumplimiento de las obligaciones contraídas.

Art. 29. No será válida la renuncia hecha por el obrero, antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes en el trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o despido de la obra.

Art. 30. Las cuestiones que se susciten acerca de la interpretación o cumplimiento de los contratos del trabajo serán decididas por Jurados mixtos de patronos y obreros. A falta de éstos, las partes podrán someterse al arbitraje de las Juntas locales de Reformas Sociales.

En tanto no se constituyan los Jurados mixtos, conocerán de las cuestiones a que se refiere el párrafo anterior los Jueces de primera instancia.

El obrero podrá pedir que sea oído el Ministerio fiscal.

Las Sociedades obreras, legalmente constituidas, podrán representar en juicio al obrero que a ellas pertenezca, previa la conformidad del interesado.

Art. 31. No será obligatoria la cartilla o título profesional para el trabajador; pero éste tendrá derecho para obtener del patrono a quien se haya servido una declaración escrita de los servicios prestados.

Art. 32. Podrá también pactarse la concesión de premios del trabajo

por la mayor cantidad de obra realizada y la elevación gradual de los salarios en relación con los servicios del obrero.

Art. 33. Podrá también pactarse la participación de los obreros en los beneficios de la empresa, estableciendo, con la debida claridad, las condiciones para tener derecho a la participación, el cese en este derecho, la fijación de la cantidad repartible, la forma de distribución y la aplicación de los fondos distribuidos.

Art. 34. Los contratos de trabajo celebrados por la Administración del Estado, o a nombre de ésta, se ajustarán a las siguientes condiciones:

1.^a Se otorgarán siempre por tiempo o para objeto determinado.

2.^a La duración normal del trabajo será de ocho horas. En circunstancias extraordinarias, o por motivos de urgencia, declarados por el Director de la obra, o por tratarse de trabajos en despoblado, podrá señalarse una duración mayor a la jornada; pero en este caso se aumentará el salario con el correspondiente a hora y media de trabajo por cada una de las horas que excedan del ordinario.

Las horas extraordinarias, tratándose de trabajos en despoblado, no podrán exceder de dos.

3.^a Los salarios se fijarán con arreglo a los informes pedidos a los técnicos y a las Asociaciones gremiales o representaciones de los obreros, donde las haya. Cuando no se hubiere señalado tiempo en el contrato y se trate de obra de larga duración, los salarios se entenderán establecidos por un año y se rectificarán al cabo de él.

4.^a El salario se pagará precisamente en numerario y por semanas. Cuando se trate de trabajos en despoblado podrá pagarse por quincenas.

5.^a En los casos de enfermedad grave del obrero no comprendidos en la Ley de Accidentes del trabajo tendrá aquél derecho a ser asistido por las instituciones de la Beneficencia del Estado o de la Provincia, a percibir durante quince días la mitad de su salario ordinario y a que se le reserve durante dos meses su puesto en el trabajo.

6.^a Con las multas que, conforme a los Reglamentos, se impongan a los obreros se constituirá un fondo que ha de repartirse anualmente entre los trabajadores que se distingan por su buena conducta o estén más necesitados. La mitad de estos premios se adjudicará por los Directores de la obra, y la otra mitad por el voto de los obreros que a ella concurran.

Art. 35. En las obras y servicios públicos que se ejecuten por contrata se impondrán esas condiciones en los concursos y subastas, y se graduará la fianza exigida de manera que asegure el cumplimiento de tales obligaciones.

Art. 36. Al cabo de veinte años de trabajos en fábricas, talleres, arsenales o minas del Estado, justificados en la forma que se establezca en los Reglamentos, el obrero incapacitado para seguir trabajando tendrá derecho a que el Estado le abone una pensión de retiro, vitalicia, equi-

valente a la cuarta parte del salario mayor que durante dos años haya percibido, salvo que por Leyes o Reglamentos especiales no tuviese derecho a pensiones más ventajosas.

La pensión, en todo caso, no será inferior a una peseta.

El derecho a una pensión adquirido por el obrero que durante veinte años trabajó en los indicados servicios del Estado se transmitirá a su viuda y a sus hijos menores de diez y seis años.

Este proyecto de Ley fué aprobado definitivamente por el Instituto en pleno, en la sesión celebrada en el día de la fecha.

Madrid 11 de mayo de 1905. — El Secretario general, *Julio Puyol*. —
V.º B.º: El Presidente, *Gumersindo de Azcárate*.

**Proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, presentado al Congreso
el 1.º de noviembre de 1906 por el Sr. Ministro de la Gobernación,
D. Bernabé Dávila.**

(Apéndice 1.º al núm. 122 del Diario.)

A LAS CORTES

Considera el Gobierno como uno de sus más fundamentales deberes y decididos propósitos el de incorporar a nuestro derecho la fecunda labor del Instituto de Reformas Sociales, que en cumplimiento de los fines para que fué creado, viene preparando la legislación reclamada por las legítimas ansias de bienestar y mejoramiento de las clases obreras, por la necesidad de suavizar las luchas entre el capital y el trabajo, procurando establecer aquellas relaciones jurídicas cuya bondad ha sido reconocida por la Ciencia, cuya necesidad y conveniencia proclaman la práctica y el ejemplo de las legislaciones extranjeras.

Entre las múltiples cuestiones de carácter económico-social que más frecuentemente provocan gravísimos conflictos entre patronos y obreros, se encuentran aquellas que, como el salario, forma de pago, duración de la jornada, reglamentación de los servicios, afectan al contrato de trabajo. Y como el interés social exige disminuir en lo posible esas diferencias, el Gobierno estima de ineludible necesidad y urgencia someter a la deliberación y voto de las Cortes el proyecto de Ley formulado por el Instituto de Reformas Sociales sobre el contrato de trabajo, como único medio de lograr que las relaciones entre obreros y patronos se desenvuelvan en la esfera del derecho, perdiendo el carácter de violencia que con dolorosa frecuencia revisten al presente.

Por su singular naturaleza, el contrato de trabajo no podía regularse por los preceptos generales de las obligaciones, y ya el Código civil insinuó la necesidad de Leyes y Reglamentos especiales que determinasen las relaciones jurídicas de los contratantes. Atendiendo a dicha necesidad se dictaron varias disposiciones ministeriales, encaminadas unas a asegurar la vida de los obreros empleados por el Estado o los concesionarios de obras públicas; otras a reconocer el derecho a la huelga, a dar estabilidad a los contratos, y, por último, el Real decreto de 20 de junio de 1902 vino a reunir aquellas disposiciones y hacerlas extensivas a todos los servicios públicos y a las Corporaciones populares cuya tutela corres-

ponde al Gobierno, realizando así un ensayo que habria de preparar la resolución de las Cortes al legislar sobre esta materia.

Inspirado en aquellos antecedentes y en las enseñanzas recogidas con escrupuloso cuidado del estado de la producción, organización y remuneración del trabajo, condición de los obreros y de cuantas manifestaciones ofrece la lucha social contemporánea, el proyecto de Ley que se somete a las Cortes es fruto de un estudio meritisimo y completo de tan interesante problema.

Aparte aquellos principios generales que son comunes a todos los contratos, informan el proyecto los que son propios de su especial naturaleza. Y así, en orden a la capacidad de los contratantes, se reconoce la personalidad de los Sindicatos o Asociaciones de obreros para contratar, responder de las obligaciones y ejercitar las acciones y derechos que correspondan a sus asociados; en cuanto al contenido del contrato, se preceptúa la determinación en cada caso del servicio, la duración de la jornada, las bases de retribución y formas de pago, la prohibición de aquellos pactos que pudieran coartar la libertad del obrero, las reciprocas obligaciones y derechos de éste y del patrón, la reglamentación de la industria; en una palabra, cuantas disposiciones puedan prevenir las causas del conflicto que la relación entre los contratantes ofrece hoy en la práctica.

Por lo que se refiere a la resolución y extinción del contrato de trabajo, son tambien precisas las disposiciones del proyecto, que sin limitar ni restringir la libertad de patronos ni de obreros, procura dar a unos y otros aquellas garantías necesarias a su respectivo interés, fijando las causas de rescisión y estableciendo indemnizaciones reciprocas para los casos de despido voluntario o incumplimiento del contrato.

Consecuente el proyecto con los principios que informan los trabajos de codificación de las Leyes del trabajo, establece los Jurados mixtos de patronos y obreros para la resolución de las cuestiones a que la interpretación o cumplimiento de los contratos dieren lugar, y, por último, determina las condiciones a que han de ajustarse los que celebre la Administración o sus subrogados los concesionarios o contratistas de obras y servicios públicos. Añade el proyecto una novedad reclamada por razones de justicia y de humanidad que no es posible desconocer: la pensión de retiro vitalicia para el obrero que a los veinte años de trabajo en obras o servicios del Estado se incapacite para seguir prestándolos.

No necesita el Ministro que suscribe añadir a esta brevisima indicación del contenido del proyecto razones que justifiquen su articulado. De una parte la autoridad y prestigios del Instituto de Reformas Sociales que lo han elaborado, de otra la sabiduría del Parlamento que ha de examinar y aprobarlo, excusan al Gobierno de toda disertación respecto a los motivos de una Ley, hace tiempo señalados en las costumbres y en los hechos que la realidad ofrece y las necesidades económico-sociales demandan.

Por todo lo expuesto, de acuerdo con el Consejo de Ministros y autorizado por S. M., el Ministro que suscribe tiene el honor de someter a las Cortes el siguiente

PROYECTO DE LEY

(El texto es igual en todo al del proyecto del Instituto que se inserta antes.)

Proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo, presentado al Senado el 29 de mayo de 1908 por el Sr. Ministro de la Gobernación, D. Juan de la Cierva, y reproducido por el Sr. Presidente del Consejo de Ministros.

(Apéndice 2.º al núm. 220 del Diario.)

A LAS CORTES

Animado este Gobierno, como sus predecesores, del vivo anhelo de incorporar a nuestra legislación la fecunda y meritoria labor por el Instituto de Reformas Sociales realizada, habría intentado hace meses la regulación de una Ley especial del contrato de trabajo si no hubiera estimado necesario arbitrar antes un órgano procesal más idóneo que el de los Tribunales ordinarios para conocer de las mil incidencias que en la aplicación del contrato individual pueden surgir y remover previamente también el obstáculo que para la formación de colectividades contratantes, patronales y obreras, entraña ese arcaico y todavía no derogado artículo 556 del Código penal, que prohíbe coligarse para encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo, entregando en cada caso el ejercicio del derecho constitucional de asociación a las interpretaciones que del adverbio puedan hacer los juzgadores.

Por eso precedieron al actual proyecto el de Tribunales industriales, convertido ya en Ley, y el de huelgas y coligaciones, que deroga ese artículo 556, reconociendo y regulando el derecho a la huelga. Confía el Ministro que suscribe en la pronta aprobación de este último por el Congreso, porque sólo entonces estará franqueado el camino legal para la implantación de las reformas que se contienen en este proyecto, reproducción sustancial del elaborado antaño por el Instituto, y en noviembre de 1906 presentado a las Cortes por el Ministro de la Gobernación, señor Dávila.

El Gobierno, sin embargo, ha creído conveniente introducir en él las modificaciones que a continuación se enumeran y razonan.

Aplicando al caso presente un criterio con repetición mantenido por nuestro Parlamento en otras Leyes de carácter social, se desglosan ahora de la denominación genérica de contratos de trabajo los agrícolas y los domésticos, que si tienen con los industriales y mercantiles notorias analogías, presentan, por otra parte, diferencias tan esenciales, que obli-

gan al legislador a regularlas en Leyes distintas, porque la heterogeneidad de la materia legistable dificulta, cuando no imposibilita, la especialización de las disposiciones, resorte capital para su eficacia.

Objeto de singular atención y estudio fué para el Gobierno el remedio capaz de contener dentro de los límites jurídicos los impulsos explotadores de la codicia y los suicidas de la miseria, sin mermar, con trabas enervadoras de la energía nacional, el derecho a la libre contratación.

El Instituto de Reformas Sociales y el Sr. Dávila creyeron lograrlos imponiendo la duración de ocho horas para la jornada de trabajo, salvo pacto en contrario, y prohibiendo la jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva.

El Ministro que suscribe receló que la aplicación de este principio no se proporcionaría en la realidad con la excelencia del propósito que la inspirara, porque el límite de las ocho horas, como cualquier otro, aun inferior, previa y generalmente adoptado, daría al precepto legal una rigidez incompatible con la variedad inmensa de la vida; alentaría los encontrados estímulos que para burlarle se concertarían a diario, y resultaría tanto más ineficaz, cuanto que, en lo referente al salario, no tropezaban los contratantes con análoga disposición.

Por eso estimó preferible declarar nulas las cláusulas del contrato de trabajo que contengan una jornada excesiva y un salario no remunerador, dejando a los Tribunales competentes, que lo serán los industriales, donde estén constituidos, y donde no, los municipales, la apreciación de cada caso, teniendo en cuenta las circunstancias personales del obrero, las especiales de la localidad y las particulares del servicio o trabajo. Cuando la inspección industrial adquiera el pleno desenvolvimiento legal, iniciado ya en disposiciones ministeriales recientes, podrá completarse este precepto, facultando a los Inspectores para pedir de oficio la nulidad de aquellos contratos en los que la necesidad y el egoísmo, confabulados, pactaron cláusulas lesivas para los eternos principios jurídicos que encomiendan al Estado la defensa de la sociedad y la de sus miembros.

Los últimos artículos del proyecto de 1906 no se reproducen en éste. Estableciáanse allí condiciones especiales para el contrato que con sus obreros celebre la Administración del Estado, invadiendo el Poder legislativo, a juicio del Ministro que suscribe, la facultad reglamentaria que sólo al ejecutivo incumbe. Es el Estado, para los efectos de la presente Ley, un patrono más a quien obligan, como a todos, sus preceptos; y si la índole de una determinada suerte de trabajos o servicios reclama disposiciones singulares, pueden y deben ellas adoptarse, y repetidamente se adoptaron, por el Ministro del ramo, como nadie capacitado para aplicar a la singularidad remedios idóneos.

Por ejemplo, el derecho que en aquel proyecto se reconocía a quienes hubiesen trabajado veinte años en fábricas, talleres, arsenales o

minas del Estado para percibir una pensión vitalicia cuando se inutilizaren para el trabajo, puede ampliarse en beneficio del obrero, que, señaladamente en las minas, logra rara vez completar periodo tan largo de servicios, sólo con hacer efectiva la facultad del párrafo segundo del art. 39 de la reciente Ley de 27 de febrero de 1908 creando el Instituto Nacional de Previsión, sin perjuicio de abordar, apenas ese Instituto se constituya y funcione, el problema total de los retiros obreros, por medio de una Ley que comprenda a los del Estado como a todos los demás trabajadores españoles.

Por todo lo expuesto, de acuerdo con el Consejo de Ministros, el que suscribe tiene el honor de someter a las Cortes el adjunto

Proyecto de Ley sobre contrato de trabajo.

Artículo 1.º Quedan sujetos a las disposiciones de esta Ley los contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación retribuida de servicios manuales de carácter económico.

Se exceptúan los agrícolas, cuando no se haga uso de motores mecánicos; los domésticos, los de aprendizaje y los que celebren las Casas navieras con los tripulantes de sus buques.

Art. 2.º Pueden contratar la prestación de sus servicios los mayores de catorce años; pero los menores de edad necesitarán la autorización de sus representantes legales. Los patronos contratantes comunicarán a la Junta local de Reformas Sociales, dentro de las veinticuatro horas, los contratos de trabajo que celebren con menores de diez y ocho años. La mujer casada, no separada legalmente, o de hecho, de su marido, necesitará, para contratar y percibir la remuneración de su trabajo, la autorización previa, expresa o tácita, del mismo.

Art. 3.º Los patronos y los obreros pueden contratar colectivamente el trabajo, constituyendo entonces una personalidad distinta de los asociados, que asumirá los derechos y las obligaciones, ejercerá las acciones y quedará sujeta a las responsabilidades que se deriven del contrato.

Art. 4.º El contrato de trabajo se presume siempre existente. Cuando se consigne por escrito, estará exento del impuesto del Timbre y Derechos reales; cuando fuere verbal, salvo prueba en contrario, se entenderá acomodado a las prescripciones de esta Ley, y, para lo no previsto en ella, a los usos y costumbres del oficio en la localidad.

Art. 5.º Son cláusulas nulas, y no obligarán a los contratantes, aun cuando se incluyan en el contrato: 1.ª Las en que se estipule una jornada excesiva, a juicio del Tribunal competente; 2.ª Las en que se estipule un jornal que no sea remunerador, a juicio también del Tribunal competente; 3.ª Las en que se acepte el pago total o parcial del salario en especie; 4.ª Las en que se convenga para la percepción del salario

plazo más largo que el de una quincena; 5.^a Las en que se pacte el abono del salario en lugar de recreo, taberna, cantina o tienda, cuando no se trate de obreros en esos establecimientos; 6.^a Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; 7.^a Las que permitan retener del salario del obrero, en concepto de multa, más de la sexta parte del jornal; 8.^a Las que impliquen renuncia o limitación de los derechos políticos o civiles de los contratantes; 9.^a Las que constituyan renuncia, por parte del obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o despido de la obra, y 10.^a Todas las demás que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes generales o en las especiales de protección y tutela de los trabajadores.

Art. 6.º En todas las fábricas, talleres y establecimientos industriales o mercantiles, en que se dé trabajo a más de 50 obreros, así como en las oficinas de las Empresas que empleen el mismo o mayor número de trabajadores, deberá colocarse en sitio visible, en letra clara, y con la firma del propietario o patrono, o del Director o Gerente de la Empresa, el Reglamento de la industria, donde se especifiquen las condiciones generales del contrato del trabajo, abarcando los extremos siguientes:

1.º Exposición clara y precisa de las horas de principio y fin de la jornada de trabajo y de los días y horas destinados al descanso o alimentación

2.º Instrucciones para la limpieza de la maquinaria; aparatos, talleres y locales; tiempo y modo en que han de hacerse, y medidas de prevención que deberán adoptarse.

3.º Fijación de los días de pago de los jornales y de los de entrega de las obras por los obreros que trabajan a domicilio.

4.º Prescripciones sobre seguridad e higiene, moralidad y orden en los locales de trabajo, e indicación práctica de los primeros auxilios que deben prestarse a los obreros víctimas de un accidente, así como las precauciones más elementales para evitarlo.

5.º Determinación de las multas en que incurrirán los contratantes por las infracciones del contrato; y

6.º Todas las demás condiciones legítimas que se estimen oportunas.

Cuando en el taller, fábrica o establecimiento trabajen menos de 50 obreros, y cuando el número de los que sirvan a una Empresa sea inferior, se entenderá que las condiciones generales del contrato se acomodan a los usos y costumbres que rigen para el oficio en la localidad.

Art. 7.º Son condiciones especiales del contrato de trabajo:

1.^a La determinación, tan precisa como sea posible en cada caso, del servicio contratado.

2.^a La expresión de si el trabajo se ha de prestar por tiempo indefinido, por unidad de tiempo, para obra determinada, por unidad de obra o por tarea.

3.^a El señalamiento de la cuantía y forma de pago de la remuneración convenida.

4.^a La estipulación eventual de realizar la obra o de completar el servicio en un plazo determinado, así como la de trabajar, en casos de urgencia o circunstancias anormales, en horas extraordinarias, debiendo señalarse entonces el aumento de salario que en este caso percibirá el obrero, y que habrá de ser mayor, en un 50 por 100 como minimum, al de cada hora ordinaria.

Cuando no consten las condiciones especiales del contrato de trabajo, se estará a la costumbre local del oficio o servicio.

Art. 8.^o Los contratantes no estarán sujetos a otras multas o correcciones, por razón del contrato, que las expresamente estipuladas en el contrato mismo; y las que procedan, sólo se harán efectivas previo el consentimiento del interesado o la sentencia firme del Tribunal competente.

Art. 9.^o Cualquiera de las partes puede rescindir libremente el contrato, denunciándolo con ocho días de anticipación o abonando a la contraria el importe del jornal correspondiente a los días que transcurran desde el en que se denunció al en que se abandona o retira el trabajo hasta completar los ocho días.

Art. 10. El contrato de trabajo podrá rescindirse sin indemnización:

1.^o Por muerte o incapacidad física de alguna de las partes.

2.^o Por mutuo consentimiento.

3.^o Por fuerza mayor.

4.^o Por causa justa.

Serán causas justas para el patrono: la infracción del contrato, por parte del obrero, cuando no sea de las que den lugar a multa, o cuando, siéndolo, con arreglo al art. 8.^o se negare el obrero a satisfacerla; la indisciplina o desobediencia del obrero, o las injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros.

Serán causas justas para el obrero: la infracción del contrato por parte del patrono, en las mismas condiciones que el párrafo determina; las injurias y malos tratamientos por parte del patrono o de sus dependientes, y la modificación introducida por el patrono, sin su consentimiento, en las condiciones generales o especiales.

Art. 11. De las cuestiones que surjan con ocasión de esta Ley conocerán los Tribunales industriales, donde los hubiere, y donde no, el Juez municipal con los adjuntos.

Art. 12. La indemnización que una parte deba satisfacer a la otra por el incumplimiento de las obligaciones contratadas se regirá, como todo lo no previsto en esta Ley, por las disposiciones generales de los Códigos civil y mercantil.

Madrid 29 de mayo de 1908.— El Ministro de la Gobernación, *J. de la Cierva*.

Información pública abierta en el Senado sobre el anterior proyecto de Ley (1).

Informe del Senador D. Pablo de Alzola.

Extracto del texto y conclusiones.— Después de exponer diversas consideraciones generales acerca del preámbulo del proyecto y de su alcance, he procedido al examen del articulado.

Entiendo que en el párrafo primero del art. 2.º huelgan las palabras *finales de carácter económico*, porque la prestación retribuida de servicios manuales reviste esta índole, sin necesidad de aquella redundancia.

En el párrafo segundo se exceptúan del texto de la Ley los contratos agrícolas y los domésticos, lo cual no aparece bastante justificado en la heterogeneidad de la materia legíslable a que alude el preámbulo.

A pesar de la deficiente atención que presta nuestro Código civil a estos asuntos, consagra cierta preferencia, en los artículos 1.583 y siguientes, al «servicio de criados y trabajadores», estableciendo algunas reglas para despedir a los criados domésticos, de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados, y como las labores agrícolas abarcan el mayor número de obreros españoles y el servicio doméstico es tan extenso, valía la pena de no haberlos excluido de la Ley. Precisamente se halla desorganizado en España este último, merced a que el legislador fije las disposiciones necesarias para regular la entrada y salida de sirvientes, que, con el régimen actual, se confabulan en ocasiones para abandonar simultáneamente, y en momentos críticos, la casa, y en otras ocasiones despiden los amos violentamente, y aun de noche, a jóvenes criadas, exponiéndolas a los peligros consiguientes.

Otro ramo muy importante es el de los dependientes de comercio, al que tampoco se hace alusión, y que en Francia dió lugar a la Ley del año 1900, que obliga a colocar sillas en los establecimientos para evitar a las señoritas la fatiga proveniente de largas tareas hechas de pie y sin un solo momento de descanso.

Proviene el párrafo segundo del art. 2.º que «los patronos contratantes comunicarán a la Junta local de Reformas Sociales, dentro de las

(1) Los documentos de esta información fueron facilitados al Instituto por la Secretaría del Senado.

veinticuatro horas, los contratos de trabajo que celebren con menores de diez y ocho años». Como la Ley vigente autoriza la prestación de servicios desde catorce años, no se me alcanza la finalidad de esta medida, de carácter formalista y burocrática, que tiende a satisfacer una mera curiosidad, opinando que debe suprimirse dicho párrafo.

Según el art. 4.º, se presume siempre existente el contrato de trabajo, aunque generalmente el pacto es verbal. En Francia se hace por escrito, a partir de la mensualidad de 150 francos.

El art. 5.º señala las cláusulas nulas, que no obligarán a los contratantes, aun cuando se incluyan en el contrato.

Dice la primera: «Las en que se estipule una jornada excesiva, a juicio del Tribunal competente»; y la segunda: «Las en que se estipule un jornal que no sea remunerador, a juicio también del mismo.»

Ambas encierran una gravedad extraordinaria, un peligro inminente para la marcha y desarrollo de nuestra deficiente industria; se prestan a que se extienda la anarquía en el régimen del trabajo fabril, y encierran una gran injusticia al oprimir indebidamente a los patronos que mejor retribuyen en España al personal obrero, manteniendo el sistema actual en el servicio doméstico y en las labores agrícolas.

Los Tribunales competentes para regular las horas de trabajo y el jornal mínimo serán, según el preámbulo del proyecto de Ley, los industriales, creados por la promulgada en 12 de mayo último, compuestos del Juez de primera instancia, de tres Jurados elegidos por los obreros y tres por los patronos, a quienes, por ministerio de la Ley en proyecto, se les concedería la facultad omnimoda de regular las horas de trabajo y el salario mínimo.

Equilibradas en estos Tribunales las fuerzas representativas del capital y del trabajo, pero siendo, según demuestra la práctica, más asiduos los Vocales obreros, podrían, aprovechando ausencias o enfermedades, tomar medidas violentas para reducir la jornada a ocho horas, conforme a las aspiraciones y al programa del partido socialista, y aun a un período más corto para la tarea, elevando simultáneamente los jornales y originando una revolución en la marcha industrial. Pero habiendo tantos Tribunales como partidos judiciales, se dará el caso de que en dos fábricas de la misma índole, situadas a pocos kilómetros de distancia, regidas por elementos de composición distinta, se sujeten, en su competencia mercantil, a reglas totalmente diferentes, que pueden determinar la quiebra de la que se halla en la esfera de acción de algunos agitadores que se posesionen de aquellos Tribunales.

El Estado no puede ni debe abdicar funciones legislativas que abarcan la totalidad del territorio, entregando al azar y al capricho la regulación de las bases fundamentales del trabajo, para exponerse a sabiendas a traer el caos y una serie de conflictos en tan delicadas materias. En Francia y en otros países se han dictado diversas Leyes para fijar las horas de trabajo en las fábricas y talleres, y por ningún concepto debe re-

nunciar la sabiduría de los Altos Poderes al ejercicio de sus funciones, dejándolas en manos de entidades locales que, con su diversidad de criterio, establecen un régimen de disparidad y anarquía.

Opino, por tanto, que deben suprimirse las cláusulas 1.^a y 2.^a del artículo 5.º, sustituyéndolas con las siguientes:

«1.^a Las en que se estipule una labor inhumana que ponga en peligro la salud de los obreros.

2.^a Cuando se trate de trabajos inmorales o encaminados contra el orden público »

Nada tengo que objetar al texto de las cláusulas siguientes del artículo 5.º, desde la 3.^a hasta la 10 inclusive.

El art. 6.º se refiere a las condiciones esenciales que debe comprender el Reglamento de una industria; pero no siendo prudente que las Leyes señalen solamente los derechos de los obreros, sino también sus deberes, propongo la adición con el núm. 5.º, la siguiente, que figura en la legislación de otros países:

«5.º Las obligaciones del personal obrero de trabajar con sujeción a las reglas del arte, cuidar los útiles y herramientas, no desperdiciar materiales y someterse a la disciplina del taller.»

El núm. 5.º del proyecto pasa a ser 6.º, añadiendo: «A determinación de las multas», las palabras *y otras penitencias*, porque la infracción del contrato puede ocasionar la expulsión, en vez de multa, y también el tanto de culpa pasado a los Tribunales

Trata el art. 7.º de las condiciones especiales del contrato del trabajo, señalando como aumento mínimo del salario, en las horas extraordinarias, el 50 por 100. Resulta muy expuesto a errores el señalamiento de un tipo fijo, siendo, a mi parecer, preferible suprimirlo, reduciéndolo en todo caso al 25 por 100.

Dice el art. 8.º que «los contratantes no estarán sujetos a otras multas o correcciones, por razón del contrato, que las expresamente estipuladas en el contrato mismo». Como generalmente no existe el contrato que se sustituye por el Reglamento, se deben agregar las palabras «o en el Reglamento del taller».

El final del artículo citado dispone que sólo podrán cobrar las multas con el consentimiento del interesado, lo cual viene a barrear por completo la disciplina de las fábricas, siendo a la postre perjudicial a los obreros, a quienes el patrono se verá precisado a despedir en caso de negativa a sujetarse a la corrección, conforme a lo dispuesto en el art. 10.

Como pudiera argüirse que la exacción de las multas obedece a veces a miras de codicia, propongo para el segundo párrafo del art. 8.º la sustitución por lo siguiente: «Las multas impuestas se harán efectivas por los patronos, pero con la obligación de destinar su importe a las instituciones de previsión creadas en favor de los obreros. En su defecto, se distribuirá aquel fondo entre las viudas de los mismos que no hayan alcanzado indemnización con arreglo a la Ley de Accidentes del trabajo.»

Llamo la atención acerca del texto del art. 9.º, que establece la obligación de abonar ocho días de jornal en las despedidas, por prestarse a abusos y no parecerme su redacción suficientemente clara.

Madrid 24 de junio de 1908.—*Pablo de Alzola.*

Informe del Senador D. Luis de Landecho.

Observaciones al proyecto de Ley de contrato de trabajo.—Redactado este proyecto, pensando principalmente en la gran industria, se ha creído completarlo dedicando un párrafo, en el art. 6.º, a la pequeña industria; pero existen algunas que, como las de la edificación, no tienen talleres propiamente dichos, a las que concurren operarios de diversas procedencias y de diferentes oficios, algunos de los cuales tienen su taller especial al mismo tiempo que trabajan en la obra que se edifica, por lo que estas obras no se clasifican bien con la división aceptada.

En el art. 6.º se determina el número de obreros que clasifican las industrias, y en la edificación varía este número necesariamente casi a diario, por ser muy varias las necesidades a que en cada momento hay que atender en ellas. Esta variedad exige alguna mayor explicación de las relaciones que en las obras de la edificación haya de haber entre operarios y patronos.

Los artículos 5.º y 10 hacen que, no pudiendo contratarse el despido de los operarios, y que sólo por causa justa pueda tener lugar, cuando, por ejemplo, se presentase borracho un operario en la obra, sería necesario (si el interesado no se aviniese a dejar el trabajo) pagarle ocho días de jornal (art. 9.º), puesto que la causa justa había de apreciarla el Tribunal competente, que no podría actuar en el momento, y que, en su día, tendría que atenerse al testimonio de los operarios compañeros del despedido, testimonio que difícilmente será todo lo desinteresado que a la justicia conviniera.

Parece claro que el sentido del art. 7.º, en su párrafo 4.º, ha de ser que el pago del sobrejornal por horas extraordinarias sea solamente para los operarios que han trabajado ya en las horas ordinarias; pero convendría aclarar el concepto, para que no pueda entenderse que también tengan derecho a ese sobrejornal los que trabajen en horas de noche, no habiendo trabajado de día. De otro modo, se cerraría el paso a la edificación activa para obras que la requieren, y que pueden ejecutarse estableciendo dos turnos de operarios.

El art. 9.º es, en principio, de aplicación recíproca; pero en la práctica sólo podrá alcanzar la responsabilidad al patrono, pues será imposible, casi siempre, cobrar a los operarios que abandonen el trabajo caprichosamente los ocho días de jornal.—Madrid 27 de junio de 1908.

Informe de El Fomento del Trabajo Nacional de Barcelona.

Excmo. Sr.: El proyecto de Ley relativo al contrato del trabajo, sometido a la aprobación de las Cortes por el Excmo. Sr. Ministro de la Gobernación, encierra tal gravedad, que la Junta directiva del Fomento del Trabajo Nacional ha entendido que faltaría a la misión que le tienen encomendada los industriales si no acudiera a la información abierta por el alto Cuerpo Colegislador. Debe, en primer término, esta Junta aplaudir el procedimiento de las informaciones, porque aun cuando sea en forma minúscula, viene a ser una especie de *referéndum*. Por desgracia, no le da el público toda la importancia que tiene, a juzgar por el número escasisimo de los que acuden a ellas.

De aqui que las más graves cuestiones queden empequeñecidas, y la nación todas se las halle resueltas, a veces con gran sorpresa suya, porque la Prensa ni nadie se ha cuidado de enterarla a tiempo de lo que se va a resolver.

Tal vez no toda la culpa sea del público. La Junta se permitirá recordar a la Comisión que, habiendo acudido a otras informaciones en que se han tratado problemas gravísimos, ha podido observar con gran pena que no había taquígrafos ni quien tomase notas, con asistencia, las más veces, de un corto número de Vocales de las Comisiones, y ni siquiera había periodistas que se dignaran consagrar algunas líneas a los informes que se habían emitido. Así es que las informaciones tituladas públicas resultan tan privadas y secretas, que ni se enteran nadie de ellas. Porque lo natural fuera, al menos así lo entiende la Junta, que los informes, tanto los escritos como los orales, se imprimiesen, a fin de que llegaran a conocimiento de los Sres. Senadores. Se nos figura que es lo menos que se puede exigir.

Verdad es que esto pide tiempo, o sea todo lo contrario de lo que se practica, pues parece como que se está tocando a calacuerda y que falta tiempo para la aprobación. Realmente, diríase que de propósito se aguarda a que venga la canícula para presentar y aprobar precipitadamente proyectos de tal naturaleza, que no es fácil hallarlos que más afecten a los ciudadanos españoles, haciendo el efecto de que estas Leyes se arrancan con sudoríficas.

Perdone la Comisión que hagamos estas amargas reflexiones con motivo de la información presente, porque desearíamos que no rezaran para ella como para las anteriores, pues de otro modo queda desvirtuado el procedimiento de la información y con bien poca autoridad moral las Leyes aprobadas. Por desgracia, todo induce a temer que, apresuradamente, sin detenido examen y hasta quizá sin noticia de una parte de los Sres. Senadores, se aprobará el art. 5.º de un proyecto de Ley que no creemos lo haya más grave en la legislación. Tenemos—¿cómo no?—

cabal conocimiento de la campaña emprendida en Europa para evitar los abusos de los patronos. Años ha que se da vueltas a una Ley fijando lo que muchos economistas llaman *existent minimum*, o, en Inglaterra, *livin wages*; pero nadie, que sepamos, se ha atrevido a ello todavía. Realmente es doloroso que haya jornales insuficientes, no sólo para el sostenimiento de una familia, sino para la vida de un hombre. Las anteriores Juntas de este Fomento se han lamentado diversas veces de que no hay industria, ni comercio, ni riqueza, ni civilización siquiera posibles donde el promedio de los salarios, y aun éstos intermitentes e inseguros, oscile entre dos, cuatro y cinco reales. Cataluña ha dado ya, hace muchos años, el ejemplo de rebasar con mucho estos tipos de jornal. Pero es la cuestión de los jornales y de las jornadas la cuestión eterna, la que agita a la Humanidad desde que existe, avivada por la economía monetaria y aumentada por la crediticia. Mas tratándose de hombres libres, se ha respetado siempre la libertad humana, y el derecho privado, y no el público, ha sido la base de los contratos bilaterales, de índole tan personal como el del trabajo. La fijación del jornal, como la de la jornada, se ha hecho en todos los tiempos y entre personas libres, en especial desde el imperio de la individualidad económica, de común acuerdo entre las partes contratantes. Ha habido y habrá, porque tampoco este proyecto, si se aprueba, lo podrá evitar, y lo habrá probablemente cada vez más, una viva lucha por parte de los obreros, organizados ahora, en casi todos los países, en Sindicatos profesionales para trabajar menos horas o aumentar el salario, o ambas cosas; pero arrebatar este derecho a los interesados para traspasarlo a un Tribunal, convertir las obligaciones meramente personales en efectos de sentencias de terceras personas, aun cuando constituidas en Tribunal, y éste, a veces, de legitimidad dudosa, por proceder de elecciones amañadas, es cambiar todo el derecho contractual y abolir todo el libro IV del Código civil y no pocas disposiciones del de Comercio. El principio jurídico de todos los contratos es exactamente el mismo; porque si lo que proyecta es nada menos que elevar a contratos actos no explícitos, declarar existente lo presumible, anular cláusulas de contratos, considerando como celebrados los no celebrados, por si las jornadas son excesivas y los jornales poco remuneradores, esto es de un alcance tal que, una vez aprobado, ¿a qué hablar de derecho privado? Bien puede decirse que, no sólo se la ha barrenado, sino suprimido.

No es que no sean censurables y que no constituyan verdaderos abusos todos los que expresa el art. 5.º; mas algunos de ellos recuerdan que la base del mundo económico ha de ser el factor ético, y que la campaña que se hace contra la Religión y la Moral es esencialmente perjudicial a los intereses de los obreros, no pocos de los cuales la están favoreciendo. Cuando los abusos constituyen verdaderos robos, el Estado no puede realmente dejar abandonados a los que son sus víctimas; pero cuando el Estado se convierte en una escuela de moral e identifica las Leyes con

las costumbres, entonces perturba hondamente el mercado si éstas, como en el caso de que se trata, no se adaptan a aquéllas. Esto es resucitar la antigua Censura romana, y en general la de todos los pueblos antiguos. La intención será sana; pero la mayor conquista de los tiempos modernos, obra principalmente de la economía monetaria, ha sido la caída definitiva de la esclavitud en todas sus formas y la consagración consiguiente de la libertad humana, como base de sus actos, y, por tanto, de sus contratos. Se podrán obtener, es verdad, grandes ventajas restableciendo el orden moral en toda su pureza; pero, en cambio, sería mayor el daño atacando de raíz la libertad contractual, que es precisamente la que más caracteriza la individualidad de las personas, a medida que se van asimilando a la economía monetaria. Lo que se trata de corregir es más bien un atraso de cultura; pero ésta no avanza con procedimientos coercitivos. Desde luego, puede afirmarse que la Ley no lo logrará; pero introducirá, en cambio, una gran perturbación.

Por esto, el Fomento del Trabajo Nacional no puede menos de llamar la atención sobre las gravísimas consecuencias que irrogaría la aprobación de los párrafos 1.º y 2.º del art. 5.º, encaminados a quitar la libertad del trabajo a todo el mundo, echando abajo la orientación psicológica, clave de la civilización moderna. Y debe advertir esta Junta que, a su juicio, caerá también con ella toda la formación técnica.

El proyecto, Excmo. Sr., tiene, indudablemente, cosas muy buenas, y denuncia reprobables abusos. Esta Junta no se detiene en el examen de numerosos extremos, porque es todo secundario ante lo cardinal del proyecto, a saber: el hecho de quitar a los constituyentes el derecho de fijar la jornada y el precio del jornal, entregándolo a un Tribunal. La Junta opina que constituiría un verdadero atentado jurídico, y que hacerlo en nombre de la justicia y para salvar la justicia es todavía menos comprensible. El mundo del trabajo no puede abdicar de su libertad, y no se la harán abdicar todas las Leyes.

La Junta termina suplicando que, por lo menos, se supriman estos dos párrafos, y que toda la Ley se ajuste al principio de la libertad moderna. No es que la proclamemos como una teoría absoluta y apodíctica, de suerte que no se la pueda poner traba alguna; no: la creemos histórica y relativa. Pero saltar a Leyes que recuerdan las del período de Mario y Sila, es violento y reñir con la realidad, y se acabará, a la postre, por dañar a los mismos que se quiere favorecer.

Todo ello, Excmo. Sr., es demasiado constituyente para que resulte práctico y útil. No están las cosas para echar más abajo de lo que están el comercio y la industria de España.

Dios guarde a V. E. muchos. Barcelona 27 de junio de 1908.—El Presidente, *Luis Muntadas*.—El Vocal-Secretario, *Claudio Güell*.—Excelentísimo Sr. Presidente de la Comisión Parlamentaria del Senado.

Informe del Sr. D. W. Orbea, de San Sebastián.

El proyecto de Ley relativo al contrato de trabajo me sugiere las siguientes observaciones:

«El art. 3.º, aunque sea potestativa la forma de contratar, parece peligroso por su tendencia. Los patronos, rara vez o nunca contratarán colectivamente: son los obreros los que procurarán acudir a este medio para imponer al patrono la fuerza de la colectividad; y cuando esto suceda, el patrono no podrá entenderse directamente con el obrero, ni corregir sus faltas, ni despedirle, sino que tendrá que tratar con un representante o jefe del grupo, que se verá obligado a defender a su representado, y que relajará la disciplina en los trabajos, y se fomentarán los conflictos entre el capital y el trabajo, de donde resultará que la Ley vendrá a favorecer una de las formas más frecuentes de coacción que emplean los obreros. No debe ser la mira del legislador fomentar las Sociedades de resistencia.

Las dos primeras cláusulas del art. 5.º son injustas y abren ancho margen a la arbitrariedad. ¿Hay jornada más excesiva y penosa que la del segador, que trabaja desde que sale el sol hasta que se pone, expuesto a los ardores caniculares en los campos de Castilla? ¿O la del pescador, que a veces pasa días a bordo de una débil embarcación, con peligro de que le sorprenda un temporal? La Ley no estima que debe extender su acción protectora a los labradores y pescadores, sin duda porque no promueven huelgas; pero resulta una desigualdad irritante, y por eso la Ley es injusta y el precedente funesto, porque excita a la rebeldía.

El proyecto no está claro respecto de si en el contrato de trabajo se exceptúa o no a los obreros de mar. Exceptúa «los contratos que celebran las Casas navieras con los tripulantes de sus buques». Pero los pescadores que trabajan a partido en las traineras y lanchas de pesca, ¿están comprendidos en este caso? ¿Lo están los marinos de la Casa Mercader? Y si lo están éstos y no aquéllos, ¿por qué esa distinción?

¿Y qué criterio va a tener el Tribunal competente para calificar de excesiva la jornada? El proyecto no señala ninguna regla; y dejar a la discreción del Tribunal, que fácilmente puede degenerar en arbitrariedad, la regulación de la jornada, es dejar indefensos los grandes intereses comprometidos en las industrias. Siquiera se atuviese a las costumbres de la localidad, aunque vaga, sería una regla.

Pero si tiránico es encomendar a una Autoridad, cualquiera que sea, la regulación de la jornada, lo es más recomendarle la fijación del salario. No faltaba más sino que una Autoridad se entrometiese a juzgar si el precio de una operación en los trabajos que se hacen a destajo es o no remunerador.

A los socialistas siempre les parecerá que la jornada es excesiva y la

remuneración insuficiente; y este proyecto, si llega a ser Ley, les brindará nuevas armas para redoblar sus asaltos al capital, con grave daño de la producción nacional, que parece que hay interés en cobibir. Estas dos cláusulas, por injustas, inicuas y arbitrarias, deben suprimirse.

En el art. 6.º hay que observar que la facultad de imponer multas no tiene finalidad en este país. Al que falte, se le reprende; y si no se corrige, se le despiden. El obrero vascongado considera humillante la multa, y prefiere ser despedido a ser multado.

El art. 7.º contiene condiciones de imposible aplicación.

Tal es la primera. Los cambios de modelos, mayores pedidos en unos renglones que en otros, y otros motivos, hacen variar con frecuencia el objeto en que el trabajo se presta; no puede contratarse a un obrero para un servicio determinado, sino para lo que hace falta en cada momento, confiándosele los trabajos según su capacidad y según las circunstancias. Y podría resultar, de prevalecer el proyecto, que el obrero a quien se emplea en un trabajo inferior a aquel para el que fué admitido entablara una reclamación de perjuicios.

Tal es también la condición 4.ª ¿Quiere el proyecto obligar a pagar el 50 por 100 más en horas extraordinarias cuando el trabajo se presta a destajo? ¿Pero si generalmente son los mismos obreros los que quieren prolongar la jornada cuando el salario se paga en esta forma! Digan lo que quieran los socialistas, el destajo es la mejor forma del salario, porque es la que mejor se ajusta a la justicia distributiva: a cada cual según su trabajo. El sistema que ellos preconizan convendrá a los obreros torpes y negligentes, en cuyo beneficio quieren sacrificar a los hábiles y laboriosos; pero una cosa son las reivindicaciones socialistas y otra el bien del progreso, que son los supremos intereses a que la Ley debiera servir.

El sistema de la remuneración extraordinaria induce a los obreros a trabajar lo menos posible durante la jornada reglamentaria, porque así, dado el enlace que hay entre las sucesivas operaciones de la industria, se hace preciso habilitar horas extraordinarias para las operaciones retrasadas, y surge el *plus* en el salario; de aquí también que este sistema incitará más y más a los obreros a pedir la reducción de la jornada reglamentaria, a fin de que los patronos se vean obligados a ocuparlos en horas extraordinarias.

En Inglaterra se ha conocido el siguiente caso. Una fábrica acostumbraba a pagar a sus obreros el 50 por 100 más en horas extraordinarias: en cierta ocasión, por compromisos urgentes, trabajó, durante larga temporada, horas extraordinarias; pero normalizada la situación, redujo las horas a las ordinarias, y sucedió que los obreros se declararon en huelga, pretendiendo trabajar a horas extraordinarias.

El sistema conduce derechamente al *sabotage*. Lo que si es justo es no obligar a trabajar a horas extraordinarias.

El art. 9.º contiene apariencias de reciprocidad, pero no realidades.

La reciprocidad consiste en que el obrero que quiera cesar, por encontrar mejor puesto o por conveniencia suya, cese en el acto, sin pedirle explicaciones, y el despido del obrero, porque lo merezca o por conveniencia del patrono, sea también en el acto. Por muchos derechos que la Ley, en este punto, concediera al patrono, nunca pretenderá éste retener en su fábrica al obrero que ha mostrado deseos de marcharse, pues lo que le hace falta en el taller no es la persona, sino su trabajo, y si lo primero puede conseguirse a la fuerza, lo segundo es imposible.

En sustancia, este artículo quiere decir lo siguiente: El obrero puede marcharse cuando quiera; el patrono no puede despedirle sino abonándole el jornal de ocho días sin trabajar.

Se dirá que, cuando hay justa causa, el obrero puede ser despedido sin indemnización, y que justa causa es la indisciplina o la desobediencia; pero tendrá que probarlo ante el Tribunal competente, valiéndose de obreros de la fábrica, compañeros del despedido, y éstos declararán a favor del obrero, por compañerismo, o declararán en contra, en cuyo caso serán tachados por ser dependientes del patrono. Aparte de que el obrero puede arrostrar todos los pleitos, porque tiene la asistencia gratuita, y al patrono le cuesta su dinero, probablemente más que la indemnización.

El art. 11 establece que de las cuestiones que surjan con ocasión de los contratos del trabajo conocerán los Tribunales industriales, y donde no, el Juez municipal con los adjuntos. Pero ¿será definitivo su fallo o habrá apelación? Y en este caso, ¿ante quién? Convendría decirlo.

San Sebastián 4 de julio de 1908.— *W. Orbea.*

Informe de D. Guillermo de Brunet.

Soy, por temperamento, enemigo de este exceso de legislación, y, desde mi punto de vista, la Ley entera resulta superflua.

Pero ya que está sobre el tapete haré algunas observaciones.

El art. 6.º hace obligatorio un Reglamento. Enemigo de la legislación excesiva, de la que el 99 por 100 no ha llegado ni siquiera a sancionarse por Jurisprudencia del Tribunal Supremo (prueba de su inutilidad), soy asimismo enemigo de reglamentaciones, y en esta fábrica no ha existido jamás Reglamento alguno, sino reglas, instrucciones y órdenes especiales en cada caso concreto. Pero por la Ley en proyecto se me obliga a reglamentar, por tener más de 50 obreros, y, en vista de ello, formularía el Reglamento siguiente:

Artículo 1.º Las horas de trabajo son (las que todos los obreros conocen sin necesidad de Reglamento).

Art 2.º La maquinaria no se limpia sino estando parada, y siempre que, por estar sucia, no pueda trabajar bien.

Art. 3.º Los jornales, como ya creo que los obreros lo saben, se pagan los sábados por la tarde, o el día anterior, si el sábado es fiesta.

Art. 4.º Para seguridad de los obreros, en lo sucesivo no se usarán blusas, sino prendas bien ajustadas al cuerpo (a pesar de lo cual, si una correa engancha a un operario por la blusa antirreglamentaria y lo mata, quisiera saber si estoy exento de responsabilidad por la Ley de Accidentes). En el momento de ocurrir el accidente se le conducirá al herido a la enfermería y se llamará al médico (cosa que se viene haciendo sin Reglamento); y como las precauciones más elementales para evitarlo son: el estar siempre sobrio y no estar pensando en Babia, se verá que este Reglamento encaja en la Ley en proyecto.

El art. 7.º es de una inutilidad manifiesta en sus cláusulas 1.ª, 2.ª y 3.ª, pues equivaldría lo mismo que a dar reglas respecto a la manera de desnudarse y meterse en la cama. Pero la cláusula 4.ª del art. 7.º contiene, puede decirse, lo que principalmente debe combatirse. El obrero, lo mismo que una máquina de vapor, no siempre trabaja, ni muchísimo menos, a presión normal; debe más bien estar dispuesto a trabajar, en momentos normales, a tres cuartos de presión o de carga, pues cuando escasea la demanda, trabaja, desgraciadamente, a media carga, y aun a menos muchas veces. Por eso hay momentos en que, por fortuna, la demanda aumenta, y los obreros, «por propio interés», deben acomodarse a trabajar horas extraordinarias. Aquí, en Oria, en semejantes casos, hago que los obreros trabajen los martes, jueves y sábados dos horas y media más, de siete a nueve y media de la noche, y el acudir o no es absolutamente potestativo en ellos, a pesar de lo cual acuden la nueve décimas partes de los operarios. En caso de que se negaren a venir, ocurriría esto otro, y es que, en lugar de tener el número actual de operarios, tendría un 20 por 100 más de los normales, y cuando el trabajo escasease, en lugar de quedarse trabajando los anteriores, supongamos a tres cuartos de carga, trabajarían todos a una mitad de carga, permitaseme la expresión, perjudicándose, por lo tanto, los que no quisieron trabajar, sin ese aumento de 50 por 100 que la Ley establece, esas siete horas y media semanales extraordinarias.

Así, pues, si a mí se me impone ese aumento del 50 por 100 de jornal en las horas extraordinarias, tendré más personal, adaptado al máximo de demanda, y cuando ésta se reduzca trabajarán todos ellos en peores condiciones (*Summum jus, summa injuria*).

En materia de multas soy muy parco en su aplicación, y obrero que se hace acreedor a multas lo despidió invariablemente. El sistema de multas es malo para patronos y para obreros. Una y otra despedida de uno y otro taller le hacen al obrero mucho más despavilado y cuidadoso que no la miseria de las multas. Por lo tanto, a mí no me afecta nada de lo que se legisle sobre multas; pero, puesto que se ha de legislar, me parece bien lo que la Ley previene.

Art. 9.º El primero que ha de quebrantar este artículo es el obrero, y la costumbre en Oria establecida es la de dar siempre de ocho a quince días de preaviso (*préavis*) a todo obrero a quien despidió; pero el obrero

abandona usualmente el trabajo sin aviso alguno. Conviene, pues, que esta costumbre se aclimate en España. Reciprocidad mutua.

El art. 10 sanciona la Ley no escrita, pero invariablemente, y en todos tiempos practicada, y los 11 y 12 emanan de los demás y no dan lugar a ninguna observación.—*Guillermo de Brunet*.

Informe de la Asociación general para el estudio y defensa de los intereses de la clase obrera.

La Asociación general para el estudio y defensa de los intereses de la clase obrera, establecida legalmente en esta corte, calle del Duque de Osuna, núm. 3, tiene el honor de proponer al Senado se sirva introducir en el proyecto de Ley sobre contrato de trabajo las siguientes modificaciones:

1.º Añadir al primer párrafo del art. 1.º estas palabras, que evitarán algunas dudas: «Dichas disposiciones se aplicarán, desde luego, a los contratos celebrados por el Estado, la Provincia y el Municipio»;

2.º En el art. 5.º convendría hacer una distinción, estableciendo que la fijación de una jornada excesiva o de un salario no remunerador anularán el contrato, porque son las condiciones principales de él, en tanto que las demás causas comprensivas en el art. 5.º sólo anulan la cláusula en que se establezcan, pero no el contrato, y

3.º En el art. 9.º convendría añadir que no había obligación de dar aquella indemnización en las obras que duren menos de ocho días, ni tampoco a los obreros que entren a trabajar después de haber dado el aviso de que habla el artículo.

Madrid 20 de octubre de 1908.

Informe de D. José Galán y G. Carvajal.

«Excmo. Sr. Presidente de la Comisión del Senado que entiende en el proyecto de Ley sobre contrato del trabajo.

El Excmo. Sr. D. José Galán y G. Carvajal, domiciliado en esta corte, plaza de la Independencia, núm. 2 duplicado, representante general de las fábricas nacionales agrupadas de vidrio plano siguientes: Sociedad anónima Gijón Industrial, de Gijón; Compagnie Générale des Verreries Espagnoles, de Bilbao; Sociedad anónima Industrial Montañesa, de Mataporquera; Antonio Orobio y Compañía, de Avilés; Sociedad anónima Vidriera Reinosana, de Reinosana; Cifuentes y Pola, de Gijón; Ibarra, Galán y Compañía, de Avilés; Rodríguez Caso y Compañía, de Sevilla, y Jaime Roldós, de Mataró, en nombre y representación de todas ellas, únicas existentes en España, ante V. E. respetuosamente expone:

Que ha examinado detenidamente el proyecto de Ley sobre contrato

del trabajo presentado por el Excmo. Sr. Ministro de la Gobernación a la deliberación del alto Cuerpo Colegislador de que V. E. tan dignamente forma parte, y sin que se le oculte, tanto el buen fin a que el citado proyecto tiende enanto la plausible idea que lo ha producido, dada la verdadera falta de legislación que en nuestra patria se siente respecto a las relaciones entre el capital y el trabajo, ambos en toda ocasión necesitados de reglas fijas que, estableciendo sobre sólidas bases sus relaciones, mantengan la buena armonía y mutua garantía de tan importantes factores de la riqueza pública, créese obligado a expresar a V. E. algunas consideraciones sobre la especialidad en que se halla establecida necesariamente la industria vidriera española y efectos que en su marcha y desarrollo habrá de producir la Ley de cuyo proyecto me ocupo. La industria vidriera española, Excmo. Sr., se desenvuelve en nuestra nación en forma extraña y distinta a todas las demás industrias, por causas y circunstancias verdaderamente inexplicables en lo que al obrero se refiere. Las clases de obreros que ocupa son tres: sopladores, levantadores y aplanadores. Pues bien: esos tres obreros son, en su totalidad, extranjeros. Ni uno solo español se ha dedicado jamás a este ramo de manufactura, por la oposición sistemática e invencible del extraño, no sólo de alternar en su trabajo con el nacional, sino hasta de permitir que pueda ejercitar su aprendizaje o consiga siquiera adquirir idea práctica de sus funciones.

Este obrero extranjero no se presenta en ninguna ocasión en demanda de trabajo, sino que, para conseguirlo, es preciso que un representante de la fábrica se traslade a su país (Francia, Italia o Bélgica), gestione allí su contratación, le sufrague los gastos de viaje, haga entrega de las cantidades adelantadas que solicite y otros infinitos detalles, que hacen resulte costosa, laboriosa y sujeta a innumerables molestias, contrariedades y desembolsos la gestión del representante aludido hasta lograr el obrero u obreros que la hayan motivado, y pueda llegar a estipular con ellos los contratos correspondientes.

Y si, Excmo. Sr., estos convenios o contratos, al firmarse por ambas partes, puede asegurarse que sólo contienen garantías en favor del obrero, pues siendo éste insolvente en todo caso, si falta a lo estipulado, ninguna responsabilidad efectiva puede exigírsele, y en cambio, el patrono no puede, bajo pretexto alguno, dejar de ajustarse a su texto, y aun ampliarlo a su costa en ocasiones, en evitación muchas veces de que, después de haber transportado a España un equipo de obreros, se nieguen a comenzar sus tareas y vuelva a hacerse preciso otro nuevo viaje, otra nueva gestión y la pérdida de todos los gastos producidos.

Y todavía tiene que felicitarse la fábrica si la negativa es previa, es decir, anterior a la preparación de los elementos de fabricación, pues si después de cargados los hornos la presentan, viene como consecuencia inevitable la pérdida de todos los elementos aludidos, de importancia y valor mucho mayor y considerable que los gastos primero señalados.

¿Qué precisa, por tanto, la industria vidriera española para desenvolverse con alguna garantía respecto a sus obreros extranjeros? Que los plazos de la rescisión de contratos por cualquiera de las partes firmantes sean, como minimum, de treinta días, que es el actualmente adoptado, o que las excepciones que marca el artículo 1.º del proyecto de Ley le afecten al igual que a la naviera, pues es imposible de todo punto que en el de ocho días que preceptúa el art. 9.º pueda efectuarse la gestión de reemplazo de obreros, y no hay que olvidar que los hornos de esta industria son de trabajo continuo, día y noche, durante la campaña, que comienza en los meses de octubre o noviembre para terminar en los de junio o julio siguientes, verificándose las tareas con tres grupos de obreros, ocho horas cada uno, y durante estas campañas, cualquier interrupción trae aparejada, según queda expresado, la pérdida total de las pautas que contienen los hornos.

Resulta, pues, de todo lo expuesto, que la contratación del obrero de vidriería se hace siempre con formalidades casi exageradas, a las que en ningún caso falta el patrono, y ajustándose a la costumbre universal que rige en todos los países productores de vidrio plano.

Considero no debo cansar más la benevolencia de V. E., a cuyo alto criterio, así como al de los dignos Sres. Senadores que forman la Comisión, no ha de ocultarse el fundamento de mis asertos, y atentamente a V. E. suplica que, al emitirse el dictamen sobre el proyecto de Ley de contrato del trabajo, se incluya a la industria vidriera en las excepciones contenidas en el artículo 1.º del mismo, o, en su defecto, que los plazos de rescisión del contrato de trabajo serán, por lo menos, de treinta días.

Gracia que espera alcanzar de V. E., cuya vida guarde Dios muchos años. Madrid 26 de octubre de 1908.—Excmo. Sr.

Informe de D. Francisco Largo Caballero.

Señores de la Comisión: De tal modo ha mutilado el Ministro de la Gobernación el proyecto de contrato de trabajo hecho por el Instituto de Reformas Sociales, que el Partido socialista, la Unión General de Trabajadores y las Sociedades obreras que eligieron a los Vocales del Instituto (en total, más de 550 organizaciones), y en cuyo nombre hablo, han considerado necesario informar, a fin de que la Comisión tenga en cuenta sus observaciones y modifique el proyecto de modo que no sea letra muerta por su ineficacia.

En este proyecto de Ley no están comprendidos los obreros agrícolas, los del servicio doméstico y los de navegación, por entender el Ministro que deben regularse por Leyes distintas, y yo me permito llamar la atención de la Comisión acerca de que el propósito, al hacer esta Ley, no fué ni pudo ser el establecer condiciones especiales para cada una de las in-

industrias o de los oficios, sino establecerlas generales para que luego, en cada caso particular, los obreros y patronos determinen las condiciones que la especialidad de cada oficio requiera.

Ya el Instituto de Reformas Sociales, teniendo en cuenta que alguno de los preceptos de carácter genérico no podía ser idéntico para todas las industrias, estableció una diferencia entre los obreros industriales y los obreros agrícolas y del servicio doméstico, en el sentido de que la remuneración del trabajo pudiera hacerse para los agrícolas de una manera mixta (en numerario y en especie), y para los del servicio doméstico exigiendo al patrono que al obrero que viva con él le atienda en la alimentación, vestido y trato de una manera adecuada a su posición y conforme al uso del lugar.

Establecida esta diferencia en la Ley, ya no hay motivo, a juicio mío, para excluir a dichos obreros de ella, y, por tanto, de sus beneficios.

Si así no se hace, si la Comisión no acepta lo que tengo el honor de proponer, resultará que una vez más los obreros más necesitados de protección contra la insaciable avaricia de sus patronos continuarán siendo, en lo referente a Legislación social, la cenicienta de la clase trabajadora; eso sí, con la eterna promesa de hacer Leyes especiales para ellos, que nunca se hacen.

En el art. 2.º se dice que «los menores de edad no podrán contratar sin la autorización de sus representantes legales», y que «la mujer casada, no separada legalmente o de hecho de su marido, necesitará, para contratar y para percibir la remuneración de su trabajo, la autorización previa, expresa o tácita del mismo». Pues bien: yo me permito indicar que para evitar el que, cuando el menor de edad no tenga representantes legales, lo que ocurre frecuentemente, o que cuando el marido niegue a su mujer el derecho a contratar, se vean imposibilitados de ganarse los medios de vida, puedan en ambos casos solicitarlo del Juez municipal.

Se establece en el art. 5.º que «son cláusulas nulas, y no obligarán a los contratantes, aun cuando se incluyan en el contrato: 1.ª Las en que se estipule una jornada excesiva, a juicio del Tribunal competente; 2.ª Las en que se estipule un jornal que no sea remunerador, a juicio también del Tribunal competente».

Como ven los señores de la Comisión, es tan ambiguo, tan anodino el precepto, que no puede ofrecer seguridad ninguna a los trabajadores.

Entiendo que el máximo de la jornada debe ser consignado, y que debe ser de ocho horas, pues así lo vienen reclamando los trabajadores hace muchos años, y si esto no fuera posible, debe limitarse cuando menos, a fin de evitar las jornadas abusivas. Y entiéndase bien que, al reclamar nosotros esto, no queremos, como dice el Ministro en el preámbulo, «una rigidez en la jornada incompatible con la variedad inmensa de la vida»; no: lo que reclamamos es un máximo, sin perjuicio, como es natural, de que esta jornada sea menor en las industrias u oficios donde el trabajo, por su intensidad, así lo exija. Y esto no puede ser, como se cree,

«una traba enervadora de la energía nacional», sino, por el contrario, la base fundamental para que la clase productora, los trabajadores, mejoren moral e intelectualmente y puedan ponerse en condiciones fisiológicas de producir más, relativamente, y mejor. Los mismos patronos, si tienen conciencia de lo que son sus intereses, deben estar conformes con esto, porque no es posible que con obreros extenuados por el exceso de trabajo y la escasa alimentación pueda producirse, ni en cantidad ni en calidad, en las condiciones ventajosas necesarias para concurrir al mercado internacional.

Esto, señores, no es una fantasía nuestra, porque todos los que de estos asuntos se ocupan algo saben perfectamente que los países donde la jornada es más corta, ya por limitaciones legales parciales, ya por la propia acción económica de los trabajadores, y el trabajo es mejor remunerado, los obreros son más instruidos y más vigorosos, el desarrollo industrial es mayor, y, por tanto, dichos países son más poderosos económicamente.

Según la Ley, quienes han de determinar si la jornada es excesiva y si el jornal uo es remunerador son los Tribunales industriales, donde estén constituidos, y donde no, los Jueces municipales. Esto no puede ofrecer a los trabajadores grandes garantías, porque los primeros están en minoría, y los segundos, dados los prejuicios que sobre estas cuestiones tienen, en general, y el caciquismo que existe, es seguro que en la mayor parte de los casos no se resolverán los litigios con arreglo a justicia.

El mínimo de salario creo se podría determinar anualmente por los Tribunales industriales, de acuerdo con las Sociedades obreras, ya que es imposible ponerlo en la Ley, por estar sujeto a las oscilaciones de los precios de los artículos de primera necesidad.

Cuanto a las multas, opino que no deben autorizarse en la Ley, porque esto sería seguramente un medio por el cual los patronos rebajarían los salarios, tanto más cuanto que no se determina la aplicación que debe darse al importe de estas multas.

Acerca de lo que prescribe el art. 6.º, creo que el contrato debe fijarse en todos los talleres y fábricas, aunque no tengan más de 50 obreros.

Respecto a las horas extraordinarias que preceptúa el art. 7.º, opino que no deben trabajarse más que en casos de urgencia o en circunstancias especiales; pero siempre de acuerdo y determinado por las partes contratantes, porque si no, este sería un medio de eludir la jornada máxima.

En el art. 9.º se establece la condición de que «las partes contratantes podrán rescindir el contrato denunciándolo con ocho días de anticipación o abonando el importe de los jornales de los ocho días».

Si esto se deja en la Ley, creo cumplir un deber de conciencia anunciando a los señores de la Comisión que no se cumplirá, y, por tanto, no tendrá eficacia ninguna, porque es lo mismo que pedir a la clase trabajadora que renuncie al derecho de huelga en muchos casos, y esto no lo

puede hacer; no puede renunciar a hacer uso de la única arma que tiene en el terreno económico para defender sus intereses, arma que emplea, no por capricho; sino porque se la impone la existencia de la lucha de clases, la cual no desaparecerá en tanto exista el régimen social presente. Por lo tanto, si el deseo del Gobierno es que se haga una Ley que tenga alguna eficacia y que no sea una más que figure en el índice de la legislación social y resulte letra muerta, como lo ha sido el art. 556 del Código penal y lo será la Ley de Huelgas, considero que debe suprimirse este artículo, imposible de cumplir por los trabajadores, si no es renunciando en lo sucesivo, en muchos casos, a la posibilidad de mejorar sus condiciones morales y económicas.

En este proyecto de Ley, en caso de concurrencia de acreedores, los salarios y las indemnizaciones por accidente de los obreros no están garantidos con la preferencia que se merecen, por lo que pido a la Comisión incorpore a este proyecto el art. 21 del proyecto hecho por el Instituto de Reformas Sociales.

Otro punto de gran importancia ha suprimido el Ministro, y es el que se refiere a las obligaciones del Estado para con sus obreros en cuanto concierne al contrato. En el proyecto del Instituto se establecía para dichos obreros, entre otras cosas, la jornada de ocho horas; la asistencia por la Beneficencia del Estado o de la Provincia en caso de enfermedad grave, no comprendida en la Ley de Accidentes; el abono de la mitad del jornal, en estos casos, por término de quince días; la reserva del puesto en el trabajo durante dos meses, y un retiro vitalicio para él o para su familia.

Creo, señores, que el Gobierno no debe suprimir esto, porque si se promulgan Leyes en beneficio de los obreros, el primero en cumplirlas ha de ser él, porque debe ser siempre patrono modelo; porque si no es así, no tendrá fuerza moral ninguna Ley social desde el momento que oblige a hacer a los demás patronos lo que él no quiere cumplir como tal.

Además, el Estado debe dar ejemplo en cuanto a mejoras se refiere, adelantándose en conceder a sus obreros las que son constante aspiración de los que gastan sus fuerzas en producir la riqueza nacional.

Nada más justo, señores, que si muchos servidores del Estado tienen derecho a un retiro vitalicio, lo tengan también los obreros.

Entiende el Ministro que, al establecer en la Ley condiciones especiales para los contratos que el Estado celebra con sus obreros, «invade el Poder legislativo la facultad reglamentaria del ejecutivo», y yo me permito llamar la atención de la Comisión acerca de este error, pues creo que constitucionalmente no existe tal invasión, porque la Ley está siempre por encima de toda reglamentación, y además que este mismo Gobierno, el conservador, ha aceptado esto en las Leyes del Descanso en domingo, de Accidentes del trabajo y del Trabajo de la mujer y el niño, con lo que reconoció que no había tal invasión de poderes.

Pero no es sólo esto, sino que se suprime punto tan importante de la

Ley, cuando existen en los Ministerios de Marina y Guerra informes favorables, suministrados por los Directores de los distintos establecimientos que dependen de esos ramos, al retiro de los obreros y a disminución de la jornada; y conste que esto no lo ignora el Ministro, por habérselo manifestado una Comisión de obreros que representaba a los de las fábricas de Oviedo y Trubia. Por cierto, que el Ministro les prometió presentar el proyecto inmediatamente, y, en efecto, lo ha presentado, pero suprimiendo lo que a esos obreros favorecía.

Por último, señores, la clase trabajadora organizada ha reclamado en mítines y en Congresos que se convirtiera en Ley el proyecto redactado por el Instituto de Reformas Sociales, siquiera éste no diera en todo satisfacción a sus deseos.

Creo, por tanto, que el mejor modo de corresponder a las aspiraciones de dicha clase es convertir en Ley el proyecto presentado por el Instituto, adicionándole la limitación de la jornada y no imponiendo el que se anuncie la suspensión del trabajo con ocho días de anticipación.

Federación Nacional Española de Dependientes de Comercio de Valencia.

Excmo. Sr.: El IV Congreso de la Federación Nacional Española de Dependientes, que acaba de celebrarse en esta ciudad, acuerda acudir a V. E. para respetuosamente, y como mejor proceda en derecho, exponerle: Que la jornada de trabajo a que son sometidos en España los empleados adultos y aprendices del comercio es de una tan excesiva duración, que perjudica grandemente la conservación y desarrollo de sus fuerzas físicas, intelectuales y morales.

Por una información abierta entre nuestras Sociedades en el pasado mes de febrero hemos comprobado que la jornada de trabajo en los establecimientos de tejidos al detall, paquetería, bazares y droguerías es de doce horas en las grandes capitales y de diez y seis en las demás poblaciones; en camiserías y perfumerías, es de trece y diez y seis horas, respectivamente; en tiendas de ultramarinos y similares, es de diez y seis y diez y ocho, respectivamente, y en las farmacias, los dependientes internos no disponen fijamente de ninguna hora de descanso, y los externos suelen trabajar unas diez y seis horas.

La constante acción de nuestras organizaciones profesionales, encaminada a conseguir una limitación y reducción de las horas de trabajo, resulta poco menos que ineficaz, pues generalmente, entre los comerciantes de nuestro país domina la errónea creencia de que una disminución en las horas destinadas a la venta es perjudicial y ruinosa para sus negocios.

No pudiendo, pues, nosotros llegar a un previo y armónico acuerdo con nuestros jefes para solucionar una cuestión que tanto nos interesa;

bien experimentados de que un excesivo trabajo, o un prolongado encierro detrás de un mostrador, traen consigo un desgaste de energías, que a la larga producen un desgaste orgánico, que en muchos casos constituye una verdadera enfermedad, y en otros es causa abonada para contraerla, entendemos que es llegada la hora de que el Estado intervenga para poner coto a la explotación de que venimos siendo objeto.

La acción tutiva del Estado es la que reclamamos, pues de la propia manera que la legislación vigente protege y reglamenta el trabajo de la mujer y del niño, debe procurar que las energías individuales, que son fuente de riqueza, no se agoten o empobrezcan con un excesivo desgaste.

Tal intervención será siempre legítima y enteramente conforme con la misión social del Estado moderno y con la evolución de la mayor parte de las naciones industriales de Europa.

La limitación de la duración del trabajo en los establecimientos comerciales y las farmacias podría hacerse legalmente por reducciones sucesivas; por ejemplo, de una media hora cada año a un máximo de diez horas. Una reducción tan pequeña evitaría toda sensible alteración en las costumbres de nuestro comercio, y seguramente por ello sería generalmente bien acogida por aquél.

Por las razones expuestas, y otras que omitimos, en el deseo de no molestar demasiado la alta atención de V. E.,

Suplicamos tenga a bien presentar a las Cortes el oportuno proyecto de Ley limitando, por reducciones sucesivas, a diez horas la jornada de trabajo para los empleados adultos y aprendices de comercio y de farmacia.

Gracia que no dudamos merecer de V. E., cuya vida deseamos se prolongue muchos años.

En Valencia a 23 de mayo de 1908.

Asociación de Dependientes de Comercio de Málaga (1).

Excmo. Sr. Presidente del Senado: El alto sentido moral y jurídico en que se inspiran las sucesivas Leyes con que en el transcurso de los últimos diez años se ha manifestado la fructífera labor de las Cortes españolas, entrenando sus orientaciones en el rumbo del progreso moderno como inconcusa demostración del admirable vitalismo con que resurge a la vida de los pueblos civilizados la hermosa y querida España, alienta con fundados entusiasmos la esperanza de favorable acogida que se prometen al acudir a los altos Poderes de la nación los dependientes de comercio de la provincia de Málaga, en demanda de la realización inmediata

(1) La Asociación de Dependientes de Comercio de Pontevedra presentó un informe igual al de la de Málaga.

de los beneficios que el proyecto de Ley sobre contrato del trabajo, presentado actualmente a esa alta Cámara, les asegura.

La Asociación de Dependientes de Comercio, constituida legalmente en esta capital, alentada en su empresa por el valioso apoyo y entusiasta adhesión de sus compañeros de Vélez-Málaga, Archidona, Colmenar, Antequera, Marbella, Torrox, Campillo y Ronda, siente con orgullo las responsabilidades del encargo que se les encomienda, erigiéndola en portavoz de la unánime aspiración de una clase tan modesta como laboriosa y sufrida, para elevar a nuestras Cortes la petición que concretan las conclusiones que expondremos.

La experiencia de las demandas formuladas ante la opinión por esas Asociaciones obreras que en el mundo civilizado agitan en las banderas del socialismo y de otras doctrinas el pavoroso espectro del temido problema denota con evidencia que el trabajador, el operario ávido de conquistar en el derecho mundial el puesto a que su colaboración inteligente en la producción de la riqueza le hace acreedor, consigue la victoria cuando aplica la vigorosa pujanza de una indomable energía y de una inquebrantable constancia al logro de sus justos ideales.

Desde los primeros chispazos de ese movimiento obrero, que en la petición de reivindicaciones sociales encauza con invisible dirección los ejércitos del proletariado universal, mucho se ha logrado; tanto, que maravilla ver convertidos en los preceptos de Leyes positivas, sancionados en la esfera del Derecho, principios que parecían de lejana y dudosa realidad, y sin embargo, si bien se analiza la evolución legal de las sociedades europeas, se antoja su legislación como arrancada muchas veces a impulsos del sacrificio, en aras de la tranquilidad y el orden.

A esos resultados se ha llegado, según nos enseña la Historia, por el camino de la manifestación, de la huelga (muchas veces degenerada en colisión sangrienta), y no por eso es menos cierto que la actualidad de la legislación universal acusa la concesión de la jornada de *ocho horas* como dogma fundamental de la doctrina obrera, la determinación como obligatorio del seguro por accidentes, del establecido por invalidez y por enfermedad, y a la prescripción de otros beneficios, de cuya razón y de cuya justicia abonan la promulgación de esas Leyes.

Pero abandonando el camino de las digresiones, en que la importancia de la cuestión y la necesidad de fundamentar nuestra solicitud nos han llevado para ofrecernos a la consideración de esa respetable Cámara, como amantes del orden y fieles observadores del más escrupuloso, respeto a la legalidad constituida y a la encarnación del principio de autoridad, nos detendremos brevemente en la exposición de las condiciones de la vida del dependiente mercantil.

El dependiente de comercio se halla sometido a vejatorias prácticas que, deprimiendo su dignidad y limitando su independencia, le sujetan a la tutela del principal, y para demostración de ese aserto, cuya crudeza parece exageración, apuntaremos los siguientes datos:

La existencia del dependiente mercantil puede ser analizada bajo dos aspectos, según que se le considere en el ejercicio de su trabajo o se le aprecie en la relación de la vida privada.

Todos los obreros de cualquier industria terminan las horas de labor estipuladas y son dueños de la distribución de su tiempo libre, sin que se limite la facultad de que disfrutan para elegir su domicilio e invertir su jornal, como legítimo fruto y justa recompensa del trabajo; pero el dependiente de comercio es el *paria social*. Como los *siervos de la gleba* en la remembranza de feudales instituciones, permanecen adscritos, por imperio de la omnimoda voluntad del principal, al establecimiento en que prestan sus servicios, sin que les sea permitido abandonarlos, porque el *internado*, esa deprimente institución establecida por el comerciante, los obliga a permanecer en el local como domicilio forzado, los confina en cámaras insalubres, en promiscuidad intolerable e inmoral, al dormitorio sin ventilación, en que perciben los gérmenes de enfermedades contagiosas; y como el dueño, que proporciona la comida e impone el dormitorio, lo exige, no hay otro remedio que aceptarlos si se ha de conservar el mezquino salario que nos dan.

En la inmensa mayoría de las industrias, el número de horas de trabajo, si no en general, estipulado en la duración de la jornada de las ocho, que el Estado ha establecido en sus empresas, dando con elló un hermoso ejemplo que imitar, se limita al espacio de tiempo que consiente la humana resistencia, y todo aumento del plazo convenido lleva consigo el del jornal determinado. En el dependiente de comercio, que trabaja *¡quince horas!*, como término ordinario, todo recargo se considera comprendido dentro de la remuneración que se fijó como normal.

Por último, Excmo. Sr., el espíritu de lucro mercantil no halla freno en esto; va más lejos: para librarse de las eventualidades a que lo expone la justa reclamación de las obligaciones que al patrón imponen las Leyes en ciertos casos, como el del pago de una mesada de indemnización por la despedida del dependiente, exigen al que solicita su admisión con ese carácter la suscripción de un documento de renuncia expresa al ejercicio de ese derecho.

Una halagadora y risueña esperanza hace sentir con vivísimo anhelo a los que suscriben la promulgación de la Ley que regula el contrato del trabajo, porque en el hermoso proyecto, que en la actualidad se halla sometido a la decisión de ese alto Cuerpo legislador, se imponen con el elevado sentido jurídico, con profunda intuición de la realidad, el correctivo que demanda la explotación de que se hace víctima a una agrupación que, con infatigable celo y honradez, que acrisola su constante diligencia en la defensa de ajenos intereses, merece la consideración de los poderes del Estado en su orfandad de la protección de los que directamente reciben sus beneficios.

El acendrado civismo de V. E., el recto espíritu de justicia que se condensa en el ambiente moral de nuestras Cortes y la razonada exposi-

ción de las circunstancias que nos hacen demandar con la imperiosa urgencia de redención la implantación inmediata de la Ley del Contrato de trabajo, son estímulos que alientan nuestra esperanza de merecer de V. E. que transmita a la Cámara de su digna presidencia la unánime aspiración de la vigencia de ese precepto, que con perfecto asentimiento, sin discrepancia alguna, formulan en

Asociación de Dependientes de Comercio de Cádiz, Asociación de Dependientes de Comercio de Manresa y Unión Ultramarina de Dependientes de Zaragoza.

Piden la inmediata aprobación del proyecto, expresándose en términos análogos a los de las Asociaciones de Málaga y Pontevedra, cuyo Mensaje se inserta antes.

Otros informes.

La *Sociedad de Armeros de Oviedo* interesó del Senado, por telegrama, que se mantuviese el proyecto de Ley de contrato de trabajo aprobado por el Instituto de Reformas Sociales.

El Presidente del mitin societario celebrado en *Gerona* por la *Asociación de Dependientes mercantiles* telegraphó igualmente suplicando a la alta Cámara la pronta aprobación del proyecto de Ley sobre contrato de trabajo.

* * *

Aunque no figura entre los documentos que reunió el Senado con motivo de la información pública, inserta la Sección el siguiente *Informe acerca del proyecto de Ley del Ministerio de la Gobernación, fecha 25 de mayo de 1908, sobre contrato de trabajo*, publicado por la *Unión Industrial de Asturias*:

Consideraciones generales acerca del proyecto de Ley.—La Unión Industrial de Asturias, en representación de los intereses patronales de la provincia cuyo nombre lleva, se cree en el deber de acudir a las Cortes del Reino y a la opinión pública contra el proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo, sometido por el Gobierno a la deliberación del Senado en 29 de mayo de 1908.

No puede menos de sorprender a los que atentamente estudian la labor legislativa del Parlamento español la extraordinaria actividad desplegada de algún tiempo a esta parte en materia de reformas sociales. Ley de Accidentes del trabajo, de Protección a las mujeres y a los niños empleados en la industria, de Creación del Instituto de Reformas Socia-

des, de Descanso dominical, de Huelgas y Coligaciones, de Jurados industriales, de Emigración, proyectos de Ley de contrato de aprendizaje y de contrato de trabajo....., apenas queda cuestión alguna de este orden en que el legislador no haya puesto mano, cual si el desarrollo industrial de España fuese tan grande que realmente corriera prisa la reglamentación por el Estado de relaciones que en países más cultos y más prósperos no han llegado aún a engendrar específicos preceptos de derecho.

Bien se nos alcanza que la Ley ejerce a veces una misión educadora, y que en tal concepto puede, en ciertos casos, anticiparse a las mismas necesidades que está llamada a satisfacer; pero no debe empleársela a este título más que por excepción y con grandes precauciones. Siempre será una máxima de profundo sentido político la de aquel estadista inglés que aconsejaba «no gobernar demasiado». El inmoderado prurito de legislar sobre asuntos intimamente relacionados con la vida de la industria y la producción de la riqueza, al par que sometidos al imperio de las leyes económicas y a las determinaciones de la voluntad humana, ofrece, a nuestro juicio, entre otros peligros, los siguientes:

1.º El de establecer una reglamentación ineficaz que, a seguida de dictada, se convierta en letra muerta por falta de adaptación al estado de la conciencia social.

2.º El de causar perjuicios positivos a aquellos mismos a quienes se intenta favorecer.

3.º El de producir hondas perturbaciones en la vida industrial, que no puede desarrollarse sin garantías de estabilidad y orden.

En cuanto al primer riesgo, a nadie se le oculta ya, en los tiempos que corremos, la necesidad de sobreponerse a la que Spencer llamaba la superstición legislativa. Quien conozca el proceso de las fuerzas que obran en la sociedad, no podrá creer que ha realizado una obra útil dictando una Ley, si ella es mera creación artificial de los gobernantes, si no arranca de la conciencia del pueblo, si no viene a regular relaciones jurídicas previamente establecidas en la realidad. Los preceptos legislativos serán cumplidos, y se incorporarán a la vida jurídica del Estado si responden a verdaderas necesidades del país, e irán en otro caso al cesto de los papeles inútiles, aun cuando se hallen revestidos de todos los sacramentos constitucionales.

Con el proyecto de Ley de contrato de trabajo pasará seguramente esto último, si las Cortes, en su alta sabiduría, no adoptan las medidas convenientes para evitarlo. Nada, en efecto, se halla preparado para semejante reforma. Ni se ha realizado una amplia información, a la cual concurrieran jurisconsultos y sociólogos, patronos y obreros; ni se ha estudiado detenidamente el problema en los múltiples aspectos que puede ofrecer; ni existen Leyes extranjeras que pudieran servir de término de comparación; ni en España hay otros precedentes que unas bases aprobadas por el Instituto de Reformas Sociales en 1904, sobre las que se caló luego el proyecto presentado a las Cortes en 1.º de noviembre de 1906,

que, por cierto, difiere radicalmente, en puntos importantísimos, del que ahora presenta el Sr. La Cierva (1).

Seguindo una vez más el procedimiento corriente en España, se intenta pasar de un salto, desde la preterición, casi absoluta, de esta materia en el Código civil de 1889, a una minuciosa serie de reglas, en las cuales nada se libre de la previsión del legislador....., ni siquiera la legítima autonomía de los contratantes. Y en este punto llega el proyecto a extremos que no son conocidos en país alguno del mundo, si se exceptúa Nueva Zelanda, y que, de aceptarse, constituirían dificultades insuperables para la aplicación de la Ley, la cual resultaría, por este motivo, ineficaz, salvo para los que quisieran esgrimirla como arma de combate contra los patronos.

Es sencillamente absurdo pensar que un país, en muchas de cuyas regiones masas de hombres hambrientos esperan tendidos en la plaza pública a que alguien quiera contratarlos para ganar un jornal de seis reales diarios en las más duras faenas agrícolas; país del cual emigran anualmente centenares de miles de personas que no pueden vivir sobre el suelo patrio; donde dos tercios de la población son analfabetos; cuyas Universidades lanzan todos los años al mundo multitud de proletarios de levita, con la inmediata aspiración de hacerse mantener por el Estado, sienta el vivo anhelo, la verdadera necesidad de reglamentar el contrato de trabajo.

Por poderosa que sea la tendencia intervencionista en nuestro tiempo, si en otros asuntos, cuya resolución debe preceder a éstos, nos lleva Europa un siglo de delantera, ¿cómo vamos a pretender ponernos de repente a la cabeza de todas las naciones, en materia de reformas sociales, sin lesionar gravemente las pocas energías que pugnan por desarrollar la producción y aflorar nuevas fuentes de riqueza, luchando con el atraso del pueblo y los errores de los Gobiernos?

Bien sabido es que el florecimiento económico de Inglaterra, Bélgica y los Estados Unidos no hubiera podido realizarse sin el fecundo princi-

(1) Es curioso que mientras el preámbulo del proyecto de Ley presentado por el Gobierno conservador contiene este párrafo: «Objeto de singular atención y estudio fué por el Gobierno el remedio capaz de contener, dentro de los límites jurídicos, los impulsos explotadores de la codicia y los suicidas de la miseria, sin mermar, con trabas enervadoras de la energía nacional, el derecho a la libre contratación», el del Sr. Dávila, Ministro radical, se limita a decir: «Y como el interés social exige disminuir, en lo posible esas diferencias (entre patronos y obreros, con ocasión del contrato de trabajo), el Gobierno estima de ineludible necesidad y urgencia someter a la deliberación y voto de las Cortes el proyecto de Ley, formulado por el Instituto de Reformas Sociales, sobre contrato de trabajo, como único medio de lograr que las relaciones entre obreros y patronos se desenvuelvan en la esfera del derecho, perdiendo el carácter de violencia que, con dolorosa frecuencia, revisten al presente.»

pio de la libertad del trabajo. En esos países, las reformas de carácter social se discuten con calma por obreros y patronos, y el Estado no los aborda sino con suma prudencia, para no lastimar honda y bruscamente los intereses creados de una y otra parte. En España procedemos por saltos, y así se explica que el resultado práctico de tantas y tan cacareadas reformas sociales se haya reducido, hasta ahora, al crecimiento del funcio-narismo, arriba, y al estímulo de la holganza y la decadencia de las es-pecialidades profesionales, abajo.

El segundo peligro que apuntábamos no es menos grave. Nación cuya industria apenas si empieza a desarrollarse, cuyo capital se distingue por su timidez, no siempre injustificada, cuyas rentas públicas hacen una competencia ruinosa a toda otra inversión de la fortuna, es España la menos indicada para verificar ensayos que constituyen otros tantos obs-táculos al libre juego de las fuerzas económicas. Lo que fácilmente pue-de resultar de ellos es el apartamiento de los capitales y la decadencia de las explotaciones mineras, las manufacturas y los transportes. El obrero se hallará tan perfectamente garantido y protegido, que no tendrá quien le proporcione medios de ganarse la vida.

MM. Grillon, Dubief, Chapuis, Fleurent y otros ilustres Diputados franceses lo decían, no hace mucho tiempo, al presentar a la Cámara de su país una proposición pidiendo que se reuniera un Congreso interna-cional para reglamentar uniformemente estas relaciones: «Las Leyes obre-ras aumentan el coste de los productos. Este aumento repercute sobre la venta, cuyos resultados puede comprometer o restringir, poniendo en grave riesgo la existencia de la industria, y con ella el pan de los obre-ros, cuya situación se quiere mejorar.» Aun podría aminorarse el peli-gro, por vía de Convenios internacionales, con tal de que luego se cum-plieran con lealtad; pero adelantarse España a las demás naciones, no puede menos de parecer un colmo de intervencionismo.

Y, por último, aun cuando Estado, patronos y obreros hicieran todo lo posible por evitarlo, siempre produciría el proyecto de Ley perturbacio-nes gravísimas en la marcha de la industria. No es fácil calcular el al-cance de ciertos preceptos cuando no vienen preparados por un estado de opinión. Un detalle que parece insignificante, el inciso de un artículo de la Ley, hábilmente redondeado por un sociólogo teórico en la tranquilidad de su gabinete, pueden implicar la ruina de una industria poderosa, con su cortejo de miserias y tardías lamentaciones.

El mal sube de punto si se considera que cuestiones tan arduas como la jornada máxima y el jornal mínimo van a quedar encomendadas, en la mayoría de los casos litigiosos, al arbitrio de un Jurado industrial o del Juez municipal con los adjuntos. Bastará que el criterio del Tribunal del distrito donde se halle enclavada una industria cualquiera sea favorable a la jornada de seis horas y al jornal de seis pesetas, por ejemplo, para que resulte imposible toda concurrencia con industrias de otras regiones, cuyos Tribunales tengan distinto criterio. Y véase por donde lo que,

como más arriba se indica, debería ser objeto de aquel Tratado internacional que desde 1855 viene persiguiendo el Cantón de Glaris, lo que, por no hallarse suficientemente maduro todavía, se ha excluido de las Conferencias sobre el trabajo de Berlín, 1890, y Berna, 1905, vendrá a parar a manos de jueces legos, sin garantías de saber ni de imparcialidad.

Creemos sinceramente que en todo empeño legislativo, y sobre todo en este, que afecta a cuestiones tan complejas y a tan respetables intereses, hay que caminar con pies de plomo y no hacerse la ilusión de que para formar buenos trabajadores y patronos; para dotar a unos y otros de hábitos de cultura y de sentimientos altruistas; para contener, como dice la exposición del proyecto de Ley, «los impulsos explotadores de la codicia y los suicidas de la miseria», basta decretarlo, como decretaron las Cortes de Cádiz que todos los españoles fueran buenos y benéficos.

El articulado.—El análisis del articulado del proyecto de Ley pondrá de relieve el fundamento de las precedentes consideraciones.

Artículo 1.º Sujeta este artículo a las disposiciones de la Ley los contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación retribuida de servicios manuales de carácter económico; pero exceptúa los agrícolas, los domésticos, los de aprendizaje y los marítimos. Más acertada sería la redacción si, en vez de *trabajos de carácter económico*, se dijera de *carácter industrial y mercantil*, prescindiendo así de consignar excepciones.

Art. 2.º Autoriza el contrato individual, aunque sometiéndolo a ciertas formalidades burocráticas cuando se trate de menores de edad y de la mujer casada. Quizá convendría que, para acentuar más el sentido del artículo, frente a la tendencia del siguiente se dijera: «Pueden contratar *individualmente* la prestación de sus servicios los mayores de catorce años», etc.

Art. 3.º Con mucha suavidad, introduce este artículo en la Ley un principio jurídico que en países más adelantados y más disciplinados que España no ha sido admitido todavía. Es, a nuestro juicio, el más grave del proyecto, y merece un examen detenido.

«Los patronos y los obreros—dice—pueden contratar colectivamente el trabajo, constituyendo entonces una personalidad distinta de la de los asociados, que asumirá los derechos y las obligaciones, ejercitará las acciones y quedará sujeta a las responsabilidades que se derivan del contrato.»

El régimen del contrato individual se ha mantenido hasta ahora en todas partes, salvo contadas excepciones, por la dificultad de precisar bien las obligaciones recíprocas en un contrato colectivo. Ofrecería indudables ventajas el que se concertaran una Asociación o Sindicato de patronos de una región y una Asociación de los obreros o Sociedades obreras de la misma para discutir cuestiones generales relativas a la remuneración, las condiciones y la organización del trabajo; pero sin adquirir compromisos sin celebrar contratos. Los acuerdos que se tomaran comprometerían moralmente a cada una de las Asociaciones obreras y a cada

ña de las Sociedades industriales, pero serán pocos los casos en que se recomienden discusiones sobre asuntos que afecten al orden o a la organización general del trabajo en una región, y menos aquellos en que los Directores de grandes industrias se avengan a acudir a una controversia de Congresillo o Ateneo, donde todo brillaría menos el sentido de la realidad. Podrá haber una discusión colectiva, quizá un arreglo colectivo, en un momento dado, para solucionar un conflicto; pero rara vez podrá salir de aquí un verdadero contrato colectivo del trabajo, porque no se deducirán, ni para las colectividades obreras ni para los patronos, obligaciones bilaterales.

El autor del proyecto ha querido, sin duda, evitar el caso frecuente de que un obrero aislado se encuentre frente a un patrono, considerado más fuerte, en cualquiera cuestión sobre el trabajo. Ciertamente que los patronos prefieren, por lo general, no entenderse sino con cada uno de sus obreros individualmente, y que esto se achaca al deliberado propósito de aislarlos, para dominarlos y explotarlos mejor; pero este propósito no existe, la mayor parte de las veces, más que en la imaginación de ciertos propagandistas, de los escritores efectistas y de los que, por rutina, se hacen eco de las noticias emocionantes. Lo que los industriales medianamente organizados, y en general los patronos, repugnan, es encontrarse en cada uno de los casos que dan lugar a discusiones acerca del trabajo frente a Sociedades de resistencia, meramente propagandistas y con frecuencia facciosas, dirigidas por personas que no figuran entre sus obreros, únicas hasta ahora organizadas en España para producir las huelgas de «chorro continuo», de que hablaba M. Jaurès en su reciente discurso del Congreso socialista de Tolosa.

En cambio, es muy probable que la mayoría de las Empresas industriales aceptaran contratar con la colectividad de sus propios obreros si éstos la organizaran en forma capaz de dar garantías, siquiera morales, del cumplimiento de lo pactado; pero no podrán comprometer su responsabilidad con un contratante que carezca de ella, para que a sus expensas se hagan ensayos de carácter socialista o societario por personas que carecen de la educación económica y social que requiere la práctica fiel contrato de trabajo.

Es esta una de tantas manifestaciones de la tendencia a empezar las cosas por el fin. Así, no existiendo verdaderos Sindicatos profesionales, ni verdaderas Asociaciones de patronos, se da como cosa factible la constitución por unos y otros de sólidas colectividades capacitadas para contratar.

Sería bastante por el momento, y durante mucho tiempo todavía, que la Ley tendiera a procurar que los patronos capacitados y responsables pudieran contratar con sus propios obreros, organizados en colectividad, sin ingerencias extrañas, concediendo a esta colectividad la personalidad suficiente para asumir derechos y obligaciones, ejercitar acciones y sujetarse a las responsabilidades del contrato.

Con la redacción del proyecto de Ley dudamos mucho que esto se consiga.

El legislador debe prever que no basta que un contrato entre dos personas determine con precisión los derechos y obligaciones de cada una de ellas, sino que es necesario establecer los medios para exigir su ejecución. Pues bien: una Sociedad industrial, constituida con arreglo al Código de Comercio, tiene siempre personalidad jurídica y efectiva suficiente para el cumplimiento de sus contratos, que la colectividad obrera, autorizada para ello por este artículo, no dejaría de exigirle hasta el último céntimo; pero, en cambio, es muy dudoso que la Asociación obrera, capacitada para asumir las obligaciones propias del contrato, las hiciera efectivas en caso de ser demandada.

La Ley de Asociaciones autoriza en España gubernativamente la existencia de Corporaciones obreras, pero sin concederles verdadera personalidad civil o mercantil, en el sentido jurídico de la palabra. ¿Con qué van a responder tales colectividades, en el caso de incumplimiento de las obligaciones estipuladas? Todavía en el contrato que se ajustara entre un patrono y sus propios obreros organizados podría haber, a falta de otras, la garantía de la buena fe entre partes que se conocen y se necesitan; pero con Asociaciones extrañas, ni esa siquiera existiría: todas las responsabilidades eficaces serían para el patrono; todos los derechos para el obrero.

El art. 3.º no conduciría, pues, a nada bueno si se mantuviera en su actual forma. Nos permitimos creer que la siguiente cumpliría mejor los fines que debe proponerse el legislador:

«Los patronos y los obreros podrán contratar colectivamente el trabajo cuando formen colectividades civilmente capacitadas para constituir derechos y obligaciones.

En el caso de que los obreros de una industria o establecimiento industrial o mercantil determinados contraten colectivamente con el patrono las condiciones de su trabajo, la colectividad que constituyan adquirirá, por este solo hecho, personalidad distinta de la de los asociados, que asumirá los derechos y las obligaciones, ejercerá las acciones y quedará sujeta a las responsabilidades que se deriven del contrato.»

Art. 4.º Nada habría que objetar a este artículo si «a los usos y costumbres del oficio en la localidad» se añadiera: «y a los Reglamentos de la industria o el establecimiento en que los obreros trabajen».

La razón es muy sencilla. Sin disciplina no hay industria posible; el que trabaja en un establecimiento debe someterse a ella. No cabe discutir un Reglamento con cada obrero nuevo. El art. 6.º del proyecto así lo reconoce; pero conviene consignarlo también en el 4.º, porque serán muchos los casos en que el contrato no se celebre por escrito, ni haya usos y costumbres fácilmente comprobables en la localidad, y entonces no se sabría a qué prescripciones acomodarse, si no se contara con el Reglamento previsto en el art. 6.º

Art. 5.º Establece las cláusulas que se considerarán nulas y no obligarán a los contratantes, aun cuando se incluyan en el contrato; y debe entenderse que se refieren lo mismo al escrito que al verbal, de modo que éste no se acomodará a los usos y costumbres de la localidad más que en cuanto no contradigan las diez excepciones del artículo.

Tres son las condiciones esenciales de toda prestación de trabajo: la calidad del trabajo a suministrar, su duración y su remuneración. Estas condiciones se hallan sujetas a las leyes económicas que regulan el precio de las mercancías. No importa que se hable de la codicia de los patronos y de la explotación de los obreros, ni se divague sobre la justicia de pagar a éstos según sus necesidades. Por encima de todos estará siempre la fuerza brutal e invisible de la concurrencia, y si un industrial quiere llevar sus sentimientos humanitarios más allá de lo que permite el precio de coste, se arruinará y será sustituido por otro más egoísta, y esto sucederá necesariamente mientras haya naciones diversas, razas diferentes, civilizaciones discordantes, que luchen por el predominio, sea con las armas, sea con la producción.

Los países en que más valga el obrero y en que más perfecto sea el trabajo serán los vencedores: los demás lucharán por la existencia, pero en ellos los productores no podrán tomar la retribución del trabajo como una finalidad, sino como un medio, que muchas veces sería imposible acomodar a las exigencias de los obreros. Si no se desarrolla todo a compás en un orden práctico reflexivamente dirigido, vendrán pronto el desequilibrio y la ruina.

Inglaterra y Norteamérica han alcanzado la supremacía industrial, por la cohesión orgánica de sus fuerzas profesionales. Allí los obreros tienen un concepto alto y positivo de las necesidades de la industria y de los hombres: por efecto de su aptitud y de su educación han formado grandes agrupaciones capaces de contratar colectivamente con los patronos y bastante disciplinadas para perseguir la mejora de la remuneración por la de la calidad del trabajo. ¿Cómo podríamos pretender igualarnos a ellas en España, donde apenas hay otras Asociaciones obreras que las constituidas con la huelga como fin, no revestidas de aptitud y firmeza para tratar ni de condiciones jurídicas por la Ley? ¿En qué medida podrían nuestras Asociaciones garantizar un contrato sobre remuneración del trabajo? ¿En qué grado podrían ser acreedoras o deudoras? ¿Cómo se establecerían los salarios colectivos o individuales con relación a la calidad de la obra producida y a la intensidad efectiva del trabajo prestado, sin suscitar en la práctica tantos conflictos como casos?

La Ley resultaría calamitosa para la industria nacional y sin ninguna eficacia positiva para el buen obrero. Sólo sacarían partido de ella las tendencias agitadoras, a las cuales se darían armas para empobrecer más el país, alejando de la industria los capitales.

Las cláusulas primera y segunda del art. 5.º resuelven lisa y llanamente dos cuestiones que no han alcanzado solución en parte alguna, sin

más que someterlas, en caso de divergencia, a los Tribunales industriales, y, en su defecto, a los Jueces municipales. Sin duda, el autor del proyecto no se ha dado cuenta de la trascendencia del asunto.

Los Tribunales industriales, cuando existan en localidades pequeñas donde radiquen industrias grandes, no pueden ser imparciales ni competentes para señalar en cada caso la jornada excesiva y el jornal no remunerador. De hecho, sus laudos serán inevitablemente, y por la fuerza de las cosas, socialistas; tenderán a la fijación de salario y jornada únicos para cada clase de obreros y de oficios, pues huirán de las cuestiones personales por instinto de conservación, y, además, no podrán conocer a fondo la aptitud, la voluntad y el efecto útil de un obrero dentro del taller. Entre carpinteros, entre herreros, entre albañiles, etc., hay una variedad grande de jornales o salarios, según el mérito real de cada obrero. Así, no puede decirse que un herrero gana, por ejemplo 4 pesetas por el hecho de ser herrero, pues mientras unos prestarán al patrono un servicio efectivo de 5 pesetas, otros no merecerán 2. El patrono no puede, moral, industrial ni equitativamente, pagar a cada uno sino en razón de los servicios que cada uno le presta. Habrá obrero que en seis horas de trabajo asiduo e inteligente produzca mayores beneficios a una industria que otro trabajando ocho horas con indolencia, abandono o torpeza. ¿Qué Tribunal va a apreciar estas diferencias en cada caso, aunque desee atenerse a las costumbres del oficio en la localidad? La costumbre de todos los oficios, en todas partes, es que sean el patrono o sus inspectores técnicos quienes aprecien el valor positivo del trabajo en cada obrero.

Por virtud de la tendencia a igualar a todos, fundada en que todos tienen las mismas necesidades — lo cual tampoco es exacto —, se han ido extinguiendo en España las especialidades en ciertos oficios. El obrero era maltratado por sus compañeros si trabajaba más o mejor que ellos. Y si no había de ganar más, trabajando más y mejor, porque los compañeros no lo permitían, ¿a qué molestarse, a qué perfeccionar la calidad del trabajo? Pues bien: la Ley, si se aprobara, tal como se halla redactado, el proyecto, fomentaría este que entendemos ser el peor de los socialismos, el que se inspira exclusivamente en las ideas colectivistas.

El obrero tiende, como es muy humano, a ganar cada vez más, trabajando cada vez menos. Esto en la industria sólo se consigue por la perfección del trabajo, que exige obreros cada vez más instruidos y más morales; pero en España estamos muy lejos de eso, y hasta observar las discusiones que entre sí mantienen los obreros para comprender que las dos tendencias reinantes entre los que más se agitan son: de parte de los ácratas: «puesto que al fin nos han de pagar lo menos que puedan, trabajemos cada vez menos y con menos interés», y de parte de los socialistas: «puesto que al fin nos han de hacer trabajar todo cuanto puedan, procuremos ganar cada vez más».

Así, los unos piden siempre reducción de horas de trabajo y los otros

aumento de jornal. Ninguno se preocupa de las condiciones económicas de la industria ni habla de la calidad del trabajo. El proyecto de Ley parece darles la razón, partiendo de un error de principio, al buscar solución al problema de la burocracia, porque en la industria todo debe pasar entre patronos y obreros, fuera de la intervención de autoridades extrañas a ellos.

Como dice Moissenet, «sólo el patrono conoce bien las condiciones de su industria, base primera de la apreciación de los salarios y de las condiciones del trabajo; él sufre directamente las consecuencias que resultan de la elevación y de la exageración de los gastos de producción. Es muy difícil interponer entre los obreros y el patrono un tercer árbitro desinteresado en la cuestión, con encargo de arreglar autoritariamente las condiciones del trabajo».

Henry Crompton, haciéndose eco del sentimiento general del mundo industrial inglés, emite el siguiente juicio: «En lo que concierne a la formación y ejecución de los acuerdos colectivos, ambas partes deben apoyarse en los medios morales, ensayando el modo de extender su eficacia cuanto sea posible. La protección de la Ley no puede ser más que un obstáculo al desarrollo de la confianza mutua entre patronos y obreros, única garantía de una verdadera reconciliación entre el capital y el trabajo. Una completa libertad de asociación, una buena organización de los obreros, es lo único que se necesita.»

Refiriéndose a Norteamérica, dice Carroll Wright: «El *Collective bargain* es un hecho, no una institución jurídica. Allí el mundo industrial es un Gobierno independiente, que se dicta sus propias Leyes, las interpreta, las ejecuta. La libertad basta para su vida y para el desarrollo de sus instituciones.»

En España se huye deliberadamente de la libertad inglesa y norteamericana: se prefiere copiar el socialismo francés y aun adelantarse a él; y el proyecto del Sr. La Cierva, lejos de fomentar la organización de verdaderos Sindicatos profesionales, base de toda inteligencia futura, tiende, por el contrario, a la solución funcionarista. Cada obrero podrá suscitar una cuestión, que será resuelta por un Tribunal oficial calificado de competente, aunque sin la menor competencia. Desaparecerá la poca confianza que aun regula las relaciones entre obreros y patronos; éstos no podrán negarse a acudir al Tribunal sin ocasionar un conflicto, perdiendo toda fuerza moral ante un público ignorante y unas Autoridades siempre dispuestas a zanjar las cuestiones por el procedimiento más rápido, y llegará día en que la Ley, queriendo «contener dentro de límites jurídicos los impulsos explotadores de la codicia», lo conseguirá de la manera más radical: aniquilando la industria.

La cláusula 4.^a del mismo artículo encierra, para las grandes industrias, un perjuicio evidente, al declarar nulos los contratos en que se convenga, para la percepción del salario, plazo más largo que el de una quincena.

Suponiendo que esta prohibición se refiera a toda retribución del trabajo, resultará en muchos casos absurda. En efecto: se aplica cómodamente cuando los obreros trabajan a jornal; pero cuando un contratista, un grupo de obreros o un simple obrero hayan contratado una obra acabada, ¿cómo se les va a pagar la totalidad por quincenas? Con tal sistema se acabaría el trabajo a destajo y por obra terminada: sólo quedaría satisfecha la tendencia socialista del trabajo únicamente a jornal.

En las grandes industrias es muy difícil, casi imposible, liquidar quincenalmente, y menos en día fijo, todos los contratos, ajustes y obras hechas en los talleres y en las minas. En ellas cada operario tiene asignado el jornal que merece en atención a su oficio y a su aptitud. Las contrataciones y los ajustes no sirven nunca para mermar ese jornal, sino para procurar su ampliación en relación con la calidad o cantidad del trabajo efectivo realizado. Por eso se pagan semanalmente, quincenalmente, a veces al día, los jornales devengados; pero las liquidaciones de obras, es decir, las adiciones al jornal o jornales devengados, sólo se hacen mensualmente, por la dificultad de saldar en corto plazo tantas cuentas, operación que exige tiempo y personal (1). Con el proyecto, esta marcha de la industria resultaría difícilísima, si no imposible.

Acaso se ha querido decir «jornales», en vez de «salario». Entonces no habría dificultad; pero si se aplica textualmente a toda clase de retribuciones del trabajo, la Ley conducirá, consciente o inconscientemente, al mismo resultado que las dos limitaciones precedentes: a poner obstáculos a la industria, sin beneficio alguno para los buenos obreros.

La cláusula 7.^a se halla también redactada, a nuestro juicio, con desconocimiento de lo que es la industria y de la necesidad de mantener severa disciplina en ella. Una multa que no pueda exceder de la sexta parte del jornal será, en la mayoría de los casos, irrisoria, y más valdría no autorizar la imposición de multa alguna que ponerle ese límite, si se cuenta además, con que, según el art. 8.º, sólo se pagarán las que voluntariamente acepte el que las sufre, o las que decreten los Tribunales, previo el pleito correspondiente.

Art. 6.º En principio, es razonable que, según dispone este artículo, en todas las fábricas, talleres y establecimientos mercantiles que empleen más de 50 obreros se coloque, en lugar visible, un Reglamento, para que los obreros sepan a qué atenerse cuando entran a prestar sus servicios y el patrono acomode a ciertas reglas, previamente fijadas, las

(1) Algunas Empresas industriales de Asturias tienen adoptado un sistema que, en nuestra opinión, armoniza todos los intereses. Dentro de los ocho días siguientes a la primera quincena de cada mes entregan a todo el que lo solicita, y por medio de una hoja de pago, un adelanto en números redondos, y por fracciones de 5 en 5 pesetas, próximamente, hasta el importe del jornal devengado en la quincena. La liquidación general y el saldo de las diferencias se verifican mensualmente.

relaciones que ha de mantener con ellos. Y también es aceptable, y ya se halla establecido en la práctica, que las condiciones generales del contrato de trabajo se consignen aparte de las especiales que comprende el artículo 7.º

Sólo se echa de menos en el art. 6.º, como en todo el proyecto de Ley, la afirmación, que sería, por lo menos, de cierto valor educativo, de que el obrero que percibe el jornal tiene el deber de prestar el trabajo o servicio equivalente con buena voluntad. Por eso el Sr. Aizola, al informar ante la Comisión del Senado, pedía, con mucha razón, que se adicionara a este artículo la siguiente cláusula:

«Las obligaciones del personal obrero de trabajar con sujeción a las reglas del Arte, cuidar los útiles y herramientas, no desperdiciar materiales y someterse a la disciplina del taller (1).»

Es lo menos que puede exigirse a los obreros para que haya orden en cualquier industria de cualquier país.

Art. 7.º Fija las condiciones especiales del contrato del trabajo.

Se resiente del carácter formulista y casuístico que domina en todo el proyecto al fijar condiciones que las más de las veces es imposible prever. Hubiera bastado decir que se consignarán aparte, en cada caso, las condiciones especiales del contrato, cuando éste se haga por escrito, sea colectiva, sea individualmente, sin más limitación que la legitimidad de dichas condiciones, y que cuando éstas no consten, se estará a la costumbre local del oficio o servicio.

Art. 8.º Los contratantes (patrones y obreros) no estarán sujetos a otras multas o correcciones, por razón del contrato, que las expresamen-

(1) El proyecto del Sr. Dávila consignaba este deber en los artículos 8.º y 19. Según el 1.º, debe trabajar el obrero, cuando se contrate por unidad de tiempo, «con la intensidad adecuada a sus condiciones y género de ocupación».

El art. 19 merece copiarse íntegro, en demostración de las modificaciones radicales que ha sufrido el proyecto al pasar por los moldes del Gobierno actual. Dice así:

«El obrero acepta, en lo que concierne al objeto del trabajo, la autoridad del patrono y de las personas en quien éste delegue, y se obliga:

- 1.º A cumplir el Reglamento establecido para la industria y trabajo.
- 2.º A poner en la obra el esfuerzo que corresponda al servicio contratado.

- 3.º A trabajar, en los casos de urgencia y circunstancias anormales de la obra, por un tiempo mayor que el fijado para la jornada ordinaria.....

- 4.º A indemnizar al patrono de los perjuicios que le origine por descuido calificado en el manejo de las máquinas y herramientas, o por desobediencia a las órdenes recibidas cuando se trate de acciones u omisiones no previstas en el Reglamento de trabajo y no corregidas por las multas que en él se hayan señalado.»

Aunque sea muy difícil hacer efectivas estas responsabilidades, ¿no valía la pena de conservar el artículo, a los efectos educadores de la Ley?

te estipuladas en el contrato mismo. Será, pues, preciso prever todas las correcciones que procedan en la multitud de casos que puedan ocurrir, y en la práctica no habría corrección posible para un caso imprevisto.

Pero lo grave del artículo es lo que viene detrás, y que no estaba en el proyecto del Sr. Dávila (1): «y las que procedan (multas o correcciones) sólo se harán efectivas, previo el consentimiento del interesado o la sentencia firme del Tribunal competente».

Como el que sea castigado con una multa no ha de conformarse con ella, o nace de este artículo un semillero de pleitos, o habrá que dejar que los obreros hagan todo cuanto les plazca, es decir, establecer la anarquía por todo régimen del trabajo.

Ni en la Industria, ni en el Comercio, ni en la Milicia, ni en organización alguna social que implique el concurso de muchos hombres, puede aceptarse un principio de tal gravedad, que contiene el germen de la disolución de toda disciplina, allí donde la cuantía de los intereses y la acumulación de riesgos gravísimos para la vida y la salud de muchas gentes (cuyas consecuencias materiales son, por otra parte, imputables al patrono) imponen inevitablemente el orden más severo. Tal sucede en las minas de carbón, en los talleres metalúrgicos, en cuantas industrias aplican mucha maquinaria, mucho vapor y muchos hornos. ¡Valiente efecto producirían las correcciones que se impusieran si hubiese que esperar a que los Tribunales competentes las confirmaran! ¡La sentencia firme del Tribunal competente! ¡Hermosa solución para las discusiones diarias y las resoluciones urgentes del régimen industrial!

Si se relaciona este artículo con la cláusula 7.^a del 5.^o, nos encontramos con que, ganando el obrero, por término medio, de 3 a 6 pesetas diarias, sólo se le podrá retener, en concepto de multa, la sexta parte, o sea de 0,50 a 1 peseta, y cuando el interesado no la consienta, hay que preguntar cuánto tiempo, cuántas diligencias, cuántas molestias, cuánto dinero costará a un patrono obtener sentencia firme y ejecutarla para hacer efectiva una multa de 50 céntimos de peseta, impuesta a un obrero que acaso ha causado un perjuicio grave a las personas o a las cosas de un establecimiento industrial o mercantil.

¿Puede decirse en conciencia que el que ha causado un daño de tal naturaleza ganó el jornal el día que lo causó? ¿No sería más natural poner como límite de la multa el importe del jornal y dejar al obrero el derecho de recurrir contra la aplicación de aquélla ante el Tribunal competente? ¿Qué autoridad le quedará a un jefe de taller, si se le incapacita-

(1) Disponía, en cambio, acertadamente, el art. 17 del proyecto de 1906, que las multas o correcciones se notificarán a los interesados en el plazo más breve posible y se anotarán en un libro-registro, sometido a la Inspección del Trabajo.

También se mandaba emplear en beneficio de los obreros el producto de las multas cobradas.

ta de hecho para imponer multas a los obreros mal intencionados? No le quedará otro recurso que el de despedirlos por cualquier motivo justificado, y esto será, sin duda, peor para el obrero.

Artículos 9.º y 10. «Cualquiera de las partes (patrono y obrero) puede rescindir libremente el contrato, denunciándolo con ocho días de anticipación o abonando a la contraria el importe del jornal correspondiente a los días que transcurran desde el en que se denuncia al en que se abandona o retira el trabajo hasta completar los ocho días.»

La palabra *contraria* suena mal, y parece revelar el espíritu en que se inspira todo el proyecto. El despido de los obreros no se motiva ordinariamente en la industria sino por falta de trabajo o por la mala marcha de los negocios, en un caso, y por faltas cometidas por aquéllos, en otro. La Ley deberá distinguir ambos casos a los efectos consiguientes.

En el primero se trata de obreros dignos que el patrono siente despedir. Es muy justo que les prevenga con ocho días de antelación, o les pague el jornal de esos ocho días.

No es lo mismo en el segundo caso, porque aunque el art. 10 establece el derecho de rescisión por causas justas, limita la calificación de éstas, no incluyendo entre ellas la ineptitud o impericia, la indolencia y cuantas, en resumidas cuentas, contribuyen a que el obrero no rinda en cantidad y calidad el trabajo equivalente al jornal o salario que recibe.

Un industrial, en el caso de una obra apremiante, con ocasión de un accidente, o para una reparación de urgencia, toma unos cuantos peones a buen jornal para este trabajo extraordinario de un par de días. Aunque les advierta que el trabajo que han de ejecutar sólo dura ese tiempo, como no habrá tenido ocho días disponibles para la denuncia reglamentaria, y el precepto de la Ley es terminante, habrá de pagar siempre ocho días a cada operario de los así admitidos (1).

Lo mismo ocurrirá en el caso de que, acabado de admitir un obrero, el patrono, que no tiene medios de conocer previamente su aptitud, porque en España no se halla generalizada la práctica de las cartillas o libretas profesionales, se encuentra con que no sabe siquiera coger las herramientas; ya no puede despedirlo sin pagarle ocho días de jornal (2).

Esto es sencillamente una enormidad que se presta a abusos tan lamentables como los ya producidos por análogas imprevisiones de la Ley de Accidentes del trabajo, y es bien seguro que quien se proponga vivir a costa de ella y de los patronos sabrá acompañarse de certificaciones

(1) El proyecto del Sr. Dávila, o del Instituto, prevé este caso, exceptuando el art. 1.º «los servicios accidentales o sueltos», los cuales se regirán por las legislaciones civil y mercantil.

(2) El proyecto del Instituto contiene una recomendación a favor de la cartilla o título profesional para el trabajador, obligando al patrono a expedir a los obreros que la reclamen una declaración escrita de los servicios prestados (art. 31).

que prueben su aptitud para ganarse sus ocho días sin trabajar y sin la menor responsabilidad. Los patronos tomarán entonces medidas radicales para la admisión de obreros, que redundarán, como siempre, en daño de los buenos.

La *causa justa* que dice el art. 10 como motivo de rescisión será siempre un copioso manantial de litigios; pero en todo caso deben incluirse siempre bajo este epigrafe la ineptitud y la holgazanería o falta de voluntad de trabajar.

La obligación de indemnizar los ocho días es reciproca; pero ¿qué se hará cuando el obrero desaparezca sin avisar con la debida antelación? ¿Cómo se reembolsará el patrono del perjuicio que sufre por el abandono de una máquina, o de un hogar, o de una labor urgente? Puede perseguir judicialmente al obrero; pero ¿cuánto le costará ponerlo en manos de la justicia? Y una vez conseguido, y aunque el obrero sea condenado a pagar, ¿cuándo cobrará el patrono?

Esto de la indemnización reciproca es de una candidez infantil. En varios países donde se estableció ha llegado a caer completamente en desuso, por la imposibilidad de hacerla efectiva y por los litigios que originaba.

Art. 11. «De las cuestiones que surjan con ocasión de esta Ley conocerán los Tribunales industriales, donde los hubiere, y donde no, el Juez municipal con los adjuntos »

Ya se ha dicho arriba adónde puede conducir esta disposición, y cómo, por la fuerza de las circunstancias que han de concurrir en estos litigios, los Tribunales se colocarán casi siempre del lado del obrero y tenderán a dictar reglas uniformes acerca de la jornada máxima y el jornal mínimo.

Bien conocidos son los resultados de los *Conseils de prud'hommes*, en Francia, para que se pretenda copiarlos en España. Y en cuanto a los Jueces municipales y sus adjuntos, todos sabemos también cómo se nombran en la mayoría de los casos.

Art. 12. «La indemnización que una parte debe satisfacer a la otra por el incumplimiento de las obligaciones contratadas se regirá, como todo lo no previsto en esta Ley, por las disposiciones generales de los Códigos civil y mercantil.»

¡Nueva fuente de pleitos de los obreros contra los patronos, sin reciprocidad! Y por cierto que este artículo es difícil de entender, porque si la indemnización por incumplimiento de las obligaciones, como todo lo no previsto en esta Ley, se regirá por los Códigos civil y mercantil, resulta sometido a estos Cuerpos legales lo no previsto en la Ley como lo que la Ley prevé. Y entonces, ¿a qué la Ley?

Conclusión.—En resumen: el proyecto de Ley, con su careta de modernismo, vendrá a producir un lamentable retroceso moral y material en los ramos más importantes de la producción, y ni siquiera logrará su propósito de favorecer a los obreros, a los buenos obreros.

Tan laudable fin debe conseguirse por otros medios. Es obra de edu-

cación, muy lenta, no susceptible de improvisaciones, oscura, molesta, pero la única eficaz. Mientras no se emprenda con firmeza y con constancia, y se obtengan sus naturales frutos éticos, Leyes como la que se proyecta, serán a un mismo tiempo, y aunque parezca paradoja, ineficaces y perturbadoras.

Podrá aplicárseles siempre lo que Federico II decía de todas las garantías meramente externas y formales: «Son como las obras de filigrana, bellas a la vista, pero de muy escasa consistencia.»

Oviedo 20 de octubre de 1908.

Proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, presentado al Senado el 16 de julio de 1910 por el Sr. Ministro de la Gobernación, D. Fernando Merino.

(Apéndice 10 al núm. 30 del Diario.)

A LAS CORTES

El proyecto de Ley sobre contrato de trabajo que el Ministro de la Gobernación somete a la deliberación de las Cortes no difiere sustancialmente del presentado en 1.º de noviembre de 1906 por el Sr. Dávila. Como obra del Instituto de Reformas Sociales, ha sido elaborado después de madura discusión, en la que se han tenido presentes las enseñanzas de la experiencia en lo que afecta a la difícil materia de que se trata, tanto en España como en el Extranjero, y las exigencias del progreso de las Ciencias sociales y jurídicas, que en estos últimos años han alcanzado en todos los pueblos cultos un desenvolvimiento admirable.

Sería ofensivo para la sabiduría de las Cortes el pretender justificar la importancia que en la legislación social tiene cuanto se refiere al contrato de trabajo. La complejidad de esta relación jurídica es notoria. El problema del contrato de trabajo afecta a gravísimos intereses, puestos por el espíritu social moderno bajo la tutela del Poder público, intereses que se relacionan con el bien general, y son de alta trascendencia moral y política. Es urgente, pues, encauzar con las debidas providencias legales las relaciones que la prestación del trabajo establece entre el patrono y el obrero, porque esta legislación interesa por igual a la dignidad personal de las partes contratantes, al fomento de las artes y las industrias, al desarrollo de la riqueza nacional y al mantenimiento de la paz pública, condición suprema de todo progreso.

Continuando, pues, la obra de reforma social, ya incorporada de un modo permanente a la política española, y sustancial en el programa del actual Gobierno, urge poner bajo la salvaguardia de una Ley especial los convenios entre obreros y patronos, trazando reglas justas con sanciones adecuadas para suplir el silencio de las partes contratantes y sentar de un modo manifiesto y eficaz las racionales consecuencias de sus pactos.

El proyecto que el Ministro que suscribe presenta a las Cortes responde a las exigencias del problema, tal como se plantea en nuestro tiempo, reconociendo personalidad a las Asociaciones para contratar, es-

estableciendo normas sobre la determinación del servicio objeto del contrato, la duración de la jornada, la retribución, la forma de pago, evitando los abusos de las cantinas y Economatos y la reglamentación del trabajo, cuidando especialmente de aquellas providencias que, por afectar a la libertad del obrero, a la capacidad de la mujer y del menor para disponer del producto de su trabajo y a la salvaguardia de la dignidad y de los derechos civiles y políticos de las partes contratantes, vienen a interferir en el contrato, puramente civil o económico, el espíritu social y moral propio de la legislación obrera.

Finalmente, los Tribunales industriales son, sin duda, la jurisdicción adecuada para entender en las contiendas que puedan suscitarse con ocasión del contrato de trabajo; pero allí donde no se hallen constituidos estos Tribunales, habrán de someterse aquéllas a la jurisdicción ordinaria, sin perjuicio del arbitraje de la Junta local cuando las partes lo convinieren.

Ha parecido también oportuno establecer las reglas a que han de someterse los contratos de trabajo hechos con ocasión de los servicios públicos. El Estado, como patrono ejemplar, debe ir siempre a la vanguardia de todo progreso, señalando el recto camino a la iniciativa de los ciudadanos. En el proyecto se acude, en este particular, a tres puntos principales: la duración normal de la jornada, que, atendiendo la aspiración de todos los trabajadores del mundo, se ha limitado a ocho horas; la fijación del tipo de salario, que se determinará por los técnicos y por las Asociaciones profesionales, y la protección en caso de accidente o de incapacidad después de veinte años de servicio, anunciando un régimen de pensiones que será objeto de una reglamentación especial, y cuyo establecimiento no ha de ser difícil, contando el Estado, como cuenta ya, con un Instituto de Previsión, especialmente organizado para estos fines.

Fundado en las consideraciones que anteceden, el que suscribe, de acuerdo con el Consejo de Ministros, y autorizado por S. M., tiene el honor de someter a las Cortes el siguiente

PROYECTO DE LEY

(El texto del proyecto es totalmente igual al del proyecto aprobado por el Instituto, que se inserta antes, y reproduce, por lo tanto, el proyecto de Ley presentado por el Sr. Dávila en 1.º de noviembre de 1906.)

Otras reproducciones del mismo texto del proyecto de Ley sobre contrato de trabajo.

El proyecto de Ley presentado al Senado por el Sr. Sánchez Guerra el 12 de junio de 1914 (*Apéndice 1.º* al núm. 55 del *Diario*) es igual al anterior, sin más novedad que el siguiente artículo adicional:

«El régimen de pensiones a que se refiere el art. 36 será objeto de un Reglamento especial, que se redactará con sujeción a los preceptos de la Ley de 27 de febrero de 1908, y oyendo al Instituto Nacional de Previsión.»

En términos exactos a los del proyecto presentado por el Sr. Sánchez Guerra está concebido el del Sr. Ruiz Jiménez, presentado a la misma Cámara en 22 de mayo de 1916 (*Apéndice 4.º al núm. 9 del Diario*).

Es de advertir que ninguno de estos proyectos llegó a ser dictaminado ni, por consiguiente, a discutirse.

Examen comparativo de los dos textos de proyecto de Ley presentados a las Cortes hasta el año de 1916.

El proyecto de Ley aprobado por el Instituto de Reformas Sociales, el que presentó al Senado el Sr. Dávila, el del Sr. Merino y los posteriormente presentados por los Sres. Sánchez Guerra y Ruiz Jiménez (que solo añaden el artículo inserto antes), no difieren.

Siendo, pues, el único distinto el del Sr. La Cierva, se ordenan a dos columnas este proyecto y el texto de los demás para que puedan apreciarse más claramente sus analogías y diferencias.

Proyecto de Ley presentado por el Sr. La Cierva.

Artículo 1.º Quedan sujetos a las disposiciones de esta Ley los contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación retribuida de servicios manuales de carácter económico.

Se exceptúan los agrícolas cuando no se haga uso de motores mecánicos, los domésticos, los de aprendizaje y los que celebren las Casas navieras con los tripulantes de sus buques.

Proyectos de Ley presentados por los Sres. Dávila, Merino, Sánchez Guerra y Ruiz Jiménez.

Artículo 1.º El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles, agrícolas o domésticos.

Quedan, sin embargo, excluidos de las disposiciones de esta Ley los contratos de trabajo en cooperación o comisión, los servicios accidentales o sueltos y los de obra por ajuste o precio alzado, realizada fuera del establecimiento o explotación, o de la acción directa del patrono, los cuales se regirán por los preceptos legales de las legislaciones civil y mercantil.

En cuanto al trabajo de las mujeres y de los niños, se estará a lo prevenido en la Ley de 13 de marzo de 1900 y el Reglamento para

Art. 2.º Pueden contratar la prestación de sus servicios los mayores de catorce años; pero los menores de edad necesitarán la autorización de sus representantes legales. Los patronos contratantes comunicarán a la Junta local de Reformas Sociales, dentro de las veinticuatro horas, los contratos de trabajo que celebren con menores de diez y ocho años. La mujer casada, no separada legalmente, o de hecho, de su marido, necesitará, para contratar y percibir la remuneración de su trabajo, la autorización previa, expresa o tácita del mismo.

Art. 3.º Los patronos y los obreros pueden contratar colectivamente

su aplicación de 13 de noviembre del mismo año, y en cuanto al aprendizaje, se estará a lo que dispone la Ley especial referente a esta materia.

Art. 2.º Pueden contratar la prestación de sus servicios los mayores de catorce años; pero los menores de diez y ocho necesitarán la autorización por el orden que se indica: del padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor, y a falta o en ausencia de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo la manutención o cuidado del menor. El patrono contratante comunicará a la Junta local de Reformas Sociales, dentro de las veinticuatro horas, los contratos de trabajo que celebre con menores de diez y ocho años.

La mujer casada podrá contratar la prestación de sus servicios, con la autorización expresa o tácita de su marido. Si éste la negase, podrá la mujer solicitarla del Juez municipal, en comparecencia y con citación del marido.

El pago de su salario hecho directamente a la mujer es válido, salvo la oposición del marido, declarada antes de verificarse aquél. En este caso podrá la mujer solicitar del Juez municipal en comparecencia y con citación del marido, que la autorice para recibir el salario y para invertirlo en las necesidades del hogar. Caso de separación legal o de hecho, la mujer no necesitará la autorización del marido para contratar ni para percibir la remuneración de su trabajo.

Art. 3.º Si el contrato se celebra entre el patrono y un Sindicato

te el trabajo, constituyendo entonces una personalidad distinta de los asociados, que asumirá los derechos y las obligaciones, ejercitará las acciones y quedará sujeta a las responsabilidades que se deriven del contrato.

Art. 4.º El contrato de trabajo se presume siempre existente. Cuando se consigne por escrito, estará exento del impuesto de timbre y Derechos reales; cuando fuere verbal, salvo prueba en contrario, se entenderá acomodado a las prescripciones de esta Ley, y, para lo no previsto en ella, a los usos y costumbre del oficio en la localidad.

Art. 7.º Son condiciones especiales del contrato de trabajo:

1.ª La determinación, tan precisa como sea posible en cada caso, del servicio contratado.

2.ª La expresión de si el trabajo se ha de prestar por tiempo indefinido, por unidad de tiempo, para obra determinada, por unidad de obra o por tarea.

3.ª El señalamiento de la cuantía y forma de pago de la remuneración convenida.

4.ª La estipulación eventual de realizar la obra o de completar el servicio en un plazo determinado, así como la de trabajar, en casos de urgencia o circunstancias anormales, en horas extraordinarias, debiendo señalarse entonces el au-

o Asociación a nombre de los obreros, esas colectividades serán directamente responsables de las obligaciones contraídas por cada uno de los trabajadores, y tendrán asimismo la personalidad necesaria para ejercitar los derechos que a éstos corresponden.

Art. 4.º El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. En este último caso, cuando no puedan probarse las condiciones del mismo, se entenderá celebrado con arreglo a las disposiciones de esta Ley y a los usos y costumbres del oficio en la localidad.

Estos contratos están exentos de los impuestos de Timbre y Derechos reales; pero se extenderán en papel de oficio.

Art. 5.º El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, con fijación de plazo o para obra determinada.

Art. 6.º Son condiciones especiales de este contrato:

1.ª La determinación, tan precisa como sea posible en cada caso, del servicio contratado. A falta de determinación, se estará a la costumbre del oficio, según sea el carácter de los servicios contratados.

2.ª La expresión de si el trabajo se ha de prestar por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea.

3.ª El señalamiento de la cuantía y forma de pago de la remuneración convenida.

mento de salario que en este caso percibirá el obrero, y que habrá de ser mayor en un 50 por 100, como *minimum*, al de cada hora ordinaria.

Cuando no consten las condiciones especiales del contrato de trabajo, se estará a la costumbre local del oficio o servicio.

Art. 5.º Son cláusulas nulas, y no obligarán a los contratantes, aun cuando se incluyan en el contrato: 1.ª Las en que se estipule una jornada excesiva a juicio del Tribunal competente; 2.ª Las en que se estipule un jornal que no sea remunerador a juicio también del Tribunal competente; 3.ª Las en que se acepte el pago total o parcial del salario en especie; 4.ª Las en que se convenga para la percepción del salario plazo más largo que el de una quincena; 5.ª Las en que se pacte el abono del salario en lugar de recreo, taberna, cantina o tienda, cuando no se trate de obreros en esos establecimientos; 6.ª Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; 7.ª Las que permitan retener del salario del obrero, en concepto de multa, más de la sexta parte del jornal; 8.ª Las que impliquen renuncia o limitación de los derechos políticos o civiles de los contratantes; 9.ª Las que constituyan renuncia, por parte del obrero, de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidentes del trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o despido de la obra, y 10.ª Todas las demás que impliquen renuncia de algún derecho

Art. 7.º Cuando no se pacte otra duración de la jornada o no se halle determinada por una Ley especial, se entenderá que aquélla es de ocho horas por día.

En los servicios domésticos, de navegación y agrícola, la duración de la jornada, a falta de pacto expreso, se determinará por el uso.

El contrato en que se estipule una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, será nulo.

consagrado a favor del obrero en las Leyes generales o en las especiales de protección y tutela de los trabajadores.

Art. 8.º En la retribución del trabajo por unidad de tiempo sólo se atenderá a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada, aunque debiendo trabajar el obrero con la intensidad adecuada a sus condiciones y género de ocupación.

En los trabajos por unidad de obra sólo se atenderá a la cantidad y calidad de la obra y trabajo realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido. Si se hubiese estipulado plazo para la realización de la obra o trabajo, dentro de él deberá terminarse.

El trabajo por tarea consiste en la obligación del obrero de realizar un minimum de obra en la jornada u otro período determinado.

Art. 9.º La retribución del trabajo prestado en cualquiera de las formas indicadas se hará efectiva en moneda del curso legal, salvo en la agricultura y ganadería, en las cuales podrá ser la retribución mixta de numerario y de especie, sin perjuicio de lo que se dispone en el núm. 4.º del art. 15.

Será válido el pago hecho a la mujer casada, si no consta la oposición del marido, y al menor, si no consta la oposición del padre, de la madre, y, en su caso, de las personas enumeradas en el art. 2.º

Art. 10. El pago de la retribución habrá de hacerse por semanas, si no se pacta otra cosa en contrario; pero sin que pueda en

ningún caso exceder del plazo de la quincena. Tratándose del servicio doméstico, podrá hacerse por meses.

Art. 11. No podrá verificarse el abono de salarios en lugar de recreo, taberna, cantina o tienda, salvo cuando se trate de obreros empleados en algunos de esos establecimientos.

Art. 12. Desde la promulgación de esta Ley queda anulada en los actuales contratos de trabajo, y prohibida para los que en adelante se celebren, toda condición que, directa o indirectamente, obligue a los obreros a adquirir los objetos de su consumo en tiendas o lugares determinados.

Art. 13. Se exceptúan de lo prevenido en las disposiciones anteriores los Economatos organizados por los patronos o empresarios de trabajos para surtir a los obreros que empleen, siempre que se acomoden a las prescripciones siguientes:

1.^a Libertad absoluta del obrero para aceptar el suministro.

2.^a Publicidad de las condiciones en que éste se haga.

3.^a Continuación del suministro mientras el obrero no sea despedido.

4.^a Venta de los géneros al precio de coste.

Los Inspectores del Trabajo quedan autorizados para exigir cuidadosamente el cumplimiento de las condiciones indicadas.

Para que los Economatos a que se refieren las disposiciones anteriores puedan funcionar, será precisa la autorización de la Junta local de Reformas Sociales.

Art. 14. El patrono, o sus encargados, y el obrero se deben recíprocamente respeto y consideración.

Art. 15. El patrono o empresario quedan obligados:

1.º A observar en la instalación de la industria los preceptos legales sobre higiene.

2.º A emplear todas las precauciones convenientes y los medios adecuados exigidos por la legislación vigente para prevenir accidentes en el uso de las máquinas-herramientas y material.

3.º A satisfacer puntualmente la retribución convenida, y, en caso de demora, a pagar además al obrero la cantidad que corresponda por el interés legal establecido.

4.º A atender a la alimentación, vestido y trato del obrero, cuando viva con el patrono, de una manera adecuada a la posición de éste y conforme al uso del lugar.

Art. 16. El Reglamento de la industria, que será expuesto en sitio visible del lugar del trabajo, contendrá los siguientes extremos:

1.º Expresión clara y precisa de las horas de principio y fin de la jornada del trabajo y de los días y horas de descanso y alimentación.

2.º Instrucciones para la limpieza de la maquinaria, aparatos, talleres y locales, y tiempo y modo en que ha de hacerse, con indicación de las medidas de precaución que sea conveniente adoptar.

3.º Fijación de los días de pago de los jornales y de los de entrega de las obras por los obreros que trabajan a domicilio.

4.º Prescripciones sobre seguridad, higiene, moralidad y orden

Art. 6.º En todas las fábricas, talleres y establecimientos industriales o mercantiles en que se dé trabajo a más de 50 obreros, así como en las oficinas de las Empresas que empleen el mismo o mayor número de trabajadores, deberá colocarse en sitio visible, en letra clara, y con la firma del propietario o patrono, o del Director o Gerente de la Empresa, el Reglamento de la industria, donde se especifiquen las condiciones generales del contrato del trabajo, abarcando los extremos siguientes:

1.º Exposición clara y precisa de las horas de principio y fin de la jornada de trabajo y de los días y horas destinadas al descanso o alimentación.

2.º Instrucciones para la limpieza de la maquinaria, aparatos, talleres y locales, tiempo y modo en que han de hacerse, y medidas de prevención que deberán adoptarse.

3.º Fijación de los días de pago de los jornales y de los de entrega de las obras por los obreros que trabajan a domicilio.

4.º Prescripciones sobre seguridad e higiene, moralidad y orden en los locales de trabajo, e indicación práctica de los primeros auxilios que deben prestarse a los obreros víctimas de un accidente, así como las precauciones más elementales para evitarlo.

5.º Determinación de las multas en que incurrirán los contratantes por las infracciones del contrato; y

6.º Todas las demás condiciones legítimas que se estimen oportunas.

Cuando en el taller, fábrica o establecimiento trabajen menos de 50 obreros, y cuando el número de los que sirvan a una Empresa sea inferior, se entenderá que las condiciones generales del contrato se acomodan a los usos y costumbres que rigen para el oficio en la localidad.

Art. 8.º Los contratantes no estarán sujetos a otras multas o correcciones, por razón del contrato, que las expresamente estipuladas en el contrato mismo; y las que procedan, sólo se harán efectivas previo el consentimiento del interesado o la sentencia firme del Tribunal competente.

en los locales de trabajo, e indicación práctica de los primeros auxilios que deben prestarse a los obreros en caso de accidente, así como las precauciones más elementales para evitarlos, todo en relación con las industrias de que se trate.

5.º Cuantas condiciones regulen las labores en el establecimiento, siempre que no quebranten ningún precepto de la legislación relativa al trabajo.

Art. 17. No podrán imponerse otras correcciones por la infracción de los Reglamentos que las previstas en los mismos.

El total de las multas impuestas por vía de corrección al obrero no podrá exceder por día de la sexta parte del salario.

Las multas o correcciones deberán notificarse a los interesados el mismo día de su imposición, y, no

siendo esto posible, en el plazo más breve. Dichas multas o correcciones se anotarán en un libro-registro. En él se consignarán, con el nombre del obrero, la corrección impuesta y el motivo de la misma.

La anotación en el libro-registro de la corrección deberá ser aprobada por el Director o Jefe de la Empresa o industria antes de hacerse efectiva. Este libro-registro se pondrá de manifiesto, sin excusa alguna, a las personas encargadas de la inspección del trabajo, cuantas veces éstas lo exigieren. Las multas podrán ser condonadas.

El producto de las multas cobradas habrá de ser empleado en beneficio de los obreros, y para ello se llevará la debida contabilidad. (Véase el art. 5.º del proyecto La Cierva, núm. 7.)

Art. 18. No podrá hacerse descuento ni reducción de parte alguna del salario, con las dos únicas excepciones siguientes:

1.ª Por multas en que el obrero haya incurrido conforme al Reglamento de la industria.

2.ª Por disposición de las Autoridades judiciales o administrativas.

Art. 19. El obrero acepta, en lo que concierne al objeto del trabajo, la autoridad del patrono y de las personas en quienes éste delegue, y se obliga:

1.º A cumplir el Reglamento establecido por la industria o trabajo.

2.º A poner en la obra el esfuerzo que corresponda al servicio contratado.

3.º A trabajar, en los casos de urgencia y circunstancias anorma-

les de la obra, por un tiempo mayor que el fijado para la jornada ordinaria, a cambio de recibir un aumento de salario que sea, por cada hora de trabajo extraordinario, mayor de un 50 por 100, como mínimo, al correspondiente a la ordinaria.

4.º A indemnizar al patrono de los perjuicios que le origine por descuido calificado en el manejo de las máquinas-herramientas, o por desobediencia a las órdenes recibidas, cuando se trate de acciones u omisiones no previstas en el Reglamento de trabajo y no corregidas por las multas que en él se hallan señaladas.

Art. 20. Es nulo todo pacto que limite en daño de cualquiera de las partes el ejercicio de los derechos civiles o políticos. (Véase art. 5.º del proyecto La Cierva, núm. 8.)

Art. 21. Los créditos por salarios devengados y por indemnizaciones debidas al obrero, y correspondientes al último año, se declararán preferentes en todos los casos de concurrencias de créditos de carácter civil o mercantil.

Para determinar su preferencia, serán clasificados y graduados de la manera siguiente:

1.º Cuando se refieran a determinados bienes muebles, incluyéndolos en el núm. 10 del art. 1.922 del Código civil, con aplicación, en su caso, del párrafo último de dicho artículo.

2.º Cuando se refieren a determinados bienes inmuebles, en el número 5.º del art. 1.923 del mismo Código, si no estuviesen comprendidos en el núm. 3.º

3.º En los demás casos, en la

letra *D* del núm. 2.º del art. 1.924 del Código civil.

4.º Si la concurrencia fuera de créditos mercantiles, los créditos de que se trata se considerarán comprendidos en la letra *C* del número 1.º del art. 913 del Código de Comercio.

Las demandas sobre estos créditos no podrán interponerse sino por el obrero acreedor o sus herederos.

5.º Las indemnizaciones determinadas por la Ley de Accidentes del trabajo para caso de muerte del obrero hallanse comprendidas, si existiese seguro, en la exención, respecto a las reclamaciones de herederos o acreedores del patrono, reconocida por el art. 428 del Código de Comercio.

Art. 22. Cuando no se hubiese fijado plazo para la duración del contrato, éste podrá rescindirse:

1.º Por muerte o incapacidad, declarada legalmente, de alguna de las partes.

2.º Por interrupción de la obra acordada por el patrono, o a consecuencia de incendio, explosión o cualquier otro accidente.

3.º Por despedida del patrono.

4.º Por voluntad del operario.

Art. 23. La suspensión voluntaria de la obra habrá de anunciarse por el patrono a los obreros con una anticipación de ocho días por lo menos. El patrono podrá, sin embargo, despedir al obrero en cualquier momento, abonándole el jornal correspondiente a ocho días.

Art. 24. De igual modo ha de anunciar el obrero su propósito de rescindir el contrato ocho días antes de abandonar el trabajo. El obrero podrá, sin embargo, despe-

Art. 9.º Cualquiera de las partes puede rescindir libremente el contrato, denunciándolo con ocho días de anticipación o abonando a la contraria el importe del jornal correspondiente a los días que transcurran desde el en que se denunció al en que se abandona o retira el trabajo hasta completar los ocho días.

Art. 10. El contrato de trabajo podrá rescindirse sin indemnización:

1.º Por muerte o incapacidad física de alguna de las partes.

2.º Por mutuo consentimiento.

3.º Por fuerza mayor.

4.º Por causa justa.

Serán causas justas para el patrono: la infracción del contrato por parte del obrero, cuando no sea de las que den lugar a multa, y cuando, siéndolo con arreglo al artículo 8.º, se negare el obrero a satisfacerla; la indisciplina o des-

obediencia del obrero, o las injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros.

Serán causas justas para el obrero: la infracción del contrato por parte del patrono, en las mismas condiciones que el párrafo determina; las injurias y malos tratamientos por parte del patrono o de sus dependientes, y la modificación introducida por el patrono sin su consentimiento en las condiciones generales o especiales.

dirse en cualquier momento, abonando al patrono el jornal correspondiente a ocho días.

Art. 25. Cuando se hubiera fijado objeto determinado o plazo para la duración del contrato, éste sólo podrá rescindirse:

1.º Por causas independientes de la voluntad de las partes.

2.º Por el mutuo disenso.

3.º Por cualquier otro motivo debidamente justificado.

Serán motivos de estas clases para el patrono las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo del obrero; la indisciplina o desobediencia de éste a los Reglamentos de la industria, y las injurias o malos tratamientos por parte del obrero contra el patrono o sus dependientes o contra otros obreros.

Art. 26. El obrero tendrá el derecho de rescisión: por injurias o malos tratamientos por parte del patrono o sus dependientes; por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida; por exigirle el patrono trabajos distintos del pactado, y por la modificación del Reglamento establecido para el trabajo al celebrarse el contrato, o por incumplimiento del mismo en lo relativo a las horas de entrada y salida del trabajo.

Art. 27. No serán motivo de rescisión: la inhabilidad del obrero, si no se funda en la pérdida de facultades o aptitudes que se hayan tenido en cuenta al tiempo de celebrarse el contrato, ni las condiciones que impusiera el patrono en cuanto a la forma del trabajo. Si estuvieren conformes con las pre-

Art. 12. La indemnización que una parte deba satisfacer a la otra por el incumplimiento de las obligaciones contratadas se regirá, como todo lo no previsto en esta Ley, por las disposiciones generales de los Códigos civil y mercantil.

Art. 11. De las cuestiones que surjan con ocasión de esta Ley conocerán los Tribunales industriales, donde los hubiere, y donde no, el Juez municipal con los adjuntos.

vistas en el contrato o Reglamento anterior a él o con el uso, tratándose de las faenas agrícolas.

Art. 28. Tanto el patrono como el obrero, han de indemnizar a la otra parte de los perjuicios que la irroguen por el incumplimiento de las obligaciones contratadas.

Art. 29. No será válida la renuncia hecha por el obrero, antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o despido de la obra. (Véase el art. 5.º del proyecto La Cierva, núm. 9.)

Art. 30. Las cuestiones que se susciten acerca de la interpretación o cumplimiento de los contratos de trabajo serán decididas por los Tribunales industriales. A falta de éstos, las partes podrán someterse al arbitraje de las Juntas locales de Reformas Sociales.

En donde los Tribunales industriales no se hallen constituidos, conocerán de las cuestiones a que se refiere el párrafo anterior los Jueces de primera instancia.

El obrero podrá pedir que sea oído el Ministerio fiscal.

Las Sociedades obreras legalmente constituidas podrán representar en juicio al obrero que a ellas pertenezcan, previa la conformidad del interesado.

Art. 31. No será obligatoria la cartilla o título profesional por el trabajador, pero éste tendrá derecho para obtener del patrono a quien se haya servido una declaración escrita de los servicios prestados.

Art. 32. Podrá también pactarse la concesión de premios del trabajo por la mayor cantidad de obra realizada y la elevación gradual de los salarios en relación con los servicios del obrero.

Art. 33. Podrá también pactarse la participación de los obreros en los beneficios de la Empresa, estableciendo con la debida claridad las condiciones para tener derecho a la participación, el cese en este derecho, la fijación de la cantidad repartible, la forma de distribución y la aplicación de los fondos distribuidos.

Art. 34. Los contratos de trabajo celebrados por la Administración del Estado, o a nombre de ésta, se ajustarán a las siguientes condiciones:

1.^a Se otorgarán siempre por tiempo y para objeto determinado.

2.^a La duración normal del trabajo será de ocho horas. En circunstancias extraordinarias, o por motivos de urgencia, declarados por el director de la obra, o por tratarse de trabajos en despoblados, podrá señalarse una duración mayor de la jornada; pero en este caso se aumentará el salario con el correspondiente a hora y media de trabajo por cada una de las horas que excedan de la ordinaria.

Las horas extraordinarias, tratándose de trabajos en despoblados, no podrán exceder de dos.

3.^a Los salarios se fijarán con arreglo a los informes pedidos a los técnicos y a las Asociaciones gremiales o representaciones de los obreros, donde las haya. Cuando no se hubiere señalado tiempo en el contrato, y se trate de obra de

larga duración, los salarios se entenderán establecidos por un año y se ratificarán al cabo de él.

4.^a El salario se pagará precisamente en numerario y por semanas.

Cuando se trate de trabajos en despoblados, podrán pagarse por quincenas.

5.^a En los casos de enfermedad grave del obrero, no comprendidos en la Ley de Accidentes del trabajo, tendrá aquél derecho a ser asistido por las instituciones de la Beneficencia del Estado o de la Provincia, a percibir durante quince días la mitad de su salario ordinario y a que se le reserve durante dos meses su puesto en el trabajo.

6.^a Con las multas que, conforme a los Reglamentos, se impongan a los obreros, se constituirá un fondo que ha de repartirse anualmente entre los trabajadores que se distingan por su buena conducta o estén más necesitados. La mitad de estos premios se adjudicará por los directores de la obra, y la otra mitad por el voto de los obreros que a ella concurren.

Art. 35. En las obras y servicios públicos que se ejecuten por contratos se impondrán esas condiciones en los concursos y subastas, y se graduará la fianza exigida de manera que asegure el cumplimiento de tales obligaciones.

Art. 36. Al cabo de veinte años de trabajos en fábricas, talleres, arsenales o minas del Estado, justificados en la forma que se establezca en los Reglamentos, el obrero incapacitado para seguir trabajando tendrá derecho a que el Estado le abone una pensión de retiro

vitalicio, equivalente a la cuarta parte de salario mayor que durante dos años haya percibido, salvo que, por Leyes o Reglamentos especiales, no tuviese derecho a pensiones más ventajosas.

La pensión en todo caso no será inferior a 1 peseta.

El derecho a una pensión, adquirido por el obrero que durante veinte años trabajó en los indicados servicios del Estado, se transmitirá a su viuda y a sus hijos menores de diez y seis años.

Artículo adicional. (Contenido sólo en los textos presentados por los Sres. Sánchez Guerra y Ruiz Jiménez):

«El régimen de pensiones a que se refiere el art. 36 será objeto de un Reglamento especial que se redactará con sujeción a los preceptos de la Ley de 27 de febrero de 1908, y oyendo al Instituto Nacional de Previsión.»

**Información pública sobre el proyecto de Ley
presentado por el Sr. Ruiz Jiménez en 22 de mayo de 1916.**

**INFORMACIÓN ESCRITA
ANTE LA COMISIÓN SENATORIAL**

El Circulo de la Unión Mercantil de Madrid.

Informa:

Que debe suprimirse del párrafo 1.º del art. 1.º la palabra «mercantiles», y adicionarse, como excepción comprendida en el párrafo 2.º, el contrato de prestación de servicios mercantiles y las relaciones entre dependientes o empleados y sus jefes, que seguirán rigiéndose por el Código de Comercio;

Que tratándose de limitar la libertad del trabajo, principio que siempre defendió la entidad informante, debe someterse a las partes a un régimen de igualdad en sus derechos y obligaciones, reconociendo la personalidad colectiva, no sólo a los Sindicatos o Asociaciones de obreros, sino también a los que tengan carácter patronal;

Que a semejanza de lo estatuido en la Ley francesa, no desaparezca por completo la personalidad del obrero en el contrato colectivo de trabajo, sino que éste pueda también realizar contratos individuales, ajustándose a las reglas generales de contratación admitidas por la Asociación a que pertenezca. Prefiere el contrato individual;

Que no aparece en el proyecto la responsabilidad del obrero, ni entre las condiciones especiales del contrato figura ninguna que constituya obligación para el mismo, pues la indemnización a que se refiere el art. 19 es puramente nominal y propensa a discusiones y litigios, y la responsabilidad establecida en el art. 28 no podrá hacerse efectiva por la insolvencia del obrero, que muchas veces alcanza también al Sindicato o Asociación a que pertenece;

Que debe excluirse de la Ley el servicio doméstico, porque su contratación es impracticable y hasta perjudicial dentro de la Ley;

Que debe darse carácter obligatorio a la cartilla o título profesional del obrero a que se refiere el art. 31, como sanción moral de sus actos,

más cierta y efectiva que todas las penalidades materiales que puedan crearse.

El Centro de Maestranza de El Ferrol.

Informa:

Respecto al art. 2.º, que la mujer pueda libremente contratar la prestación de servicios y el percibo de salarios;

Respecto al 6.º, que se prohiban el destajo y las tareas;

Respecto al 19, que el minimum de abono en horas extraordinarias sea el 50 por 100, pudiendo ser mayor, sin limite máximo, según las condiciones del trabajo;

Respecto al 34, condición 5.ª, que el disfrute de medio sueldo por los enfermos sea de seis meses, reservándoles el puesto hasta un año;

Respecto a la condición 6.ª, que se apliquen las multas a mejorar el retiro de los obreros por medio de libretas del Instituto de Previsión u otro procedimiento análogo;

Respecto al art. 36, que la pensión de retiro sea igual a la mitad del salario mayor que el obrero haya disfrutado durante dos años.

El Presidente de la Unión Patronal de las Artes del Libro.

Informa:

Que el proyecto no se inspira en principios jurídicos, ni de equidad, ni económicos;

Que el contrato del jornalero termina cada día, y no hay razón jurídica para avisar su rescisión con ocho de anticipación o pagar una indemnización;

Que el proyecto está en armonía con el socialismo modernista, que crea para una parte sólo obligaciones y para la otra derechos, destruyendo el equilibrio económico que debe existir para la convivencia social;

Que deben respetarse los usos y costumbres de cada localidad en cuanto a la duración de la jornada, y suprimirse por absurda la obligación de avisarse mutuamente las partes para la rescisión del contrato de trabajo, así como la indemnización que su incumplimiento entraña, o reducirse una y otra cuando el despido no sea por falta grave, que debe eximir al patrono de toda obligación;

Que debe reducirse el importe de la jornada extraordinaria al 25 por 100 de jornal ordinario, si no excede de cuatro horas, según se practica en gran número de industrias;

Que el art. 27 es inaplicable en absoluto.

La Sociedad Central de Arquitectos de Madrid.

Informa:

Que el contrato colectivo está fuera de toda realidad y de los usos y costumbres que rigen en la construcción, prefiriendo los propietarios, por lo general, entenderse con sus propios obreros a hacerlo con Sociedades de resistencia dirigidas por personas que no figuran entre los obreros;

Que es de capital importancia la libertad de contratación por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea, contribuyendo a la cordialidad de relaciones entre obreros, contratistas y propietarios, fundada en la comunidad de intereses.

El día en que pueda desaparecer el jornal, habrá desaparecido la mayor parte de las causas de desavenencia entre obreros y patronos, y el contrato por unidad, poniendo la retribución en función directa del rendimiento, reúne condiciones de justicia, equidad y hasta dignidad para el obrero mismo. Para determinar su parte en la mano de obra, en cada clase de trabajo, sería conveniente la formación de series de precios oficiales, revisadas periódicamente y hechas por el Estado o mejor por los Municipios;

Que la obligación de indemnizarse mutuamente las partes contratantes es problemática en el obrero, consistiendo la reciprocidad real y efectiva en rescindir el contrato en el acto;

Que el abono de la mitad del salario ordinario durante quince días, en los casos de grave enfermedad del obrero, que el art. 35 establece respecto a las obras públicas por contrata, constituye nueva obligación en perjuicio de los mismos obreros, pues los patronos podrán rechazar a todo operario en el que sospechen mal estado de salud.

El Centro Industrial de Vizcaya.

Informa:

Que en el proyecto están entremezclados los artículos de carácter general con los que se refieren al contrato de trabajo hecho verbalmente;

Que es ilusoria la responsabilidad de las colectividades en los contratos entre el patrono y un Sindicato o Asociación, a nombre de los obreros, debiendo declarar el art. 3.º que se celebren por escrito;

Que cuando el trabajo se preste por unidad de obra, deberá retrasarse, por excepción, el pago de la retribución debida, indicando en el artículo 10 que el obrero podrá pedir a cuenta lo que en los libros de la fábrica tuviere devengado;

Que deben ponerse en correlación los artículos 18 y 24, y que en el caso de abandonar el obrero el trabajo sin anunciarlo al patrono con ocho días de antelación, puede éste retener los jornales devengados y no per-

cibidos. El art. 18 deberá contener la facultad de retener el jornal correspondiente a ocho días, á los efectos del art. 24. Con esto se da al obrero la solvencia de que es capaz para cumplir la obligación de despedirse con ocho días de antelación.

La Asociación de Dependientes de Fotografía de Madrid.

Fija la jornada de trabajo de ocho horas como base de contrato, y la velada de cuatro, abonadas éstas a doble precio.

El contrato debe ser por un año, prorrogable por acuerdo de ambas partes, y rescindible antes de su prescripción natural y previo acuerdo, con un mes de anticipación, obligándose en este caso el autor del incumplimiento a abonar un mes en concepto de indemnización.

Cuando se contrate a uno para trabajo eventual, deberá ser, por lo menos, por un mes, abonando el patrono, como premio, 50 pesetas de indemnización, y 25 si el contrato es por dos meses. Pasados dos meses sin novación de contrato, se entenderá prorrogado hasta un año, con los beneficios subsidiarios correspondientes.

Los contratos deberán autorizarse con la firma de dos testigos por cada una de las partes, debiendo ser los del obrero representantes de la Sociedad de Dependientes, o dos dependientes de otra Casa.

La novación del contrato de trabajo continuo habrá de hacerse con un mes de anticipación.

Será nulo todo contrato en que se renuncie algún beneficio que concede la Ley.

Se entenderá por un mes de contrato el mes comercial, o sea treinta días.

La Asociación General de Dependientes de Comercio de Madrid.

Propone que el art. 3.º consigne que en las localidades donde estén constituidas organizaciones obreras sea obligatorio el contrato colectivo, del cual deberán derivarse los individuales entre obreros y patronos, sin que éstos puedan imponer condiciones de inferioridad con relación a las bases acordadas en el contrato colectivo.

Respecto al art. 7.º, propone, a su vez, que cuando no se pacte otra duración de la jornada, o no se halle determinada por una Ley especial, se entenderá que es de ocho horas por día en los establecimientos fabriles o industriales, siendo nulas las cláusulas en que se estipule una jornada mayor de diez horas en los establecimientos comerciales.

Dice que la dependencia mercantil debe continuar rigiéndose por el artículo 302 del Código de Comercio.

El Centro Autonomista de Dependientes del Comercio y de la Industria de Barcelona.

Opina que el proyecto debe regular las relaciones profesionales que se establezcan entre los Viajantes y Corredores de Comercio y su patrono, modificándose en tal sentido el art. 1.º en su párrafo 2.º

Respecto al contrato colectivo (art. 3.º), considera precisa una Ley que regule la vida de los Sindicatos y Asociaciones profesionales, dándoles garantías para cumplir la misión educadora y de organización que deben tener.

Estima necesario que los contratos del trabajo sean por escrito (artículo 4.º).

Opina que el art. 4.º no debe referirse a los dependientes mercantiles que son objeto de otro proyecto de Ley.

Respecto al art. 10, reclama que sea permitida en la vida comercial la de contratación del trabajo retribuido por mensualidades.

Acerca del art. 15 considera preciso imponer al patrono, no sólo el cumplimiento de los preceptos sobre higiene, sino el de las Leyes del Descanso dominical y del trabajo de mujeres y niños, y estima necesario suprimir el internado.

Del art. 16 dice que en Barcelona no se conocen los Reglamentos de industria.

Comentando los artículos 17 y 18, pide que se suprima por completo del proyecto cuanto se refiere a multas.

Respecto al art. 19, afirma que la novedad de señalar el mínimo de retribución por horas extraordinarias de trabajo debe hacerse extensiva a la esfera comercial. Añade que es inadmisibles la obligación cuarta, que concede al patrono un poder discrecional sin garantías para los obreros, que otorgaría una buena Ley de contrato colectivo de trabajo.

Pregunta si se aplicará el art. 23 a la esfera comercial, o seguirá rigiendo en ella el art. 302 del Código de Comercio.

Anuncia una oposición de carácter irreductible si dicho artículo del Código de Comercio no sigue rigiendo para el despido de personal.

Afirma que al art. 24 implica la derogación de la Ley de Huelgas, y debe declararse que sólo se refiere a casos individuales de cesación de trabajo.

Consigna para el obrero el derecho de rescindir el contrato por incumplir sistemáticamente el patrono todas las Leyes protectoras del trabajo (artículo 26) y el deber del patrono de declarar, a petición de aquél, si cumplió o no debidamente su cometido durante su permanencia en la casa (artículo 31).

La Federación Nacional Española de Dependientes de Comercio.

Propone que el art. 3.º consigne que en las localidades donde están constituidas organizaciones obreras sea obligatorio el contrato colectivo, del cual deberán derivarse los individuales entre obreros y patronos, sin que éstos puedan imponer condiciones de inferioridad con relación a las bases acordadas en el contrato colectivo.

Añade que en el art. 4.º debe desaparecer «o de palabra», porque los contratos verbales son semillero de disgustos.

Propone que la dependencia mercantil continúe rigiéndose por el artículo 302 del Código de Comercio (art. 23).

La Cámara Industrial de Barcelona.

Dice que el proyecto es, en su fondo, el desarrollo de los ideales clásicos del socialismo de escuela y un nuevo elemento de perturbación social.

En su opinión, deben suprimirse los artículos 7.º, 15, 16, 25, 26, 27, 31, 34, 35 y 36 y la base adicional, y añadirse otro: obligando al obrero a depositar la cantidad equivalente al jornal de una semana, al objeto de indemnizar al patrono, según los artículos 19 y 24. En caso de contrato colectivo, el Sindicato deberá constituir un depósito en metálico por la suma que resulte multiplicando el número de obreros por el jornal de una semana.

La Cámara Oficial de Industria de la provincia de Madrid.

Propone en el proyecto las siguientes modificaciones:

Art. 3.º Deben suprimirse las palabras finales «la personalidad necesaria para ejercitar los derechos que a éstos corresponden», y sustituirse por éstas: «que garantizan la personalidad necesaria para el cumplimiento de los derechos y deberes que a éstos corresponden».

Art. 4.º Las palabras «de oficio» deben sustituirse por la «de simple».

Art. 7.º Las palabras «ocho horas por día» deben sustituirse por las de «la de costumbre en cada oficio y localidad».

Art. 18. En su excepción segunda debe suprimirse la palabra «administrativas».

Art. 19. En el apartado tercero deben suprimirse las palabras «por cada hora de trabajo extraordinario mayor de un 50 por 100, como mínimo, al correspondiente a la ordinaria», sustituyéndolas por las siguientes: «hasta las cuatro horas primeras, el 25 por 100 de la jornada ordinaria, y si excede de éstas, el 50».

Art. 22. Un apartado más debe decir: «por falta de trabajo».

Art. 23. Debe totalmente reformarse, quedando así redactado: «La suspensión voluntaria del trabajo habrá de anunciarse por el patrono con una anticipación de seis días. El patrono podrá, sin embargo, despedir al obrero en cualquier momento, abonándole el jornal correspondiente a seis días, siempre que no haya cometido falta grave. En el caso de despido por falta de trabajo, independiente de la voluntad del patrono, no habrá lugar a aviso ni indemnización alguna.»

Art. 24. El plazo debe ser de diez días.

Art. 27. Debe redactarse así:

«El obrero, al entrar en la fábrica o taller y antes de formalizar el contrato, habrá de someterse a un período de prueba para justificar su aptitud profesional, y una vez aprobada ésta y firmado el contrato, serán motivos de rescisión la inhabilidad del obrero, si no se funda en la pérdida de facultades o aptitudes que se hayan tenido en cuenta al tiempo de celebrarse el contrato, ni las condiciones que impusiera el patrono en cuanto a la forma de trabajo. Si estuvieren conformes con las previstas en el contrato, o en el Reglamento anterior a él, o con el uso, tratándose de las faenas agrícolas.»

Art. 30. El último párrafo debe decir: «Las Sociedades obreras legalmente constituidas podrán representar en juicio al obrero que a ellas pertenezca, previa la conformidad del interesado», y «siempre que al hacer el contrato hayan salido garantes de las indemnizaciones a que el obrero diese lugar».

El Colegio de Farmacéuticos de Madrid informa como sigue:

Debe agregarse al proyecto un artículo que diga así:

«Quedan excluidos de esta Ley los auxiliares, los prácticos y los operarios que presten sus servicios en enfermerías, clínicas, dispensarios, casas de salud, farmacias, laboratorios y demás establecimientos públicos o privados, cualquiera que sea su índole, siempre que su función sea técnico-sanitaria, cuya reglamentación será objeto de disposiciones especiales en armonía con la organización y necesidades de los respectivos servicios.

En tanto se promulgan dichas disposiciones, para las que se oirá al Real Consejo de Sanidad, el contrato de trabajo, en las profesiones sanitarias, se hará con arreglo a las prácticas actualmente establecidas.»

Asociaciones de Dependientes de Comercio de Utiel, Jaén, Castellón, Salamanca, Guadalajara, Orense, Arévalo, Corniña, Albacete, Ávila, Málaga, Zamora, Valencia, Santander, Palma, Vigo, Granada, Jerez, Badajoz, y de Sastrería de Madrid.

Proponen que en las localidades donde haya organizaciones obreras, constituidas por la mayoría de los trabajadores del oficio, sea obligatorio

el contrato colectivo, y que en los contratos individuales no puedan imponer los patronos condiciones de inferioridad a las de contratos colectivos.

La Sociedad «Pro-Trabajo», de Barcelona.

Reproduce su exposición y anteproyecto para la creación oficial de la Bolsa del Trabajo, que en 5 de febrero de 1915 remitió al Instituto de Reformas Sociales.

Propone que los contratos se hagan por escrito, y, para mayor garantía, se impriman, bien detallados, formularios generales. En este caso huelga el art. 6.º;

Que si la jornada excede de ocho horas se pague el 50 por 100 de aumento (art. 7.º);

Que debe abolirse en absoluto todo trabajo a destajo fuera de los locales de los patronos; que la tarifa la fije el respectivo gremio con la Sociedad obrera o un Delegado técnico de la Bolsa, o la que haga sus veces, y que la revisión de la tarifa se verifique cada año y de común acuerdo;

Que se suprima el internado y todo lo que no sea pago de salarios en numerario;

Que en el apartado 3.º del art. 15 se añada: «costas y perjuicios»;

Que el producto de las multas ingrese en el fondo de «imposibilitación y vejez» (art. 17);

Que se aclare el art. 22 diciendo si anula o no los artículos 299 al 302 del Código de Comercio, y el 24 del proyecto expresando si los que van a jornal diario han de abonar los ocho días, como los que van a quincenas;

Que a los efectos del art. 30, se consigne que, no habiendo temeridad por parte del obrero, serán de oficio o cargadas a los patronos deudores las costas y perjuicios;

Que sea obligatorio el *carnet* de identidad (art. 31);

Que en el art. 33 se añada: «o comisión» después de la palabra «participación»;

Y que deben extenderse a todos los obreros las ventajas de los empleados y obreros del Estado (art. 34).

La Asociación General de Dependientes de Comercio de El Ferrol.

Informa que el art. 3.º determina la responsabilidad colectiva de la Asociación o Sindicato y no la del patrono.

Propone que en las localidades donde haya organizaciones obreras constituidas por la mayoría de los trabajadores del oficio sea obligatorio el contrato colectivo, del cual deben derivarse los individuales entre pa-

treros y obreros, sin que en éstos puedan aceptarse condiciones de inferioridad con relación al contrato colectivo.

Propone también que en el art. 7.º se intercale que la duración de la jornada en el comercio e industria sea de diez horas.

La Asociación de Dependientes de Peluquerías y Barberías de Madrid.

Informa:

Que en las localidades donde haya Asociaciones o Sindicatos obreros vigilen las condiciones en que los menores realicen su trabajo;

Que donde haya Sociedades obreras sean éstas las que verifiquen los contratos colectivos del trabajo por oficios y profesiones;

Que el contrato se haga siempre por escrito para evitar litigios y luchas entre obreros y patrones.

El Centro de Defensa de la Dependencia mercantil e industrial de Madrid.

Informa:

Que en las localidades donde haya Asociaciones o Sindicatos obreros vigilen las condiciones en que los menores realicen su trabajo;

Que donde haya Sociedades obreras, sean éstas las que verifiquen los contratos colectivos del trabajo, por oficios y profesiones;

Que el contrato se haga siempre por escrito.

La Federación de fabricantes de hilados y tejidos de Cataluña.

Reproduce la información sobre el asunto, que hizo en noviembre de 1914.

Excita a determinar los efectos que ha de producir la declaración de huelga en los contratos de trabajo existentes.

Afirma que las circunstancias creadas por la guerra europea son poco a propósito para establecer una legislación reguladora del contrato de trabajo.

La Asociación de Dependientes de Comercio de Pontevedra.

Excita a la Comisión a dar dictamen lo antes posible, y pide que modifique el art. 3.º en el sentido de que sea obligatorio el contrato colectivo donde haya organizaciones obreras constituidas por la mayoría de los

trabajadores del oficio en la localidad, y en los contratos individuales entre obreros y patronos no puedan éstos imponer condiciones de inferioridad con relación a los contratos colectivos.

La Sociedad «Unión Ultramarina Madrileña».

Informa:

Que en las localidades donde haya Asociaciones o Sindicatos obreros vigilen las condiciones en que los menores realicen su trabajo;

Que donde haya Asociaciones obreras, sean éstas las que verifiquen los contratos colectivos del trabajo, por oficios y profesiones;

Que el contrato se haga siempre por escrito.

La Cámara Oficial de Comercio de la provincia de Madrid.

Informa como sigue:

Del art. 1.º deben suprimirse los servicios mercantiles y domésticos.

Procede establecer, con carácter de generalidad, la cartilla del obrero, como garantía de las responsabilidades en que puedan incurrir.

La Asociación General de Auxiliares de Farmacia de Cataluña.

Se pronuncia contra el internado, y pide para sus asociados que la jornada de trabajo sea de once horas.

La Sociedad «La Única», de Madrid.

Informa que debe suprimirse del art. 1.º lo referente a la prestación de servicios de carácter mercantil, para que tenga completo desarrollo en el proyecto especial sobre ello.

La Asociación de Dependientes de Portman.

Estimula a la Comisión a dar pronto dictamen, para que el proyecto, tan beneficioso a la clase mercantil, sea Ley en otoño próximo.

Información pidiendo que se incluya en el contrato de trabajo la prestación retribuida de servicios «intelectuales» de carácter económico.

«El Retiro de Mañana», Sociedad de obreros armeros de Oviedo.

Reproduce la información que en otra ocasión, y por escrito, hizo acerca del asunto.

El Presidente de la Asociación de Mineros exportadores de la provincia de Huelva.

Informa así, de conformidad con el Círculo Minero de Bilbao y la Asociación de patronos mineros de Vizcaya:

Art. 2.º No es posible al minero comunicar a la Junta de Reformas Sociales, dentro de las veinticuatro horas, los contratos de trabajo que celebre con menores de diez y ocho años. Debe decirse: «Los patronos darán cuenta mensualmente de dichos contratos.» Debe establecerse que el pago de su salario, hecho directamente al menor de edad, es válido, salvo la oposición de sus guardadores, declarada antes de verificarse aquél.

Art. 3.º Los patronos mineros no tendrán dificultad de contratar con Sindicatos o Sociedades obreras, siempre que sean prácticamente responsables con un depósito que esté a las resultas de sus obligaciones.

Art. 7.º Debe establecerse, con relación a toda clase de trabajo, que la duración de la jornada, a falta de pacto expreso, se determinará por el uso.

Art. 10. No puede fijarse una regla absoluta que prohíba establecer un plazo menor de quince días para el pago de las retribuciones.

Debe hacerse por semanas, si no se pacta otra cosa, pero sin exceder nunca del plazo de un mes. Si se establece un plazo mayor de quince días, estará obligado el patrono a hacer a los ocho o quince un adelanto equivalente a un 90 por 100 de la remuneración media alcanzada en el plazo anterior.

Art. 11. Convendría añadir que los patronos tendrán derecho a que el pago de los jornales se verifique después de terminado el trabajo.

Art. 17. Parece excesivo el límite mínimo del aumento del salario para las horas extraordinarias. Bastaría establecer el límite de 25 por 100.

Art. 23. Nada dice de la despedida del patrono, y si ha de anunciarla con alguna anticipación al obrero. Debía establecerse que la despedida voluntaria, sin motivo justificado, habrá de anunciarse al obrero con tres días de anticipación, pudiendo, en cualquier momento, despedirle, abonando el jornal correspondiente a tres días.

Cuando sea por motivo justificado debidamente, no tendrá obligación de anunciarla con anticipación, ni abonar más jornal que el devengado.

Art. 25. Debe consignarse, como motivo de rescisión, el incumplimiento por el obrero de las obligaciones señaladas en el art. 19.

Art. 27. Se redactará así: «No será motivo de revisión la inhabilidad del obrero; si no se funda en la pérdida de facultades o aptitudes que se hayan tenido en cuenta al tiempo de celebrarse el contrato, ni las condiciones que impusiera el patrono, en cuanto a la forma del trabajo, si estuvieran conformes con las previstas en el contrato, o en el Reglamento anterior a él, o con el uso.

Art. 29. Debe añadirse un párrafo que diga: «Serán válidas las re-

nuncias, pactos o transacciones que entre patronos y obreros o sus herederos se celebren, pasados dos meses de terminado el trabajo.

Art. 30. Debe también añadirse que los Jueces de primera instancia resolverán las reclamaciones por los trámites de juicio verbal, y que la administración de justicia, ya por dichos Jueces, ya por Tribunales industriales o la Junta de Reformas Sociales, será gratuita para patronos y obreros.

Art. 34 (condición segunda) y 35. Deben suprimirse las disposiciones relativas a la duración del trabajo, que debe ser la que se señala en el contrato o en Leyes especiales, y a falta de ello, la establecida por el uso.

La Asociación General de Dependientes de Comercio de El Ferrol.

Informa que el proyecto en nada alude a dicha clase, que tanto necesita de protección de los Gobiernos; que los patronos explotan el internado y el aprendizaje, sin que Ley alguna castigue severamente estos abusos.

Añade que no se guarda la Ley del Descanso dominical por mala fe de los patronos y por negligencia y abandono de las Autoridades, y, sobre todo, por desidia de las Juntas locales de Reformas Sociales.

Observa que el proyecto no determina claramente la responsabilidad del patrono, aunque a la Asociación o Sindicato obrero se le reconozca la personalidad necesaria para ejercitar los derechos que a los obreros corresponde.

Propone que en el comercio e industria dure la jornada diez horas, conforme con el proyecto de Ley.

La Asociación de Auxiliares de Farmacia de Madrid.

Pide que se les incluya en el proyecto, por no tener título alguno que les distinga de la dependencia mercantil.

Añade que catorce o diez y seis horas de trabajo, solamente interrumpido para las comidas, además de privarles de libertad, producen agotamiento de energía y quebranto en la salud.

Señala el hecho de que en pocas farmacias se cumple la Ley del Descanso en su integridad.

Afirma que si las farmacias no tienen función limitada, no es razón para que el personal deje de relevarse.

El Presidente de la Asociación de Dependientes de Vigo.

Informa que en reunión pública habían acordado los de dicha ciudad, con la unánime adhesión de 33 colectividades obreras que constitu-

yen aquella Federación de Trabajadores, recabar con urgencia el dictamen de la Comisión favorable al contrato colectivo del trabajo.

El Presidente de la Asociación de Artistas dramáticos y líricos españoles.

Pide, en nombre de la misma, que se les incluya en los beneficios de la Ley sobre contrato de trabajo, porque son obreros cuyos contratos raramente se cumplen, y han enseñado a sentir a millones de españoles a quienes el maestro no ha enseñado a leer.

La Cámara de Comercio e Industria de Girona.

Informa que el llamado «contrato de trabajo» no es un verdadero contrato; cuando menos, en realidad.

Al obrero será fácil compeler al patrono al cumplimiento de las obligaciones; pero ¿cómo las hará efectivas el patrono del obrero?

En la práctica se notará a cada paso la falta de reciprocidad.

Dice que, en determinados casos, establece el proyecto un régimen de privilegio a favor del obrero.

Si las Sociedades obreras, legalmente constituidas, pueden representar en juicio al obrero, ¿por qué no puede ser representado el patrono por las Sociedades patronales?

Añade que no se comprende que se pretenda sujetar a una misma regla jurídica los servicios domésticos, agrícolas, mercantiles e industriales, debiendo los primeros ser excluidos del proyecto.

En los trabajos mercantiles e industriales debe dejarse completa libertad a los contratantes para pactar, mientras no contraríen la Ley o la moral.

Propuesta de dictamen de la Comisión sobre el mismo proyecto de Ley.

El dictamen de la Comisión no fué en este caso un escueto documento parlamentario al uso corriente, sino que se redactó sobre la base de una «Propuesta» del Presidente de la Comisión, Sr. Pérez Caballero.

Este «*Proyecto de dictamen acerca del proyecto de Ley sobre contrato de trabajo*» se publicó en un folleto (Madrid: Imprenta «Gráfica Excelsior», 1917).

La Comisión creyó de su deber, «dada la importancia y complejidad de la materia, dedicarle larga y meditada atención».

«El problema que tiende a resolver este proyecto de Ley, decía la Comisión, es de aquellos que afectan al fondo y a la economía general del país, por referirse al magno y eterno conflicto entre el capital y el trabajo. De aquí que la Comisión, consciente de su cometido y dándose cabal cuenta de su trascendencia, haya estimado oportuno proceder con suma cautela y abrir, ante todo, una información pública escrita, en la que pudieran concretarse los juicios y aspiraciones de los organismos sociales a que en particular se refiere el «contrato de trabajo». Del resultado de esta información se da cuenta como apéndice al presente dictamen, y de su lectura se desprende que, en general, los elementos patronales consideran excesivas las garantías que a favor del obrero se consignan en este proyecto de Ley, las reputan innecesarias y algunas inadecuadas, mostrándose, o contrarios, o poco favorables a la modalidad del contrato colectivo, por juzgarlo fuera de la realidad, de los usos y de las costumbres corrientes, y propenso a mayores dificultades, por carecer de efectividad la responsabilidad que se establece para aquellas entidades obreras que lo contraigan. Por el contrario, las Sociedades o Sindicatos obreros que han acudido a la información han estimado, en general, insuficientes las garantías concedidas en el proyecto de Ley a los obreros, han reclamado algunos la fijación del salario mínimo y de la jornada máxima, y todos, sin excepción, aplauden el contrato colectivo, solicitando muchos que se declare obligatorio allí donde existen organismos obreros capaces de celebrarlos.»

A continuación se tratan en el preámbulo las siguientes materias:

Concepto del contrato de trabajo.

Conveniencia de legislar acerca del contrato de trabajo.

Elaboración de este proyecto de Ley.

Criterio de la Comisión sobre el contrato de trabajo.

Sistematización del proyecto.

A) De la naturaleza y condiciones del contrato de trabajo:

Duración de la jornada;

Contrato colectivo de trabajo;

B) De los salarios;

C) De los derechos y obligaciones del patrono y del obrero;

D) De los Reglamentos de trabajo;

E) Rescisión del contrato de trabajo;

F) De las cautinas;

G) De la cartilla de trabajo;

H) De las reclamaciones por el contrato de trabajo;

I) De los créditos por salarios e indemnizaciones debidas al obrero;

J) De los contratos de trabajo celebrados por la Administración del Estado;

K) De la facultad reglamentaria.

Conclusión.

Proyecto de Ley de la Comisión.

Concepto del contrato de trabajo.

«El contrato de trabajo, dice la Propuesta, en su acepción más amplia, es tan antiguo como la Humanidad, porque en todo tiempo ha existido la prestación retribuida de servicios. Desde que el mundo es mundo, siempre ha habido hombres que, en una u otra forma, han contratado con otros su actividad manual o intelectual, a cambio de alguna retribución o recompensa de uno u otro género. En definitiva, el contrato de trabajo es aquel convenio en virtud del cual uno entrega a otro su actividad, mediante retribución. Es, pues, un contrato bilateral, sinalagmático, que tiene por bases fundamentales de un lado la entrega de la actividad humana y de otro la retribución o recompensa. En el lenguaje jurídico se ha dado a este contrato la denominación, un tanto inapropiada, de «arrendamiento de obras y servicios», que regula en muy pocos artículos (del 1.583 al 1.603) el capítulo 3.º del título 6.º del libro 4.º de nuestro Código civil.

Mucho han discutido los autores acerca de las características de este contrato desde el punto de vista doctrinal y desde el legislativo....

Para la Comisión, el contrato de trabajo que regula el proyecto de Ley que examinamos es exclusivamente aquel que se celebra entre patrono y obrero, y que tiene por retribución el salario. Este contrato, sin dejar de ser privado, es, ante todo y sobre todo, de carácter público, porque es el que celebran, no algunos hombres, sino la gran mayoría de los hombres de un país, que contratan su único bien, su única fortuna, su única propiedad, que es el trabajo, a cambio de un salario que pasa a ser para

ellos el único medio de que pueden disponer para sufragar todas sus necesidades y las de su familia.»

Conveniencia de legislar acerca del contrato de trabajo.

El lazo personal entre patrono y obrero era sumamente estrecho en las antiguas Corporaciones o gremios. Según hace notar el autor antes citado, M. Langlois, ambos eran de la misma clase social, del mismo mundo, trabajaban juntos, el patrono había sido obrero, convivía la mayoría de las veces bajo el mismo techo, se consideraban y eran en realidad compañeros (*cum pane*). Tal situación establecía comunidad de intereses. La lucha surgía entre los gremios y entre éstos y el trabajo libre, pero no había clase patronal y clase obrera. Por el contrario, en la época moderna han ido afojándose los lazos entre patrono y obrero hasta destruirse y reemplazarse por diferentes, si no opuestos, intereses.

Relajados, si no rotos, los vínculos que antes unían a las clases patronal y obrera, ésta, que forma en todas las naciones el mayor núcleo social, el gran proletariado, tiende a organizarse por sí, a vivir por sí misma, a imponerse por la propia fuerza de su número y de su organización, y de no percatarse los Gobiernos y de no intervenir con acción tutelar y legislativa, regulando el contrato de trabajo, surgiría en forma violenta la lucha de clases, que es el pavoroso contenido del llamado problema social.

El contrato de trabajo es la adecuada institución jurídica, por la cual esa lucha de clases puede resolverse en armónico acuerdo, que para ser perfecto ha de responder a los tres fines a que tiende, a saber: al jurídico, es decir, al vínculo contractual; al económico, o séase el valor del factor trabajo en el coste total de la producción, y al social, esto es, a que proporcione al obrero los medios para su existencia. Si el contrato de trabajo no atendiera y resolviera armónicamente estas tres finalidades: la de servir de garantía jurídica a las dos partes contratantes, patronos y obreros, para hacer efectivos recíprocamente sus derechos y obligaciones; la de hacer posible la concurrencia comercial por la venta, con beneficio para el patrono del producto fabricado, y la de proporcionar al obrero los elementos necesarios para su vida y la de su familia, ya que sólo cuenta con el salario para subvenir a sus necesidades, el contrato de trabajo no cumpliría su misión y acusaría una grave anomalía social, que los Gobiernos previsores deben procurar corregir en beneficio de todos y en cumplimiento de la función tutelar que les está encomendada.

.....

Dentro de esta política intervencionista practicada por todos los Gobiernos españoles, liberales y conservadores, ha llegado la hora de que se legisle sobre el contrato de trabajo, base de la armónica relación en-

tre patronos y obreros. Hacerlo es practicar obra de legalidad y de concordia, que debe ser aplaudida, no sólo por socialistas y filántropos, sino por cuantos reconozcan como misión del Estado declarar el derecho y aplicar la justicia.»

Elaboración del proyecto de Ley.

Aquí la Comisión hace historia de los diversos intentos de legislar sobre la materia.

«No es de ahora, dice la Comisión, sino de hace doce años, que el Instituto de Reformas Sociales preparó el proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo. Es este un dato que ha tenido muy presente la Comisión, porque revela dos consideraciones muy fundamentales. La «primera», que es necesidad hace mucho tiempo sentida y reclamada; y que debe, por tanto, atenderse sin más retrasos molestos para todos, sin exceptuar al Instituto, a los Gobiernos y a las clases patronal y obrera. Y «segunda», que no se trata de una improvisación, de algo puramente circunstancial debido al apremio de los sucesos, sino de trabajo fundamental, objetivo, que refleja, no el pensar del día, con doctrinas todavía sin comprobación del tiempo, sino de soluciones reflexivas que tienen en su abono la confirmación, después de muchos años de estudio.»

A continuación explica las vicisitudes del proyecto dentro del Instituto hasta su aprobación definitiva. Y alude a la presentación de aquél, como obra de gobierno, por los Sres. Dávila (1906), Cierva (1908), Merino (1910), Sánchez Guerra (1914) y Ruiz Jiménez (1916), proyecto este que motivó el dictamen de que se trata.

«Resulta que cinco veces se ha presentado a las Cámaras el proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, sin lograr hasta ahora que las Comisiones nombradas dieran dictamen, y sin que, por tanto, haya podido abrirse sobre el mismo discusión pública.

Precisa dejar sentado que si las Comisiones parlamentarias no llegaron a formular dictamen, fué debido, no tanto a la complejidad del asunto cuanto a las circunstancias políticas, que, por el prematuro cambio de Gobiernos, obligaron a nuevas elecciones generales y a constitución de nuevas Cortes.

De todas suertes resulta evidente el retraso del Parlamento en abordar cuestión tan importante y hace tanto tiempo estudiada y preparada. Es consideración esta que ha influido grandemente en el ánimo de la Comisión, impulsándola a dar dictamen, aun haciéndose cargo de las dificultades de su cometido.»

Criterio de la Comisión sobre el contrato de trabajo.

Militando los Senadores que formaban parte de la Comisión en partidos políticos diferentes y en escuelas sociales diversas, decidieron, para poder llegar a un acuerdo, aceptar como criterio colectivo la labor realizada por el Instituto «que ha sido en principio aceptada por los Gabinetes liberal y conservador en sus respectivos proyectos de Ley, encerrando sus iniciativas en dos extremos más bien formales que de esencia: el primero, en sistematizar el articulado, ordenándole por materias y bajo epígrafes, para hacer más metódica su exposición y más comprensible su contenido, y el segundo, en circunscribir la materia de este proyecto de Ley, limitándola al contrato de trabajo celebrado entre «patrones» y «obreros», que tiene por objeto el «trabajo manual» y por retribución el «salario». Con esta limitación se precisan más los términos del contrato de trabajo que se regula; se excluyen, *ipso facto*, de este proyecto de Ley una serie extraordinaria de prestaciones retribuidas de servicios de carácter económico, que, como ciertos industriales y los mercantiles, no encajan en sus prescripciones, y se concuerda este proyecto de Ley con la demás legislación social española y extranjera, que en la necesidad de especialización, para no divagar ensanchando desmesuradamente sus horizontes, se ha circunscrito, y es ya por sí materia harto extensa, al mero problema obrero.»

.....
«La Comisión entiende que, aun circunscrito este proyecto de Ley al contrato de trabajo celebrado entre patrono y obrero, no puede abarcar y abarca más que líneas y reglas muy generales, que habrán de irse desenvolviendo paulatina y sucesivamente con relación a las diferentes clases de trabajos manuales o asimilados a tales. Algo de esto existe ya con la Ley especial para trabajos mineros, y será menester reglas especiales para el trabajo agrícola, para el de navegación, para el doméstico, y aun dentro de cada clase para sus diversas grupos. La peculiaridad de cada uno exigirá una Ley complementaria que precise la modalidad especial de sus respectivos contratos de trabajo.»

.....
«La Comisión entiende que este proyecto de Ley debe ser breve y contener nada más que los principios muy generales, reservando para su Reglamento los detalles y para otras Leyes complementarias, según queda dicho, las modalidades especiales de ciertas industrias y trabajos. Así se ha hecho en el Extranjero. En Italia existen proyectos de Ley especiales para el contrato de trabajo general y el agrícola. En Hungría existen Leyes especiales de contrato de trabajo para las trabajos hidráulicos, los de construcción de tranvías y caminos de hierro y para los trabajos agrícolas. Esto mismo se ha hecho ya entre nosotros. Sobre la «jornada de trabajo en la dependencia mercantil» y sobre «la jornada de trabajo en la in-

industria textil» hay formulados otros proyectos de Ley, dictaminados y pendientes de discusión en esta Cámara. También hay presentado y dictaminado otro proyecto de Ley sobre «Código minero», en el que se atiende a la especialización del trabajo en las minas. Un voto particular del Sr. Gullón pide se restablezca el capítulo especial referente a los trabajos mineros.»

Sistematización del proyecto.

La Comisión agrupa la materia que abarca el proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo en los siguientes epígrafes:

- A) De la naturaleza y condiciones del contrato de trabajo;
- B) De los salarios;
- C) De los derechos y obligaciones del patrono y del obrero;
- D) De los Reglamentos de trabajo;
- E) Rescisión del contrato de trabajo;
- F) De las cantinas;
- G) De la cartilla de trabajo;
- H) De las reclamaciones por el contrato de trabajo;
- I) De los créditos por salarios e indemnizaciones debidas al obrero;
- J) De los contratos de trabajo celebrados por la Administración del Estado;
- K) De la facultad reglamentaria.

Agrupados de esta suerte los artículos del proyecto de Ley, han cambiado de numeración la gran mayoría de ellos, pero conservando, no sólo su sentido, sino, en casi todos los casos, hasta su redacción.

Para facilitar el examen y la discusión de tan importante proyecto de Ley, la Comisión estima pertinente hacer algunas manifestaciones sobre cada uno de los citados epígrafes.

A).—De la naturaleza y condiciones del contrato de trabajo.

«Comprende este epígrafe 12 artículos, que corresponden a los del proyecto de Ley del Gobierno, del 1.º al 7.º, ambos inclusive, más el 20, el 29 y el 32.

De conformidad con el criterio sustentado por la Comisión, se ha dado nueva redacción al art. 1.º, para limitar el contrato de trabajo, que ha de regular la Ley, a aquel celebrado entre patronos y obreros que tenga por objeto la prestación de trabajo manual o al mismo asimilado, y cuya retribución sea el salario. La definición dada en el proyecto de Ley del Gobierno es, sin duda, más científica, porque comprende toda prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles, agrícolas o domésticos; pero, por lo mismo, es mucho más vaga y más amplia, lo que hace que el problema, ya de por sí complicado, se haga mucho más difícil.

La Comisión, para introducir su enmienda, ha tenido presente la definición adoptada por las legislaciones extranjeras sobre el contrato de trabajo.....

En todas ellas, como se ve, se refiere el contrato de trabajo a los tres elementos precisos: obrero, patrono y salario.....

Además son numerosas las entidades mercantiles que han pedido ser excluidas de la Ley general del contrato de trabajo, por considerar que garantizan más sus intereses y derechos las disposiciones del Código de Comercio.

Por todas las consideraciones expuestas, y a fin de simplificar el alcance del proyecto de Ley, la Comisión ha creído oportuno dar la nueva redacción que aparece en el dictamen. Por lo demás, ha conservado íntegro el segundo párrafo del art. 1.º, tal cual aparecía en el proyecto del Gobierno, en el que se excluyen de esta Ley los trabajos en cooperación y comisión, los servicios accidentales o sueltos, los de obra por ajuste o precio alzado realizada fuera del establecimiento del patrono, porque se rigen por las legislaciones civil y mercantil. Se ha considerado oportuno aclarar que los servicios fuera del establecimiento no son los del trabajo a domicilio, que indudablemente queda comprendido en las cláusulas de la Ley del Contrato de trabajo.

Respecto al tercer párrafo del propio artículo, que menciona el trabajo de las mujeres y de los niños y el aprendizaje, se ha estimado preferible hacer referencia a las Leyes y Reglamentos que los regulan, sin citar sus fechas, por si en el porvenir pudieran esos preceptos legales ampliarse o modificarse.

Dada la nueva legislación del contrato de trabajo, se imponía que a continuación se precisara el valor legal de las palabras *obrero*, *patrono* y *salario*, conceptos que la Comisión ha tomado de la Ley sobre Tribunales industriales de 19 de mayo de 1908.

El art. 3.º del dictamen es el 2.º del proyecto de Ley. Se refiere a la capacidad de los que pueden contratar su trabajo. La Comisión ha mantenido en su esencia, y en gran parte de su redacción, el texto del Instituto presentado y aceptado por el Gobierno.

La fuerza de la realidad ha movido a la Comisión a ampliar a una semana el plazo dentro del cual el patrono ha de dar cuenta a la Inspección del Trabajo de los contratos celebrados con menores de diez y ocho años; el plazo de veinticuatro horas era demasiado corto. Así lo habían hecho notar varios patronos en la información abierta en esta Cámara.

Nada sustancial se ha alterado respecto a la forma de celebrar el contrato de trabajo, que puede ser verbal o escrito, ni respecto a las condiciones especiales del mismo.

Tampoco se ha modificado nada respecto a que pueda pactarse en el

contrato de trabajo concesión de premios por la mayor cantidad de obra realizada, elevación gradual del salario y participación de los obreros en los beneficios de la Empresa.

Lo único que se ha limitado a hacer, en evitación de posibles diferencias entre patronos y obreros, es consignar que cuando se establezcan tales cláusulas, el contrato de trabajo habrá de pactarse necesariamente por escrito. Es previsión que a todos favorece y a nadie perjudica.

Los dos puntos más importantes que comprende este primer epígrafe del proyecto de Ley son los relativos a la duración de la jornada y al contrato colectivo, asuntos que merecen, por su gravedad, algunas manifestaciones de la Comisión.»

Duración de la jornada.

En el dictamen se alude a la importancia del asunto, posición de las escuelas sociales, riesgos de la excesiva limitación de la jornada, y discusión del problema en el Pleno del Instituto.

«Ante los antecedentes y consideraciones que quedan expuestos, la Comisión ha estimado que lo más oportuno y conveniente para todos era aceptar la solución propuesta por el Instituto de Reformas Sociales. Según ella, se respeta la libertad de los contratantes, y sólo como supletorio, cuando no se haya pactado duración de la jornada o no se halle ésta determinada por una Ley, se entenderá que aquélla es de ocho horas por día. En los servicios domésticos, de navegación y agrícolas se regirá la jornada, a falta de pacto expreso, por el uso.

Por último, se declara nulo el contrato de trabajo en que se estipule una jornada «inhumana» por lo notoriamente excesiva. La Comisión, para evitar posibles dudas o torcidas interpretaciones, ha añadido que esta declaración de inhumana por lo excesivo de la jornada habrá de hacerla el Tribunal competente, que es, para todos los efectos de esta Ley, el Tribunal industrial, y en su defecto, el Juez de primera instancia del partido. No cabe duda de que este era el espíritu y el pensamiento, tanto del Instituto, como del Gobierno de S. M.; no era posible que tan grave declaración, que lleva aparejada la nulidad del contrato de trabajo, pudiera hacerla nadie más que el Tribunal competente; pero, por ello, es conveniente y oportuno que se diga así terminantemente en el texto legal.»

Contrato colectivo de trabajo.

«Este es el punto más delicado y de mayor trascendencia del proyecto de Ley que examinamos. La Comisión, respondiendo a la confianza recibida, se considera en el deber de llamar sobre el particular muy especialmente la atención del Senado.

Nadie ignora que la forma usual y corriente de los contratos de trabajo es la individual, por la que cada patrono contrata con cada uno de sus obreros en las condiciones en uso en la localidad. De hecho, no existe estipulación ni discusión entre obrero y patrono: éste fija el salario y las condiciones del trabajo, redactándolo o no en forma de Reglamento de la fábrica, taller, del tajo o de la obra, y el obrero se limita a solicitar su admisión, dándose por sobrentendido que el admitido acepta íntegramente las condiciones fijadas por el patrono. De aquí que en el lenguaje ordinario se hable de la admisión y despido de obreros, no de la celebración y rescisión de contratos. Se explica que los patronos prefieren esta contratación individual, porque en virtud de ella quedan árbitros y dueños de su explotación o negocio.

No sólo la conveniencia patronal, sino las Leyes, han venido manteniendo y hasta imponiendo la contratación individual del trabajo. La doctrina individualista ha dominado durante mucho tiempo en el derecho y en la sociedad. Toda la labor de la Revolución francesa, por lo que atañe al proletariado, fué libertarle de las Corporaciones, Cofradías o gremios, a los que estaba sujeto, y juzgando que nada le desataba tanto como la libertad, a ella acudió y la impuso....

En los propios principios estuvo inspirada nuestra legislación patria, en particular el capítulo V del título XIII del libro 2.º del Código penal, que trata «de las maquinaciones para alterar el precio de las cosas», cuyo artículo 556, que castiga con arresto mayor la coligación para encarecer o abaratar el precio del trabajo, no fué derogado hasta la Ley de 27 de noviembre de 1909, que autorizó y reglamentó el derecho a la huelga para patronos y obreros.

Con tales y tan calificados precedentes jurídicos y sociales, no tiene nada de extraño que perdure el contrato de trabajo «individual», y que hasta los más dispuestos a aceptar la moderna evolución miren con recelo el contrato de trabajo «colectivo».

Sin embargo, sean cuales fueren las ideas particulares de cada cual, no puede desconocerse que la queja más firme y más fundada del elemento obrero, por lo que hace al contrato de trabajo, es precisamente la desigualdad en que se encuentran las dos partes contratantes. El patrono dispone de medios y de capitales y puede imponer condiciones, mientras que el obrero, que no vive más que de su salario, tiene que aceptar las que le impongan, so pena de padecer hambre. De aquí que, para tratar de restablecer el equilibrio, los obreros hayan ideado agruparse, constituir grandes núcleos, Sindicatos, Federaciones, que poder oponer a las exigencias de los patronos. El docto Sr. Buylla, en la interesante conferencia que dió sobre este tema el año 1909 en la Academia de Jurisprudencia, reconoció que «el contrato colectivo, en realidad de verdad, ha nacido de un estado de lucha entre patronos y obreros». Así es, y no hay razón ni conveniencia en desconocerlo. Constituye esta realidad una de las dificultades para que por unos y por otros sea reconocido y practicado.

El derecho de asociación es tan sagrado, y tan legítimo servirse de él para restablecer la igualdad y para hacer triunfar la justicia, que no es posible que, a menos de flagrante tiranía, pueda ser desconocido ni coartado por nadie. La dificultad estriba en regular este derecho para que en su legítimo ejercicio no perturbe otros igualmente sagrados y respetables.

El proyecto del Gobierno, aceptando integra la propuesta del Instituto de Reformas Sociales, resuelve la cuestión, en el art. 3.º, con el espíritu más amplio y expansivo para los obreros. Dispone este artículo que si se celebra el contrato de trabajo entre el patrono y un Sindicato o Asociación, a nombre de los obreros, esas colectividades (las formadas por los obreros para pactar las condiciones y forma del trabajo), serán directamente responsables de las obligaciones contraídas por cada uno de los trabajadores, y tendrán asimismo la personalidad necesaria para ejercitar los derechos que a éstos correspondan.

Llama la atención, ante todo, que el caso se formule en forma hipotética y no en forma afirmativa, que corresponde al ejercicio de un derecho. Extraña además que se refiera a los contratos de trabajo entre el «patrono» (es decir, un patrono individual) y un Sindicato o Asociación de obreros, y parezca, por esta redacción, que quedan excluidos los contratos de trabajo entre una Asociación de patronos y una Asociación de obreros. La observación es de importancia, porque si sagrado es el derecho de los obreros a reunirse, coligarse o asociarse, para defender sus legítimos intereses y derechos, no menos sagrado es el de los patronos para hacer lo propio. Esta deficiencia fué subsanada por el Sr. Cierva en su proyecto de Ley, que dice en su art. 3.º: «Los patronos y los obreros pueden contratar colectivamente el trabajo, constituyendo entonces una personalidad distinta de los asociados, que asumirá los derechos y las obligaciones, ejercitará las acciones y quedará sujeta a las responsabilidades que se deriven del contrato.»

Ambos textos, el del Instituto de Reformas Sociales y el del Sr. Cierva, coinciden en no exigir ningún requisito ni ninguna garantía a las Asociaciones que pacten el contrato del trabajo. Y no puede ocultarse a nadie que la situación de patronos y obreros, por lo que hace a la garantía de la responsabilidad, es muy diferente. La Unión Industrial de Asturias, en el luminoso informe que presentó al proyecto de Ley del Sr. Cierva (que aparece impreso en la página 174 y siguientes del libro sobre «Contrato de trabajo» del Instituto) (1), expresa que un patrono, una Sociedad industrial constituida con arreglo al Código de Comercio, tiene siempre personalidad jurídica y efectiva suficiente para el cumplimiento de sus contratos, que la colectividad obrera que con ella pactara no dejaría de exigirle hasta el último céntimo; pero, en cambio, es muy dudo-

(1) Véase antes pág. 66.

so que la Asociación obrera disponga de capital que garantice las obligaciones que a nombre de sus asociados asuma en los contratos de trabajo que celebre. Y añade: «Todavía en el contrato que se ajustara entre un patrono y sus propios obreros organizados podría haber, a falta de otras, la garantía de la buena fe entre partes que se conocen y se necesitan, pero con Asociaciones extrañas, ni esa siquiera existiría: todas las responsabilidades eficaces serían para el patrono; todos los derechos, para el obrero.» Para corregir tamaño riesgo propone la referida Unión Industrial de Asturias que sólo se autorice la contratación colectiva de trabajo a patronos y obreros cuando formen colectividades civilmente capacitadas para constituir derechos y obligaciones, y que se autorice además, pero como caso especial, a contratar a los obreros de una fábrica o establecimiento con su propio patrono, aun cuando no constituyan sociedad civil, pero formando, por este solo hecho, personalidad distinta de los asociados, que asumirá los derechos y obligaciones, ejercerá las acciones y quedará sujeta a las responsabilidades que se deriven del contrato.

La Comisión no tiene por qué ocultar que esta propuesta ha merecido la simpatía de muchos de sus individuos, porque, a la vez que recoge la aspiración unánime de la clase obrera de admitir el contrato colectivo de trabajo como medio de procurar la debida igualdad entre esta clase y la patronal, la reglamenta en forma que no lesiona intereses y evita que del exceso de amplitud a favor de los obreros surja otra vez la desigualdad en el contrato de trabajo, si bien esta vez, no en perjuicio de los obreros, sino de los patronos. Esto no obstante, la Comisión, siempre con el mero carácter de Ponencia para discutir y salvando, como en todos los extremos, la opinión personal de cada uno de sus miembros, ha ido más adelante para no quitar al proyecto ministerial la amplitud que quiso darle a propuesta del Instituto de Reformas Sociales.

Para proceder así ha tenido en cuenta la Comisión múltiples y poderosas razones que pasa a reseñar con la posible brevedad.

En primer término, no pueden ni quieren desconocer, los que forman la mayoría de la Comisión, las que han sido y vienen siendo doctrinas sociales del Partido liberal, en gran parte compartidas por el conservador.

Es de extrañar que punto tan importante como el de la modalidad del contrato colectivo de trabajo, no fuera casi discutido en el Pleno del Instituto que aprobó el art. 3.º Sólo aparece en la sesión de 23 de mayo de 1904 que el Delegado obrero Sr. Ormaechea solicitó que se adicionara una serie de prescripciones que, como dijo el Sr. Azcárate, constituirían un verdadero proyecto de organización de Sindicatos obreros que nada tenían que ver con el proyecto de Ley que se discutía. Pero esa falta de discusión parece demostrar que ninguno de los elementos científicos, técnicos, políticos, patronales y obreros que intervinieron en la redacción de la Ley, vieron nada peligroso, nada de inconveniente ni de importu-

no en la implantación legal del contrato colectivo cuando con tanta facilidad lo aprobaron, sin protesta ni oposición de nadie.

Y es, sin duda, que cuantos han estudiado o practicado los problemas sociales, con unanimidad que impresiona y que por su fuerza convence, han resultado al fin partidarios y defensores del contrato de trabajo....

Contrasta la parquedad de la discusión en el Pleno del Instituto acerca del contrato colectivo de trabajo con los numerosísimos casos que cita en su publicación de huelgas de haberse resuelto por medio de contratos colectivos....

Ante tan repetida y larga experiencia, ante juicios tan autorizados, la Comisión no ha podido por menos de entregarse, no sin dejar a salvo el criterio personal de sus individuos. Lo que ha hecho es modificar la redacción del texto del proyecto presentado, refiriéndolo a patronos y obreros y precisando los tres casos en que podrá celebrarse el contrato colectivo, a saber: 1.º Cuando patronos y obreros formen Sociedades civiles o mercantiles con arreglo al Código respectivo: Entonces las garantías son completas para unos y para otros; 2.º Cuando se trate de una Asociación legalmente constituida: entonces puede ser que la Sociedad obrera carezca de capital para responder, pero tendrá siempre la garantía del prestigio de la Asociación, aparte de que los Sindicatos, Federaciones obreras y Casas del Pueblo comienzan a disponer de fondos sociales; la Casa del Pueblo de Madrid es accionista del Banco de España. Para mayor consideración moral se pide que en los Estatutos o Reglamentos se consigne que están facultadas para celebrar contratos colectivos, y 3.º Cuando no formando Sociedad civil o mercantil ni Asociación legal, se trate de obreros de una misma industria o establecimiento que contraten con su propio patrono. Anteriormente se dejó consignada la importancia y utilidad de este caso. En todos ellos queda establecido que la entidad que celebre el contrato asumirá los derechos y obligaciones, ejercerá las acciones y quedará sujeta, en su peculio o fondos sociales, a las responsabilidades que se deriven del contrato colectivo. Es el máximo de garantías que la Comisión ha acertado a incluir en el texto legal, teniendo presente el amplio sentido colectivo y solidario que domina hoy entre las clases obreras. Tienden éstas a formar grandes agrupaciones, que al mismo tiempo que previenen los tumultuosos movimientos individualistas, atomísticos y anarquizantes, regulando las condiciones del trabajo, cuentan cada vez con más recursos que permite se hagan efectivas las responsabilidades y sirva de valladar a los perturbadores del orden, ya que nada hay más conservador que la propiedad y la organización.

La Comisión ha creído indispensable consignar en la Ley que los contratos colectivos habrán de celebrarse *necesariamente* por escrito. No es posible que acuerdos que pueden tener tantas y tan graves consecuencias queden a la vaguedad e indeterminación de un pacto verbal.

No desconoce la Comisión que los contratos colectivos pueden ser de

muchas clases y que pueden regular directamente el trabajo y establecer bases a las cuales habrán de sujetarse los contratos individuales.

.....
La Comisión no ha creído deber entrar en terreno tan minucioso y casuístico, firme en su propósito de que esta Ley sólo contenga principios generales y fundamentales. Espera en este caso, como en todos los demás extremos del proyecto, los juicios e iniciativas del Senado, solicitando con encarecimiento la cooperación de aquellos de sus miembros que gozan en la materia de autoridad y reconocido prestigio.»

B). — De los salarios.

«Según dejamos dicho al definir el concepto del contrato de trabajo, el *salario* es la retribución que percibe el obrero por su trabajo. Para el obrero, el salario es la causa y el fin del contrato, así como para el patrono esa causa y esa finalidad es la obligación contraída por el obrero de trabajar. El salario representa, por lo tanto, en el contrato de trabajo el elemento *precio*, que desde el punto de vista económico es el elemento principal. A él se refieren, en su casi totalidad, todas las reivindicaciones patronales y obreras. El trabajo produce un valor, y, como en todos los contratos bilaterales, hay un cambio entre este valor y el salario....

Ningún legislador, ninguna autoridad, pueden ser tan sabios y previsores que lleguen a determinar reglas concretas para cada caso. A lo más a que puede aspirarse es a fijar reglas muy generales, y a esto se limita, por no poder hacer otra cosa, el proyecto de Ley que examinamos.

El salario es la remuneración que corresponde al obrero por su trabajo, cuyo trabajo hemos dicho que significa valor, y, por lo tanto, puede representarse en precio. Pero ¿quién es capaz de fijar matemáticamente la cifra? No sólo habría de cambiar por cada índole de trabajo y del obrero que lo realizara, sino que, además, es sabida, aunque sea difficilísimo apreciarla, la relación que existe y la dependencia estrecha que se establece entre el trabajo y la voluntad del que lo realiza. Notoria es la diferencia del trabajo del obrero cuando trabaja a la hora o cuando lo hace a destajo.

Lo evidente es que el salario representa para el obrero la parte que le corresponde en el precio de la mercancía que ha contribuido a fabricar o en el valor de la obra realizada por su esfuerzo. Como, según hemos dicho al explicar el concepto del contrato de trabajo, el obrero no cuenta con otro recurso para vivir más que su salario, no puede esperar, para cobrarlo, a que la mercancía se venda o a que el valor de la obra se cotice, sino que necesita percibirlo en plazos muy cortos, a medida que van surgiendo sus necesidades y ha de proveer a satisfacerlas. El obrero no puede acudir al crédito, porque el interés del mismo le merma su salario, casi siempre excesivamente reducido. De aquí que el salario esté

de por sí reducido por las primas del seguro y del anticipo. El patrono corre con todos los riesgos e inseguridades de la venta del producto, y es de justicia tome sobre el salario esas reducciones que, sin embargo, le merman. Natural es que la Ley se ocupe de que a ellas no se añadan otras evitables, como el pago del salario en especies o el retraso en su entrega. A ambos extremos atiende nuestro proyecto de Ley.

Redactamos un dictamen parlamentario y no un estudio doctrinal, que nos llevaría forzosamente a analizar las leyes económicas y sociales a las que el salario está sujeto. No es posible, sin embargo, que dejemos de referirnos, por más que sea sólo de pasada, a las diferentes teorías que se han sustentado acerca del salario....

Ninguna teoría es absoluta ni puede serlo. El salario responde a multiplicidad de circunstancias, además de la oferta y la demanda, a la productividad del trabajo, a la riqueza general, a las condiciones del país y de la naturaleza, a la legislación en vigor, a la carestía de las primeras materias, a la población, a un sinnúmero de hechos y de causas, entre ellas a la organización obrera, a su espíritu de asociación, a su disciplina. Vano es pretender agruparlas en una fórmula genérica, y más vano todavía deducir de ella reglas inflexibles. El salario es y ha de ser vario, y oscila entre un «minimum», que es el indispensable al obrero para vivir, y un máximo, que es aquel que excede del precio de coste de la mercancía, es decir, el que no permite colocar el producto en el mercado. Las oscilaciones del salario son infinitas, porque infinitas son las causas y concusas que lo engendran; de aquí que dijéramos al comienzo de este apartado que sólo puede fijarlo la libre discusión y acuerdo de las partes, patrono y obrero, lo que no quiere decir que el Estado nada tenga ni pueda hacer en la materia.

Aparte de la fijación del «salario mínimo», punto sobre el que nos ocuparemos brevemente a continuación, el Estado puede y debe intervenir, obligando a que se haga efectivo en metálico, y sólo por excepción en especie; prescribiendo los plazos, que deben ser breves, dentro de los cuales deberá abonarle el patrono; regulando cuándo ha de ser válido el salario entregado directamente a la mujer casada y al menor; prohibiendo que el salario se abone en lugares de recreo, cantinas, tabernas o tiendas, y reduciendo todo lo posible los casos en que sea permitido hacer descuentos sobre el salario.

El «salario mínimo» constituye una de las reivindicaciones más unánimes de la clase obrera. La insuficiencia del salario es su queja principal, y el motivo o el pretexto de casi todas las huelgas. Negar su fundamento en la mayoría de los casos sería negar la evidencia.... Pero el reconocimiento de esta verdad no debe hacernos caer en el error de que sea posible la fijación, a título de autoridad, de un salario mínimo. ¿Cómo determinararlo? ¿Quién debería fijarlo?

El obrero tiene derecho a que su salario le permita vivir, lo que los ingleses indican con la típica frase: *The standard of life*. Pero ¿dónde

puede señalarse esa medida? Lo indispensable para unos es casi superfluo para otros; compárense las necesidades de un obrero norteamericano o inglés con las de un obrero chino, y nos percataremos de la gama infinita de las necesidades humanas. Imponer un salario mínimo por obra de la autoridad sería peor que arbitrario, porque acarrearía la ruina industrial del país que lo estableciera, a menos que pudiera conseguirse un acuerdo internacional uniforme. El salario no lo impone caprichosamente el patrono, sino que obedece a las leyes económicas a que hemos hecho somera alusión y a las necesidades de la concurrencia comercial. Además, no hay que olvidar que, como dicen los autores, dentro del salario hay dos conceptos: el salario «nominal», que es la suma o cantidad recibida, y el «real», que es el conjunto de cosas o efectos que con esa suma puede adquirirse, y si se llegara a fijar el salario «nominal», cambiaría su potencialidad de adquisición, o sea el salario «real», y nada habríase conseguido en definitiva.

El Sr. Cierva, en el art. 5.º de su proyecto de Ley, incluyó, entre las cláusulas que anularían el contrato, estipular un jornal o salario que no sea remunerador, a juicio de Tribunal competente. La innovación produjo extraordinaria alarma entre los industriales, y así hubieron de hacerlo presente en la información que se abrió en el Senado. El Sr. D. Pablo Alzola, de reconocida competencia, el Fomento del Trabajo Nacional de Barcelona y la Unión Industrial de Asturias, entre otros, convinieron en que era peligrosísimo confiar a un Tribunal de la índole de los industriales la declaración de si un salario es o no remunerador. Bastaría la apreciación equivocada de uno de esos Tribunales para que se condenara en aquella región una industria que no podría competir con sus similares de otra por tener que pagar jornales más elevados. La determinación del salario mínimo por decisiones de un Tribunal en casos concretos es por demás grave y propensa a fatales consecuencias económicas.

Por ahora, y dada la presente situación social del mundo, nada es posible hacer en cuanto a la fijación directa por el Estado del *salario mínimo*, y tan evidente conclusión se impone a todos los espíritus. Lo prueba el hecho notable de que no fué sostenido por ninguno de los delegados obreros en la discusión, ante el Pleno del Instituto de Reformas Sociales, del proyecto de Ley que nos ocupa. Hombres de escuela, pero prácticos al propio tiempo, se hicieron cargo, sin duda, de sus dificultades invencibles.

La solución la hemos indicado ya: está en la libre discusión de las partes, favorecida por la fuerza que da a la clase obrera su organización y su disciplina. La práctica del *contrato colectivo*, al que nos hemos referido en el anterior apartado, a juicio del Sr. Salmerón y García, influye en la elevación de los salarios y en su mantenimiento en un tipo que permite a los obreros vivir lo que en Inglaterra se llama la vida del ciudadano, sin perjuicio de la concurrencia y de la industria, porque se aequilibraban las posibilidades mediante la discusión circunstanciada entre obre-

ros organizados y patronos. Al Estado sólo le toca favorecer esas inteligencias y hacer cumplir lo libremente pactado. En algunos países, como en la Colonia Victoria, de Australia, el Estado ha constituido Comités de salarios, compuestos de patronos y de obreros en igual número, y bajo la dirección de un Presidente, designado por las dos partes o nombrado por el Gobierno. Estos Comités examinan las condiciones de la producción y fijan, con pleno conocimiento de causa, el salario. Es precedente que si, por ahora, sólo se ha aplicado al trabajo a domicilio, conocido con el nombre de *sweating system*, está llamado a grandes amplitudes. El Gobierno de S. M. lo admite en principio, en este mismo proyecto de Ley, al consignar que, en los contratos de trabajo celebrados por la Administración del Estado, los salarios se fijarán por años y con arreglo a informes pedidos a los técnicos y a las Asociaciones gremiales o representaciones de los obreros, donde las haya. Es un comienzo de intervención del obrero en la fijación del salario, que habrá de servir de modelo a la industria particular y al trabajo de libre concurrencia. La tendencia merece especialísima atención, y habremos de referirnos a ella de nuevo al comentar el epígrafe correspondiente a los contratos de trabajo de la Administración del Estado del proyecto de Ley que examinamos.

La Comisión, por lo que hace al particular de los salarios, no ha introducido ninguna alteración importante, conservando los textos del proyecto de Ley del Gobierno preparado por el Instituto. Los artículos 13 al 17, ambos inclusive, de nuestro proyecto de Ley coinciden con los artículos 8.º, 9.º, 10, 11 y 18 del proyecto primitivo.

.....

En cuanto al período o fecha en que deban hacerse efectivos los salarios, se mantiene lo dispuesto en el proyecto del Gobierno, de que, salvo pacto en contrario, sea por semanas; pero teniendo presente las observaciones formuladas por algunos Vocales del Instituto de Reformas Sociales, se ha añadido que en la agricultura el pago se efectuará según la costumbre del lugar, teniendo derecho el obrero a que se le hagan anticipos por quincenas para poder disponer de fondos y no necesitar acudir al crédito, procediendo a liquidar en las fechas que el uso tenga establecidas. En muchas partes de España hay la costumbre de pagar a los obreros del campo por anualidades y liquidar en días fijos, por San Miguel o San Martín, y a legalizar esta costumbre es a lo que tiende la modificación introducida. Se conserva que en el servicio doméstico el pago se haga por meses.»

C) De los derechos y obligaciones del patrono y del obrero.

«Ningún cambio ha creído necesario introducir la Comisión en la materia. Los artículos del 18 al 21, ambos inclusive, que comprende este epígrafe, concuerdan con los artículos números 14, 15, 19 y 28 del proyecto

ministerial. El hecho de presentarlos organizados y bajo un epigrafe común facilita su comprensión y su estudio.

Comienza este epigrafe por una declaración de principios que, a juicio de la Comisión, no sólo responde al carácter educativo que ésta, como todas las Leyes sociales, debe tener, sino, a la vez, a la conveniencia de que quede en la misma consignado el concepto de reciprocidad de derechos y obligaciones que el contrato de trabajo, como todo pacto bilateral, establece. Es de mayor necesidad y eficacia la declaración en ésta que en otras Leyes, por lo mismo que es de notoria evidencia la lucha de clases y que es de necesidad extrema social que la lucha sea jurídica y respetuosa, así por la una como por la otra parte. No huelga, pues, sino que es de evidente utilidad la declaración de que el patrono y el obrero se deben, respectivamente, respeto y consideración.

El derecho primordial del patrono es utilizar el trabajo del obrero, así como el de éste es percibir su salario; pero estos derechos fundamentales van acompañados de múltiples deberes. El proyecto de Ley precisa los principales.....»

D) De los Reglamentos de trabajo.

«Todo trabajo exige una dirección, y ésta una reglamentación más o menos minuciosa, según se trate del trabajo familiar o casero, o del trabajo en las grandes fábricas. La reglamentación habrá de ser diferente, según la índole del trabajo, y por completo diversa, de referirse a la industria fabril, a la minería, a la agricultura, etc., etc. Lo que pretende regularse en esta parte del proyecto de Ley es exclusivamente la norma general o el principio de la existencia de Reglamentos, llamados, en el proyecto francés, Reglamentos de taller.

El punto fué ampliamente discutido en el Pleno del Instituto con toda ponderación y sumo acierto.....

En lo que no hubo unanimidad fué en lo referente a las multas o correcciones. Unos intentaron que nada se tratara acerca de la materia, por considerar que la multa sólo debe imponerla la Autoridad y no el patrono. Otros, por el contrario, pensando en el bien de los propios obreros, sostuvieron que la corrección o multa era preferible al despido, que deja al obrero sin medios de ganarse la vida, y que la práctica demuestra su recíproca oportunidad para unos y para otros. Por fin se convino en aceptar la imposición de multas, si bien no pudiendo imponerse más que las previstas en los Reglamentos, limitándolas, como máximo, a la sexta parte del salario diario del obrero, consignando la obligación de avisarle al obrero de la corrección que se le haya impuesto y de anotarla en un libro, que habrá de ser puesto a la disposición y examen de los Inspectores del Trabajo. Se convino igualmente en declarar que la multa puede ser condonada como premio al que lo merezca, y el importe de las mismas habrá de ser empleado en beneficio de los obreros, por lo cual se lle-

vará la debida contabilidad. Con tales precauciones quedan a salvo los legítimos intereses de los obreros, y las multas se convierten en una medida disciplinaria que habrá de excitar el celo y la atención en el cumplimiento de su trabajo del obrero, sin poder beneficiar en ningún caso al patrono, lo que hubiera podido engendrar el abuso o el odio.

La Comisión ha encontrado muy atinado lo referente a este extremo, y por ello lo acepta íntegramente. De aquí que los artículos 23 y 24 del proyecto de Ley de la Comisión sean idénticos a los artículos 16 y 17 del proyecto de Ley ministerial.

La Comisión ha creído deber añadir un artículo, que es el núm. 22, con objeto de precisar dos cosas, a saber: primera, que sea la Inspección del Trabajo del Instituto de Reformas Sociales la que decida en cada caso, en vista del número de obreros y la importancia del trabajo que realicen, la necesidad de redactar un Reglamento de trabajo. Dada la diversidad de circunstancias y de clases de trabajo a que se refiere esta Ley, era imposible detallar, y lo más oportuno es dejarlo a la decisión del organismo administrativo encargado de la aplicación de las Leyes sociales. Ninguno más competente y más autorizado para hacerlo; ninguno más preparado e imparcial....

El segundo extremo que ha considerado deber regular la Comisión es el referente a si los Reglamentos de trabajo pueden ser dictados libremente por los patronos o la autoridad ha de tener alguna intervención previa sobre los mismos.

De la discusión en el pleno del Instituto resulta que los Sres. Vocales obreros solicitaron que dichos Reglamentos fueran registrados oficialmente y remitidos en copia al Instituto de Reformas Sociales, y aparece el principio aceptado por todos. Sin embargo, ni en el texto aprobado en definitiva por el Instituto, ni en el del proyecto de Ley del Gobierno, se consigna el anterior acuerdo.

El punto tiene indudable importancia, porque, como queda dicho, los Reglamentos de trabajo son supletorios de las cláusulas del contrato de trabajo, y obliga su cumplimiento a los obreros. Las multas o correcciones que en tales Reglamentos se establecen pueden influir en el salario que percibe el obrero.

.....
La Comisión ha considerado que en virtud de la trascendencia que el Reglamento de trabajo tiene en las relaciones entre patronos y obreros y en la interpretación del contrato de trabajo, procede que sea sometido a la Inspección del Trabajo del Instituto de Reformas Sociales. La gran autoridad de que disfruta este organismo entre obreros y patronos podrá, mejor que ninguna regulación expresa, hacer obra de eficaz armonía y concordancia en materia de suyo tan varia y delicada.»

E) Rescisión del contrato de trabajo.

«El contrato de trabajo, como todo pacto, se extingue o finaliza por el cumplimiento de la obligación, a tenor de lo dispuesto en el art. 1.156 del Código civil, y, por lo tanto, al expirar el plazo por el que se hizo o al concluir la obra que lo motivó. Por tratarse, sin duda, de un precepto de derecho común, no creyó necesario el Instituto, al elaborar este proyecto de Ley, el consignarlo en un artículo especial, y de ahí que no aparezca en el texto ministerial. La Comisión ha creído, no obstante, que aun tratándose de una redundancia, aclara y precisa el pensamiento y lo hace más comprensible para patronos y obreros. Conviene no descuidar el carácter educativo que tiene esta como todas las Leyes sociales....

Sentado el principio y caso general, la Comisión ha aceptado el texto del proyecto del Gobierno, cuyos artículos del 22 al 27 concuerdan con los del proyecto de Ley de la Comisión del 25 al 31.

La legislación extranjera (Leyes alemana, belga, suiza, holandesa y proyectos de Ley de Francia y Suecia) es más minuciosa en la determinación de los casos en que pueden rescindirse los contratos de trabajo, según que en los mismos se haya fijado o no plazo. El asunto fué muy debatido en el pleno del Instituto de Reformas Sociales, llegándose a fórmulas conciliadoras que la Comisión aprecia en su gran valor, por el que tienen en sí y por la autoridad de las personas que intervinieron en el debate y en la votación. Por ello se limita a reproducir lo aprobado por el Instituto, con ligeras alteraciones de agrupación meramente formales.

En el pleno del Instituto se suscitó por los Sres. Vocales obreros la cuestión de si el preaviso que se exige a los obreros, o el pago de ocho días de salario para rescindir el contrato, cuando se ha fijado objeto o plazo, atenta al derecho de huelga que los obreros reclamaban en aquel entonces, y que posteriormente les ha reconocido la Ley de 27 de abril de 1909. El punto es por demás interesante, y ha sido muy discutido, no sólo en España, sino también en el Extranjero, por juristas y sociólogos.

Dando uno u otro sentido al concepto de arrendamiento de obras y servicios en relación con el arrendamiento de cosas, han llegado los autores a conclusiones diferentes. Unos suponen que la huelga rompe el contrato de trabajo; otros afirman que no hace más que suspenderlo.

De todos modos, por lo que hace a nuestra legislación patria, el punto parece resuelto por el propio art. 1.º de la Ley de Huelgas, que, al declararlas igualmente legítimas para los patronos como para los obreros, añade: *sin perjuicio de los derechos que dimanen de los contratos que hayan celebrado*. Parece, pues, evidente que patronos y obreros, en casos de huelga o lock-outs, quedarán obligados a prevenirse o a pagar ocho jornales, si no quieren verse envueltos en reclamaciones judiciales, por el deber mutuo en que están de indemnizarse por los perjuicios que se

irroguen por el incumplimiento voluntario de sus respectivas obligaciones, a tenor de lo consignado en el art. 21 del proyecto de Ley. Ni a patronos ni a obreros debe preocuparles la cortapisa del preaviso que les impone la prescripción legal, porque en la realidad les causará muy pequeños sacrificios, compensados con creces por las grandes ventajas que a unos y a otros habrá de procurarles en la época de normalidad, que son, por fortuna, las más largas. Por ello, personalidades tan eminentes como los difuntos Moret y Canalejas, tan amigos a la vez de la clase obrera y tan respetuosos con la patronal, mantuvieron con todo calor el principio del preaviso y todo el articulado de este epígrafe. La Comisión, al mantenerlo, rinde el debido homenaje de respeto a la memoria de aquellos dos esclarecidos estadistas.»

F) De las cantinas.

«Después de aludir a la gravedad del problema conocido con la frase de *truck-system* y de recordar la discusión de estos artículos del proyecto en el Pleno del Instituto, se dice:

«La discusión fué tan extensa como luminosa. Por unanimidad se convino en que, para autorizar la existencia de los referidos Economatos, fuera preciso: 1.º La libertad absoluta del obrero para aceptar el suministro; 2.º La publicidad de las condiciones en que éste se haga, y 3.º La venta de los géneros a precio de coste. La discrepancia surgió respecto a si el suministro habría de suspenderse o no por los patronos, una vez declarada la huelga, y acerca de si los obreros habrían de tener o no alguna intervención en la administración del Economato. Ambos extremos tienen importancia real y de principios.

Los Delegados obreros sostuvieron con vivísimo calor y con variedad de argumentación los dos extremos, por considerar que si, establecido el Economato patronal, suspendiera éste sus suministros, declarada la huelga, la falta de medios de los obreros para proveerse de lo necesario en algunos sitios lejanos de las poblaciones podría influir en la duración y eficacia de la huelga, y por estimar que, sin la intervención obrera, el Economato patronal podría convertirse en arma coactiva contra el obrero.

Los Delegados técnicos, políticos y científicos, mantuvieron diferentes puntos de vista.

.....
Como fórmula conciliatoria, en lo referente a si habrán de suspender el suministro los Economatos patronales en caso de huelga, se llegó a la declaración de que habrá de mantenerse el suministro mientras el obrero no sea *despedido*. No se resuelve, en realidad, la duda, pues queda por precisar si la huelga rompe o sólo suspende el contrato de trabajo; pero como en la realidad los patronos, cuando van al rompimiento definitivo, despiden a los obreros, hay ya una pauta fija que seguir, pues sólo en

este caso podrán dejar de suministrar sus géneros los Economatos patronales.

En cuanto a la intervención de los obreros, triunfó el criterio de no concedérsela en los Economatos patronales, y por ello nada se dice sobre este extremo en el texto aprobado por el Instituto y en el proyecto de Ley presentado por el Gobierno.

La Comisión, salvando, como siempre, el criterio personal de cada uno de sus miembros, ha considerado que no podía por menos de tener presente lo dispuesto en el Real decreto del Sr. Cierva de 18 de julio de 1907. En dicho Real decreto, publicado dos años después de haber elaborado su proyecto el Instituto de Reformas Sociales, se obliga a que en la administración de los Economatos patronales tengan alguna intervención los obreros: esta es la legalidad hoy vigente, y que lleva ya de vigencia cerca de diez años, al parecer, con buen resultado, o, al menos, sin protesta ostensible de nadie..... En su vista, la Comisión no ha juzgado oportuno que por conservar el texto ministerial, en que posiblemente no se ha tenido presente esta consideración, desaparezca un estado de hecho y de derecho que, reclamado con todo interés por los representantes del elemento obrero, e implantado por un Gobierno conservador, la práctica ha consagrado sin protestas ni daños efectivos. Fundada en tales consideraciones, la Comisión se ha permitido añadir la intervención de los obreros en la administración de los Economatos patronales a las otras cuatro prescripciones establecidas por el Instituto. Es la única alteración que ha introducido en este epígrafe, conservando los demás extremos de los artículos 12 y 13 del proyecto de Ley del Gobierno, que pasan a ser los artículos 32 y 33 del proyecto de Ley de la Comisión.

.....

Por último, si se suprime el párrafo final del art. 13 del texto ministerial, es porque se sustituye con la frase: «con arreglo a las disposiciones que al efecto se dicten», pues en esas disposiciones constará la obligación de someter a la Inspección del Trabajo del Instituto de Reformas Sociales la aprobación y autorización de los nuevos Economatos patronales que se creen. La Comisión estima como tendencia general preferible la intervención de la Inspección del Trabajo del Instituto a la de las Juntas locales de Reformas Sociales, para este extremo de los Economatos y todos los de aplicación de las Leyes obreras, tanto por la mayor competencia de los Inspectores del Instituto como para lograr la necesaria unidad en las resoluciones y evitar la pluralidad de criterios que hoy se observa en las Juntas regionales.»

G) De la cartillá de trabajo.

«El punto de si debe o no ser declarado obligatorio el título profesional o cartilla de trabajo para el obrero no fué discutido en el Pleno del Instituto de Reformas Sociales. La propuesta negativa, con el derecho del

obrero a obtener del patrono una declaración escrita de los servicios prestados, fué aprobada por unanimidad, sin que mediara ningún género de observaciones. Así, al menos, se desprende de la lectura de las actas.

El tema, sin embargo, es de interés, y las opiniones no aparecen unánimes.

.....
La Comisión, fiel a su principio de seguir el texto del Instituto y del Gobierno, acepta la redacción de ambos textos. Su art. 34 es idéntico al 31 del proyecto de Ley del Gobierno.»

H) De las reclamaciones por el contrato de trabajo.

«Declarado el derecho sustantivo en lo referente al contrato de trabajo, precisa establecer el adjetivo que ha de darle aplicación práctica mediante la determinación del Tribunal que ha de tener competencia para decidir las cuestiones civiles que surjan entre patronos y obreros sobre interpretación, aplicación y cumplimiento de los contratos de trabajo y mediante la declaración del procedimiento que habrá de seguirse. Es la fijación de lo que llaman los juristas el derecho para el derecho.

Quando se discutió este punto en el Pleno del Instituto de Reformas Sociales, la situación legal era por completo diferente a la de hoy. Entonces nada se había legislado acerca de Tribunales especiales adecuados para resolver los problemas obreros, y se partía del temor de la inadaptabilidad de los Tribunales y del procedimiento ordinario. De aquí que en el proyecto preparado por el Instituto y en el aprobado por el mismo se sometieran las cuestiones que se suscitasen acerca de los contratos de trabajo a tres jurisdicciones, diferentes por su orden: primero, a los Jurados mixtos de patronos y obreros; a falta de éstos, a las Juntas locales de Reformas Sociales, y en su defecto, así como para la ejecución de los acuerdos de estas entidades, a los Tribunales ordinarios de justicia.

.....
Constituidos estos Tribunales industriales por la Ley de 19 de mayo de 1908, reformada por la Ley de 12 de agosto de 1912, no cabe duda de que a ellos ha de corresponder el examen y decisión de las cuestiones civiles que afecten al contrato de trabajo. Así lo establece el proyecto de Ley del Gobierno, y así lo acepta la Comisión. Considera, sin embargo, la Comisión que, a falta de Tribunales industriales, por no hallarse todavía constituidos, la jurisdicción corresponde exclusivamente a los Jueces de primera instancia, no siendo necesario decir que las partes puedan someterse al arbitraje de las Juntas locales, pues el derecho de las partes a buscar cualquier fórmula de conciliación o arbitraje, antes de someter sus diferencias al Tribunal competente, es absoluto y está fuera

de toda duda, por estar basado el contrato de trabajo, ante y sobre todo, en la voluntad o en la libertad de las partes.

En cambio, la Comisión ha estimado que precisa fijar que cuando intervenga el Juzgado de primera instancia, por no hallarse constituidos en la localidad los Tribunales industriales, deberá ajustarse el Juzgado al procedimiento expeditivo y sencillo que marca la referida Ley de Tribunales industriales, para evitar toda duda y facilitar la rápida solución de las cuestiones que se someten a su fallo. Es de interés público que las contiendas entre patronos y obreros por consecuencia del contrato de trabajo se resuelvan rápidamente y con gran espíritu de equidad. Deberán tenerlo muy presente los Tribunales industriales y los Juzgados de primera instancia al intervenir en esta clase de asuntos.»

I) De los créditos por salarios e indemnizaciones debidas al obrero.

«Inspirado este proyecto de Ley de contrato de trabajo, como toda la legislación llamada social, en el bien y la protección al obrero que la necesita por su inferioridad económica con relación al patrono y por constituir las mayores masas sociales y más desamparadas, no serían suficientes las medidas tomadas a su favor respecto al puntual pago de su salario, si no se completara con algunas medidas para hacer más fácil y declarar preferente su cobro en todos los casos de concurrencia con otros créditos de carácter civil o mercantil.

En el apartado B) han quedado razonadas y expuestas todas las precauciones que se toman a fin de que el salario se haga efectivo en moneda de curso legal; que su importe se abone en plazos cortos; que respondan a las frecuentes necesidades del obrero; que no puedan realizarse en lugares de recreo, tabernas, tiendas o cantinas; que no puedan hacerse sobre el mismo indebidos descuentos. En el apartado F) han quedado expuestas otras garantías a favor del salario en cuanto queda prohibido que se obligue directa o indirectamente al obrero a adquirir objetos de su consumo en determinadas tiendas, y se reglamentan los Economatos patronales en forma beneficiosa para el obrero.

Aparte de la obligación genérica establecida en el art. 1.108 del Código civil, en el apartado C) de este proyecto de Ley ha quedado consignado el principio (art. 21) de que, tanto el patrono como el obrero, han de indemnizar a la otra parte los perjuicios que respectivamente se irroguen por el voluntario incumplimiento de las obligaciones contraídas. El retraso en el pago del salario daría derecho, según este principio, a la correspondiente demanda de indemnización.»

Se recuerda también la Ley de 12 de julio de 1906, refrendada por el Sr. Conde de Romanones, sobre embargo de salarios.

«No satisfechos todavía los autores de este proyecto de Ley, han fijado

su atención en los créditos por salarios devengados o indemnizaciones debidas al obrero, y después de minuciosa y sabia discusión, en la que tomaron parte juriscultos tan eminentes como los Sres. Dato y Alvaréz (D. Melquiades), convinieron en la redacción del art. 21, que la Comisión conserva íntegro en su art. 36.

.....
Además, y a propuesta de personalidad tan competente en materia de seguros como el Sr. Maluquer y Salvador, se consigna igualmente en dicho artículo que las indemnizaciones determinadas por la Ley de Accidentes del trabajo para caso de muerte del obrero, de haber seguro, estarán comprendidas en el art. 428 del Código de Comercio, que prescribe que las cantidades que el asegurador deba al asegurado serán propiedad de éste, aun contra las reclamaciones de los herederos legítimos y acreedores de cualquier clase.»

J) De los contratos de trabajo celebrados por la Administración del Estado.

«En una de las primeras sesiones del Pleno del Instituto de Reformas Sociales para preparar el presente proyecto de Ley, nuestro sabio compañero, Sr. Santamaría de Paredes, discutiendo con los Sres. Vocales obreros, hubo de hacer la distinción fundamental, según dejamos dicho, entre el Estado definidor del derecho y el Estado patrono. Bajo el primer aspecto, el Estado no debe entrar en excesivas limitaciones, dejando a la libertad de las partes el medio de llegar a soluciones de armónica concordia; pero bajo el segundo aspecto el Estado debe dar el ejemplo de ser un patrono modelo que inicie las más humanitarias y caritativas reformas en favor de la clase más numerosa y necesitada del proletariado.

.....
El Instituto de Reformas Sociales, desde su primera propuesta de legislación sobre contrato de trabajo, incluyó una sección especial para los celebrados por la Administración del Estado, con objeto de fijar términos más ventajosos para los obreros.

.....
El Sr. Cierva suprimió todo este apartado en su proyecto de Ley de 20 de mayo de 1908, por suponer, según afirma en el preámbulo, que con tales prescripciones invadía el Poder legislativo la facultad reglamentaria que sólo al ejecutivo incumbe. «Es el Estado, decía el Sr. Cierva, para los efectos de esta Ley, un patrono más, a quien obligan, como a todos, sus preceptos; y si la índole de una determinada suerte de trabajos o servicios reclama disposiciones singulares, pueden y deben ellos adoptarse y repetidamente se adoptaron por el Ministro del ramo, como nadie capacitado para aplicar a la singularidad remedios idóneos.»

El Vocal obrero del Instituto de Reformas Sociales Sr. Largo Caba-

liero, que informó ante la Comisión senatorial del proyecto de Ley del Sr. Cierva, rebatió el supuesto del entonces Ministro de la Gobernación de que el establecer en la Ley condiciones especiales para los contratos de trabajo que celebre el Estado era invadir el Poder legislativo, facultades reglamentarias del ejecutivo.

.....
En el nuevo proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, presentado por el Sr. D. Fernando Merino con fecha 16 de julio de 1910, se volvieron a incluir las referidas ventajas.»

Idéntica conducta siguió el Sr. Sánchez Guerra en su proyecto de Ley de 12 de junio de 1914.

«El proyecto de Ley del Sr. Ruiz Jiménez, que dictaminamos, conserva las mismas prescripciones sobre la materia, y las razona en su preámbulo exactamente con las mismas palabras que las transcritas del Ministro de la Gobernación del último Gabinete conservador, presidido por el señor Dato.

Según queda dicho, tres son los puntos de especialización que prescriben estas disposiciones, por lo que hace a los contratos de trabajo celebrados por el Estado, a saber: jornada normal, fijación del salario, y auxilios a los obreros en caso de enfermedad y en forma de pensiones de vejez o invalidez.»

Después de recordar la discusión sobre la jornada en el Pleno del Instituto, se dice:

«La Comisión, vista la unanimidad de pareceres, ha aceptado la propuesta del Instituto, conservada en todos los proyectos de Ley en que se ha incluido el apartado especial de los contratos de trabajo del Estado. Se ha permitido, sin embargo, incluir un inciso, que confía sea aceptado por todos: el de incluir entre los motivos de urgencia para horas extraordinarias de trabajo «la defensa nacional». Aunque pudiera considerarse comprendido en los términos del proyecto, la Comisión ha creído que, por su importancia, convenía precisarlo.

En lo referente a la fijación del salario, ya dijimos, al tratar especialmente este particular, cuanto correspondía.... El salario tiene su tarifa propia, de la cual no hay posibilidad de salir sin comprometer el negocio. La dificultad está en fijar esa tarifa, para la cual hemos dejado dicho que en ciertos países se ha ideado la constitución de Comités de salarios, compuestos de igual número de patronos y obreros, presididos por técnicos, cuyos Comités, a presencia de todos los factores y elementos que integran la producción, fijan la cantidad exacta que corresponde al salario en cada grupo de trabajos y en cada localidad. Esto es lo que a manera de ensayo, y para los trabajos públicos, se establece en este proyecto de Ley.... La experiencia demostrará las ventajas o inconvenientes de semejante procedimiento, y posible es que abra nuevos horizontes de justicia para el porvenir.

El tercero y último punto de especialización de los contratos de tra-

bajo del Estado es el referente a la concesión de ventajas al obrero. De dos clases aparecen estas ventajas en el proyecto de Ley que examinamos: concediendo derecho al obrero, en casos de enfermedad grave no comprendidos en la Ley de Accidentes del trabajo, de ser asistido en los Establecimientos de Beneficencia nacional o provincial, percibiendo durante quince días la mitad de su salario y reservándole durante dos meses su puesto, todo lo que representa un mayor humanitarismo y espíritu de caridad, siempre loable, y menos gravoso al Estado que a un particular, y la concesión de pensiones de vejez.

El Instituto de Reformas Sociales, al redactar el artículo referente a este último extremo, se inspiró en la doctrina entonces corriente respecto a las jubilaciones. Por ello propuso que, al cabo de veinte años de trabajos al servicio del Estado, el obrero tuviera derecho a que se le abonase una pensión correspondiente a la cuarta parte del salario mayor que hubiere disfrutado durante dos años, cuya pensión no sería inferior a una peseta, transmisible a su viuda e hijos menores de diez y seis años. El Pleno del Instituto redujo este derecho a sólo los obreros que hayan trabajado veinte años en fábricas, talleres, arsenales o minas del Estado, que es lo que aparece en el proyecto de Ley que dictaminamos.

La Comisión, después de haberlo meditado mucho, ha estimado que el espíritu de esta disposición es el del antiguo sistema empírico en que está fundado el régimen de Clases pasivas que todos los Gobiernos intentan modificar. No hay, por lo tanto, razón alguna para aplicarlo por vez primera a la clase obrera, como consecuencia del contrato de trabajo con el Estado, cuando nada permite sostener aquel espíritu en el estado actual de la ciencia de la Previsión. ¿Qué razón hay para que se conceda pensión al obrero que lleva veinte años y no al que lleve diez y nueve? La cuantía de la pensión es igualmente caprichosa, sin fundamento alguno científico, como tampoco la tiene la transmisión a la mujer y al hijo menor.

La Comisión, previa consulta con autoridad tan respetada en la materia como lo es el ilustre General Marvá, ha creído preferible, en favor de los propios obreros, adscribir éstos al régimen legal del Instituto Nacional de Previsión, órgano del Estado para todo lo relativo a estos seguros sociales, como los ya adscritos al Ministerio de la Gobernación (empleados manuales), de Gracia y Justicia (Mutualidad de funcionarios). De esta suerte, los obreros disfrutarían, no sólo pensión de vejez, sino la de invalidez. Al efecto, se dispone que el Gobierno contrate con el referido Instituto de Previsión, incluyendo en los presupuestos de los respectivos Ministerios las cantidades necesarias, de acuerdo con los Reglamentos que para este fin se dicten. La medida habrá de ser así mucho más beneficiosa para los obreros y para el Estado, y responderá a los nuevos principios científicos de la previsión y del ahorro. La Comisión cree que su propuesta mejora el proyecto ministerial.»

K) De la facultad reglamentaria.

«El proyecto de Ley ministerial es muy parco en la materia. Se limita a disponer en su artículo adicional que el régimen de pensiones para los obreros del Estado, a los que se refiere el apartado anterior, será objeto de un Reglamento especial redactado con sujeción a los preceptos de la Ley de 27 de febrero de 1908, y oyendo al Instituto Nacional de Previsión. Nada dice el proyecto de Ley acerca de que el Reglamento general para la ejecución y cumplimiento de la misma sea propuesto por el Instituto de Reformas Sociales, que es el organismo oficial, preparado y capacitado para ello. Claro es que, cualquiera que sea el Gobierno al que toque cumplimentar Ley tan importante como la del contrato de trabajo, habrá de acudir al Instituto pidiéndole sus luces, ya que suya fué la iniciativa en esta y en todas las materias sociales. Pero, por lo mismo, parece natural que el trámite previo se establezca en la Ley, no como algo potestativo o voluntario, sino como precepto obligatorio. Libre es el Gobierno, en virtud de su responsabilidad, de aceptar o rechazar las propuestas de los Centros consultivos, entre los que tan grande y merecida autoridad ha adquirido el Instituto de Reformas Sociales; pero en lo que debe ser libre es en oír o dejar de oír a dichos Centros: si el contribuyente los paga y la Administración los conserva, es para que los Gobiernos se sirvan de ellos en especial, tratándose de materia tan compleja y difícil como la obrera, que exige enorme experiencia y acopio de datos. La Comisión, por las razones expuestas, ha creído conveniente reemplazar el artículo adicional del proyecto del Gobierno por otro en el que se especifique la obligación del Gobierno de oír siempre al Instituto de Reformas Sociales y al Instituto Nacional de Previsión en la confección, así del Reglamento general para el cumplimiento de la Ley como en los Reglamentos parciales o disposiciones complementarias a que habrá de dar lugar su aplicación. La complejidad de los problemas que suscitará la recta y armónica interpretación y aplicación de la Ley del contrato de trabajo aconsejan que en todo momento el Poder ejecutivo se halle asesorado por aquellos Centros especialmente encargados del estudio de los magnos conflictos sociales. La intervención y el consejo de estos Centros habrá de dar a la vez garantías de acierto y de continuidad en el espíritu que informa la moderna legislación obrera.»

Conclusión.

«Al llegar aquí, y después de haber examinado los extremos todos del proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo, cuyo estudio y dictamen le ha sido confiado, la Comisión siente la alegría del deber cumplido, con

tanta mayor tranquilidad cuanto que las deficiencias y errores en que, contra su voluntad y de la mejor buena fe haya podido incurrir, está segura de que serán suplidas aquéllas y enmendados éstos por la sabiduría del Senado.

El examen de los múltiples temas que comprende este proyecto de Ley ha confirmado el juicio que desde el primer momento formara la Comisión acerca de su importancia y trascendencia, como de la conveniencia y oportunidad de que sus reglas principales encarnen en nuestra legislación social. Hora es ya de que el «contrato de trabajo», base de la relación jurídica y económica entre el patrono y el obrero, esté sujeto a una Ley reguladora inspirada en los modernos principios armónicos entre el capital y el trabajo.

La legislación social u obrera española empieza ya a ser numerosa e importante. Aun prescindiendo de lo legislado por Reales decretos y Reales órdenes, que constituyen gruesos volúmenes, sólo lo votado por las Cortes y sancionado por el Rey como Leyes del Reino pueden formar varios abultados tomos. En lo que llevamos de siglo, las Cortes españolas han elaborado 12 importantísimas Leyes obreras, a saber: la de Accidentes del trabajo, de 30 de enero de 1900; la del Trabajo de mujeres y de niños, de 13 de mayo del mismo año 1900; la del Descanso dominical, de 3 de marzo de 1904; la de reforma de la Ley de Mujeres, en el sentido de que cese en su trabajo al octavo mes de embarazo y no lo reanude hasta cuatro o seis semanas después del alumbramiento, de 8 de enero de 1907; la de Consejos de Conciliación y arbitraje industrial, de 19 de mayo de 1908; la de Tribunales industriales, de la misma fecha; la de Huelgas y coligaciones, de 27 de abril de 1909; la fijando la jornada máxima en las minas, de 27 de diciembre de 1910; la de Construcción de casas baratas, de 12 de junio de 1911; la de Contrato de aprendizaje, de 17 de junio del mismo año 1911; la llamada de la Silla, que obliga a proporcionar asiento a la mujer, de 27 de febrero de 1912; la prohibiendo a la mujer el trabajo nocturno, de 12 de julio de 1912, y la reformando los Tribunales industriales, de 27 de julio del propio año 1912. Justo es que tan rica y variada literatura jurídica obrera se enriquezca cuanto antes con lo que es fundamental para el obrero, con el «contrato de trabajo», que le proporciona su ocupación principal y su único medio de existencia.

Basta la enumeración de las citadas Leyes obreras para confirmar las buenas disposiciones de las Cortes españolas a favor del proletariado. Todas esas Leyes han merecido profunda atención y no menor simpatía del Senado. Esta Alta Cámara, aunque por su organización constitucional puede calificarse de Cámara de calidades, donde no han figurado hasta ahora representantes del partido socialista, y donde, por exigirse renta, no han podido formar parte obreros, ha mostrado en todo momento un gran espíritu popular y democrático, y ha consagrado especialísima atención a los problemas que afectan al proletariado. Con madurez de

juicio, pero al propio tiempo con grandes alientos progresivos, el Senado ha intervenido en la discusión de las Leyes y disposiciones, y en su criterio han brillado a la vez la competencia y su noble afán por el mejoramiento de la clase más necesitada. Ninguna reforma, por muy radical o avanzada que haya sido, ha merecido la sistemática repulsa del Senado, que, por el contrario, ha acogido gustoso las iniciativas a favor de los trabajadores, si bien examinándolas con aquel reposo y con aquel concepto objetivo que corresponde a su serena y elevada misión en la función legislativa. Esto es lo que hará, a bien seguro, en la ocasión presente con el proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, cuyas asperezas se ha propuesto desbrozar la Comisión con su circunstanciado dictamen.

Coincide la Comisión con el Gobierno actual y con los que le precedieron y formularon proyectos de Ley análogos en la necesidad de «regular las relaciones que la prestación del trabajo establece entre el patrono y el obrero, trazando reglas con sanciones adecuadas para suplir el silencio de las partes en una relación jurídica de la mayor importancia», según frase con que encabeza su exposición a las Cortes el Ministro de la Gobernación, Sr. Ruiz Jiménez. Es más: la Comisión opina que los momentos actuales, por lo mismo que en ellos es más viva la incesante y tumultuosa lucha entre los elementos productores de la riqueza nacional, son los más apropiados para traducir en disposiciones legislativas aquellos puntos en que por fortuna se ha logrado la noble conciliación entre las diferentes exigencias y opiniones. Precisamente en los instantes mismos en que, aprovechando un interregno parlamentario, la Comisión acuerda y traza estas líneas, se vislumbra en el horizonte, tal vez con más pasión y menos cordura que nunca, la lucha violenta del proletariado, y ello no obstante, la Comisión, pese a la diversidad de criterios políticos y sociales de sus individuos, unánimemente se afianza en su criterio de que es obra útil y apremiante la de buscar fórmulas jurídicas como las que este proyecto de Ley establece, para suavizar cada vez más la contienda y quitaría gran parte de su ponzoña, al atender como es debido a los dictados de la razón y del derecho.

Es indudable que en la moderna efervescencia obrera, al lado de mucho inadecuado e inadmisibile, por atentar a los propios fundamentos de la naturaleza y de la sociabilidad humanas, hay no poco de equitativo y de factible, y esto último debe ser atendido previo el estudio y compulsas correspondientes y previa la deliberación y voto del Poder legislativo. En semejante caso se encuentra, a juicio de la Comisión, el contrato de trabajo.

No lo somete, sin embargo, a la sabiduría del Senado como algo definitivo e intangible, sino, según queda dicho al comienzo de este dictamen, a manera de ponencia y salvando la opinión individual de todos y cada uno de los miembros de la Comisión.

En su virtud, tiene la honra de presentar a la deliberación, y, si procede, a la aprobación del Senado, la siguiente

Propuesta de dictamen de la Comisión del Senado sobre el proyecto de Ley de Contrato de trabajo.

A) De la naturaleza y condiciones del contrato de trabajo.

Artículo 1.º Se entiende por contrato de trabajo, para los efectos de esta Ley, todo aquel que se celebre entre patronos y obreros que tenga por objeto la prestación de trabajo manual o asimilado al mismo, por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o de cualquiera otra forma que las partes convengan y retribuido por medio del salario.

Quedan, sin embargo, excluidos de las disposiciones de esta Ley los contratos de trabajo en cooperación o comisión, los servicios accidentales o sueltos y los de obra por ajuste o precio alzado, realizada fuera del establecimiento o explotación o de la acción directa del patrono, siempre que no se trate del trabajo a domicilio, los que se regirán por los preceptos legales de las legislaciones civil y mercantil.

En cuanto al trabajo de las mujeres y de los niños y al aprendizaje, se estará a lo prevenido en las Leyes y Reglamentos que los regulen.

Art. 2.º Es obrero para todos los efectos de esta Ley la persona natural o jurídica (individual o colectiva) que preste habitualmente un trabajo manual por cuenta ajena, y cualquiera otro asimilado por las Leyes al trabajo manual.

Es patrono la persona jurídica (individual o colectiva), propietaria o contratista de la obra o explotación donde se ejecute el trabajo. También se considerarán incluidos en esta definición los que contraten servicios de carácter doméstico.

Se entiende por salario la retribución convenida por el trabajo ejecutado.

Art. 3.º Pueden contratar individualmente la prestación de su trabajo los mayores de catorce años; pero los menores de diez y ocho necesitarán la autorización, por el orden que se indica: del padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor y, a falta o ausencia de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo la manutención o cuidado del menor. El patrono contratante comunicará a la Inspección del Instituto de Reformas Sociales, dentro de la semana, los contratos de trabajo que celebre con menores de diez y ocho años.

La mujer casada podrá contratar la prestación de su trabajo, con la autorización expresa o tácita de su marido. Si éste la negase, podrá solicitarla del juez municipal, en comparecencia, con citación del marido.

En caso de separación legal o de hecho, la mujer no necesitará la autorización del marido para contratar su trabajo.

Art. 4.º Los patronos y los obreros podrán celebrar contratos de trabajo individuales y colectivos. Podrán celebrar contratos colectivos:

Primero. Cuando patronos y obreros formen Sociedades civiles o mercantiles, con arreglo al Código respectivo.

Segundo. Cuando se trate de una Asociación legalmente constituida, siempre que sus Estatutos o Reglamentos establezcan como uno de sus objetos la celebración de contratos colectivos.

Tercero. Cuando, aun no formando Sociedad civil o mercantil, ni Asociación, los obreros de una misma industria o establecimiento se agrupen o constituyan una colectividad, con objeto de celebrar el contrato con su propio patrono.

La entidad que celebre el contrato asumirá los derechos y obligaciones, ejercerá las acciones y quedará sujeta con todos sus bienes o fondos sociales a las responsabilidades que se deriven del contrato colectivo.

Art. 5.º El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. En este último caso, cuando no puedan probarse las condiciones del mismo, se entenderá celebrado con arreglo a las disposiciones de esta Ley, a los usos y costumbres del oficio en la localidad y a los Reglamentos, si los hubiere, de la industria o del establecimiento en que el obrero trabaje.

Los contratos colectivos de trabajo habrán de celebrarse necesariamente por escrito.

Los contratos por escrito, así individuales como colectivos, estarán exentos de los impuestos de Timbre y de Derechos reales; pero se extenderán en papel de oficio.

Art. 6.º El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, con fijación de plazo o para obra determinada.

Art. 7.º Son condiciones esenciales del contrato de trabajo:

Primera. La determinación, tan precisa como sea posible, en cada caso, del trabajo contratado. A falta de determinación se estará a la costumbre del oficio, según sea el carácter de los oficios contratados y a los Reglamentos, si los hubiere, de la industria o del establecimiento en que el obrero trabaje.

Segunda. La expresión de si el trabajo se ha de prestar por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o en cualquier otra forma.

Tercera. El señalamiento de la cuantía y forma de pago del salario convenido.

Art. 8.º Cuando no se pacte otra duración de la jornada o no se halle determinada por una Ley especial, se entenderá que aquella es de ocho horas por día. En los servicios domésticos, de navegación y agrícolas, la duración de la jornada, a falta de pacto expreso, se determinará por el uso.

Será nulo el contrato en que, a juicio del Tribunal competente, se estipule una jornada que, dada la índole del trabajo, se considere inhumana por lo notoriamente excesiva.

Art. 9.º Es nulo todo pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles o políticos.

Art. 10. No será válida la renuncia hecha por el obrero en el contrato, o antes o después del mismo, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato, despido indebido del obrero o cualesquiera otras establecidas en las Leyes.

Art. 11. Podrá pactarse en el contrato de trabajo la concesión de premios por la mayor cantidad de obra realizada y la elevación gradual del salario en relación con los servicios del obrero.

Art. 12. Podrá también pactarse la participación de los obreros en los beneficios de la Empresa, estableciendo con la debida claridad las condiciones para tener derecho a la participación, el cese en este derecho, la fijación de la cantidad repartible, la forma de la distribución y la aplicación de los fondos distribuidos.

En cualquiera de estos casos y en los comprendidos en el artículo anterior será necesario que el contrato de trabajo se pacte por escrito.

B) De los salarios.

Art. 13. En el pago del salario por *unidad de tiempo* sólo se atenderá a la duración del mismo, independientemente de la cantidad de obra realizada, aunque debiendo trabajar el obrero con la intensidad adecuada a sus condiciones y género de ocupación.

En el trabajo por *unidad de obra* sólo se atenderá a la cantidad y calidad de la obra y trabajos realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido. Si se hubiese estipulado plazo para la realización de la obra o trabajo, dentro de él deberá terminarse.

El trabajo por *tarea* consiste en la obligación del obrero de realizar un minimum de obra en la jornada u otro periodo determinado.

Art. 14. El salario correspondiente a cualquiera de las formas indicadas de trabajo se hará efectivo en moneda del curso legal, salvo en la agricultura y ganadería, en las cuales podrá ser la retribución mixta de numerario y de especie, sin perjuicio de lo que se dispone en el número 4.º del art. 19.

Será válido el pago de su salario hecho directamente a la mujer casada, salvo la oposición del marido, declarada antes de verificarse aquél. En este caso podrá la mujer solicitar del Juez municipal, en comparecencia y con citación del marido, que la autorice para recibir el salario y para invertirlo en las necesidades del hogar.

También será válido el pago del salario hecho al menor, si no consta la oposición del padre, de la madre o, en su caso, de las personas enumeradas en el art. 3.º

Art. 15. El pago del salario, si no se pacta otra cosa en contrario, habrá de hacerse por semanas. Tratándose de los trabajos agrícolas, se atenderá a la costumbre del lugar; pero el obrero tendrá derecho a que se le hagan anticipos por quincenas para liquidar totalmente en las fechas establecidas por el uso.

En el servicio doméstico el pago podrá hacerse por meses.

Art. 16. No podrá verificarse el abono de salarios en lugar de recreo, taberna, cantina o tienda, salvo cuando se trate de obreros empleados en alguno de esos establecimientos.

Art. 17. No podrá hacerse descuento ni reducción de parte alguna del salario, con las dos únicas excepciones siguientes:

Primera. Por faltas en que el obrero haya incurrido conforme al Reglamento del trabajo.

Segunda. Por disposición de la Autoridad judicial o administrativa.

C) De los derechos y obligaciones del patrono y de los obreros.

Art. 18. El patrono o sus encargados y el obrero se deben respectivamente respeto y consideración.

Art. 19. El patrono o empresario queda obligado:

Primero. A observar en la instalación de la industria los preceptos legales sobre higiene.

Segundo. A emplear todas las precauciones convenientes y todas las medidas adecuadas exigidas por la legislación vigente para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, herramientas y material.

Tercero. A satisfacer puntualmente el salario, y, en caso de demora, a pagar además al obrero la cantidad que corresponda por el interés legal establecido.

Cuarto. A atender a la alimentación, vestido y trato del obrero, cuando viva con el patrono, de una manera adecuada a la posición de éste y conforme al uso del lugar.

Art. 20. El obrero acepta, en lo que concierne al objeto del trabajo, la autoridad del patrono y de las personas en quienes éste delegue, y se obliga:

Primero. A cumplir el Reglamento establecido por la industria o trabajo.

Segundo. A poner en la obra el esfuerzo que corresponda al servicio contratado.

Tercero. A trabajar, en los casos de urgencia y circunstancias anormales de la obra, por un tiempo mayor que el fijado para la jornada ordinaria, a cambio de recibir un aumento de salario que sea, por cada hora

de trabajo extraordinario, mayor de un 50 por 100, como minimum, al correspondiente a la ordinaria.

Cuarto. A indemnizar al patrono de los perjuicios que le origine por descuido calificado en el manejo de las máquinas y herramientas y por desobediencia a las órdenes recibidas, cuando se trate de acciones u omisiones no previstas en el Reglamento de trabajo y no corregidas por las multas que en él se hallen señaladas.

Art. 21. Tanto el patrono como el obrero han de indemnizar a la otra parte los perjuicios que le irroguen por el incumplimiento voluntario de las obligaciones contraídas.

D) De los Reglamentos de trabajo.

Art. 22. El Reglamento de trabajo existirá siempre que el número de obreros o la importancia del trabajo lo precisen, a juicio de la Inspección del Trabajo, a la que en todo caso habrá de ser previamente sometido para su examen y registro.

Art. 23. El Reglamento de trabajo, que será expuesto en sitio visible, contendrá los siguientes extremos:

Primero. Expresión clara y precisa de las horas de principio y fin de la jornada de trabajo y de los días y horas de descanso y alimentación.

Segundo. Instrucciones para limpieza de la maquinaria, aparatos, talleres y locales, y tiempo y modo en que ha de hacerse, con indicación de las medidas de precaución que sea conveniente adoptar.

Tercero. Fijación de los días de pago de salario y de los de entrega de las obras por los obreros que trabajan a domicilio.

Cuarto. Prescripciones sobre seguridad, higiene, moralidad y orden en los locales de trabajo, e indicación práctica de los primeros auxilios que deben prestarse a los obreros en caso de accidente, así como las precauciones más elementales para evitarlos, todo en relación con las industrias de que se trate.

Quinto. Cuantas condiciones regulen las labores en el establecimiento, siempre que no quebranten ningún precepto de la legislación relativa al trabajo.

Art. 24. No podrán imponerse otras correcciones por la infracción de los Reglamentos que las previstas en los mismos.

El total de las multas impuestas por vía de corrección al obrero no podrá exceder por día de la sexta parte del salario.

Las multas o correcciones deberán notificarse al interesado el mismo día de su imposición, y no siendo esto posible, en el plazo más breve. Dichas multas o correcciones se anotarán en un libro-registro. En él se consignarán, con el nombre del obrero, la corrección impuesta y el motivo de la misma.

La anotación en el libro-registro de la corrección deberá ser aproba-

da por el Director o Jefe de la Empresa o industria antes de hacerse efectiva. Este libro-registro se pondrá de manifiesto, sin excusa alguna, a las personas encargadas de la Inspección del Trabajo cuantas veces éstas lo exigieren. Las multas podrán ser condonadas.

El producto de las multas cobradas habrá de ser empleado necesariamente en beneficio de los obreros, y para ello se llevará la debida contabilidad.

E) Rescisión del contrato de trabajo.

Art. 25. El contrato de trabajo termina al expirar el plazo por el que se hizo, o al concluir la obra para la que se pactó.

Art. 26. Cuando no se hubiese fijado plazo para la duración del contrato, éste podrá rescindirse:

Primero. Por muerte o incapacidad declarada legalmente de alguna de las partes.

Segundo. Por interrupción de la obra, acordada por el patrono o a consecuencia de incendio, explosión o cualquier otro accidente.

Tercero. Por despido del patrono.

Cuarto. Por voluntad del obrero.

Art. 27. La cesación temporal o definitiva, total o parcial del trabajo por el patrono, habrá de anunciarse por éste a los obreros con una anticipación de ocho días, por lo menos. El patrono, salvo pacto expreso en contrario, podrá, sin embargo, despedir a los obreros en cualquier momento, abonándoles el jornal correspondiente a ocho días.

Art. 28. De igual manera el obrero ha de anunciar al patrono su propósito de rescindir el contrato ocho días antes de abandonar el trabajo.

El obrero podrá, sin embargo, salvo pacto expreso en contrario, despedirse en cualquier momento abonando al patrono el jornal correspondiente a ocho días.

Art. 29. Cuando se hubiera fijado objeto determinado o plazo para la duración del contrato de trabajo, éste sólo podrá rescindirse:

Primero. Por causas independientes de la voluntad de las partes;

Segundo. Por el mutuo disenso;

Tercero. Por cualquier otro motivo debidamente justificado.

Art. 30. Serán motivos justificados para el patrono: Las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo del obrero; la indisciplina o desobediencia de éste a los Reglamentos, y las injurias o malos tratos por parte del obrero contra el patrono o sus dependientes o contra otros obreros.

Serán motivos de dicha clase para el obrero: Las injurias o malos tratos por parte del patrono o sus dependientes; la falta de pago o de puntualidad en el abono de los salarios convenidos; el exigirle el patrono trabajo distinto del pactado; las modificaciones del Reglamento de trabajo

establecido al celebrar el contrato, o incumplimiento del mismo en lo relativo a las horas de entrada y salida del trabajo.

Art. 31. No serán motivos de rescisión: La inhabilidad del obrero, si no se funda en la pérdida de facultades o aptitudes que se hayan tenido en cuenta al celebrarse el contrato, ni las condiciones que impusiera el patrono en cuanto a la forma del trabajo si estuvieran conformes con lo previsto en el contrato o en el Reglamento anterior a él, o con el uso, tratándose de las faenas agrícolas.

F) De las cantinas.

Art. 32. Desde la promulgación de esta Ley queda anulada, en los actuales contratos de trabajo y prohibida para los que en adelante se celebren, toda condición que directa o indirectamente obligue al obrero a adquirir los objetos de su consumo en tiendas o lugares determinados.

Art. 33. Quedan, sin embargo, permitidos los Economatos organizados por los patronos o empresarios para surtir a los obreros que empleen, siempre que se acomoden a las prescripciones siguientes:

Primera. Libertad absoluta del obrero para aceptar el suministro.

Segunda. Publicidad de las condiciones en que éste se haga.

Tercera. Venta de los géneros a precio de coste.

Cuarta. Continuación del suministro, mientras el obrero no sea despedido.

Quinta. Que los obreros tengan alguna intervención en la administración del Economato.

Los Inspectores del Trabajo quedan encargados de exigir cuidadosamente el cumplimiento de las condiciones indicadas, con arreglo a las disposiciones que al efecto se dicten.

G) De la cartilla de trabajo.

Art. 34. No será obligatoria la cartilla o título profesional para el obrero; pero éste tendrá derecho para obtener del patrono a quien haya servido una declaración escrita de los trabajos prestados.

H) De las reclamaciones por el contrato de trabajo.

Art. 35. Las cuestiones civiles que surjan entre patronos y obreros o entre obreros del mismo patrono, sobre interpretación, aplicación y cumplimiento de los contratos de trabajo, serán decididas con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Tribunales industriales.

En donde los Tribunales industriales no se hallen todavía constituidos, conocerán de las cuestiones a que se refiere el párrafo anterior los Jueces de primera instancia; pero ateniéndose al procedimiento establecido en la citada Ley.

El obrero podrá pedir que sea oído el Ministerio fiscal.

Las Sociedades obreras legalmente constituidas podrán representar en juicio al obrero que a ellas pertenezca, previa la conformidad del interesado.

I) De los créditos por salarios o indemnizaciones debidas al obrero.

Art. 36. Los créditos por salarios devengados y por indemnizaciones debidas al obrero, y correspondientes al último año, se declaran preferentes en todos los casos de concurrencia de créditos de carácter civil o mercantil.

Para determinar su preferencia serán clasificados y graduados en la forma siguiente:

Primero. Cuando se refieran a determinados bienes muebles, incluyéndolos en el número 1.º del art. 1.922 del Código civil, con aplicación, en su caso, del párrafo último de dicho artículo.

Segundo. Cuando se refieran a determinados bienes inmuebles, en el número 5.º del art. 1.923 del mismo Código, si no estuviesen comprendidos en el número 3.º

Tercero. En los demás casos, en la letra D) del núm. 2.º del art. 1.924 del Código civil.

Cuarto. Si la concurrencia fuera de créditos mercantiles, los créditos de que se trate se considerarán comprendidos en la letra C) del número 1.º del art. 913 del Código de Comercio.

Las demandas sobre estos créditos no podrán interponerse sino por el obrero acreedor o sus herederos.

Quinto. Las indemnizaciones determinadas por la Ley de Accidentes del trabajo para caso de muerte del obrero, hállanse comprendidas, si existiese seguro, en la exención respecto a las reclamaciones de herederos o acreedores del patrono reconocida por el art. 428 del Código de Comercio.

J) De los contratos de trabajo celebrados por la Administración del Estado.

Art. 37. Los contratos de trabajo celebrados por la Administración del Estado, o a nombre de ésta, se ajustarán a las condiciones siguientes:

Primera. Se otorgarán siempre, por tiempo o para objeto determinado.

Segunda. La duración normal de la jornada será de ocho horas. En circunstancias extraordinarias, o por motivos de urgencia, declarados por el Director de la obra, o por tratarse de trabajos en despoblado o de

los que exija la defensa nacional, podrá señalarse una duración mayor de la jornada; pero en este caso se aumentará el salario con el correspondiente a hora y media de trabajo por cada una de las horas que excedan de las ordinarias. Las horas extraordinarias, tratándose de trabajos en despoblado, no podrán exceder diariamente de dos.

Tercera. Los salarios se fijarán con arreglo a los informes pedidos a los técnicos y a las Asociaciones gremiales o representaciones de los obreros, donde las haya. Cuando no se hubiere señalado tiempo en el contrato y se trate de obra de larga duración, los salarios se entenderán establecidos por un año, y se rectificarán al cabo de él.

Cuarta. Los salarios se pagarán precisamente en numerario y por semanas. Cuando se trate de trabajos en despoblado podrán pagarse por quincenas.

Quinta. En los casos de enfermedad grave del obrero, no comprendidos en la Ley de Accidentes del trabajo, tendrá aquél derecho a ser asistido por las Instituciones de la Beneficencia del Estado o de la Provincia, a percibir durante quince días la mitad de su salario ordinario y a que se le reserve durante dos meses su puesto en el trabajo.

Sexta. Con las multas que, conforme a los Reglamentos, se impongan a los obreros, se constituirá un fondo, que ha de repartirse anualmente entre los trabajadores que se distingan por su buena conducta o estén más necesitados. La mitad de estos premios se adjudicarán por el Director de la obra, y la otra mitad por el voto de los obreros que a ella concurran.

Art. 38. En las obras y servicios públicos que se ejecuten por contrata se impondrán estas condiciones en los concursos y subastas y se graduará la fianza exigida de modo que asegure el cumplimiento de tales obligaciones.

Art. 39. Los obreros al servicio del Estado serán adscritos por éste al régimen de pensiones de vejez e invalidez del Instituto Nacional de Previsión. Al efecto, el Gobierno contratará con este organismo, incluyendo en los respectivos Presupuestos la cantidad necesaria a este fin, de acuerdo con las condiciones que se establezcan en los Reglamentos.

K) De la facultad reglamentaria.

Art. 40. El Gobierno, siempre a propuesta del Instituto de Reformas Sociales y del Instituto Nacional de Previsión en lo referente al régimen de pensiones para los obreros del Estado, y previo informe del Consejo de Estado, dictará el Reglamento general definitivo para el cumplimiento de la presente Ley y Reglamentos especiales y disposiciones complementarias que juzgue oportunas para su más exacta y armónica observancia.

Madrid, abril de 1917. — Por la propuesta: el Presidente de la Comisión, *J. Pérez-Caballero*.

Comparación entre el proyecto de Ley de la Comisión y el del Gobierno de S. M.

PROYECTO DE LA COMISIÓN

A).--De la naturaleza y condiciones del contrato de trabajo.

Artículo 1.º Se entiende por contrato de trabajo, para los efectos de esta Ley, todo aquel que se celebre entre patronos y obreros, que tenga por objeto la prestación de trabajo manual o asimilado al mismo, por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o de cualquiera otra forma, que las partes convengan, y retribuido por medio de salario.

Quedan, sin embargo, excluidos de las disposiciones de esta Ley los contratos de trabajo en cooperación o comisión, los servicios accidentales o sueltos y los de obra por ajuste o precio alzado, realizada fuera del establecimiento o explotación o de la acción directa del patrono, siempre que no se trate del trabajo a domicilio, los que se regirán por los preceptos legales de las legislaciones civil y mercantil.

En cuanto al trabajo de las mujeres y de los niños y al aprendizaje, se estará a lo prevenido en las Leyes y Reglamentos que los regulen.

PROYECTO DEL GOBIERNO

Artículo 1.º El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles, agrícolas o domésticos.

Quedan, sin embargo, excluidos de las disposiciones de esta Ley los contratos de trabajo en cooperación o comisión, los servicios accidentales o sueltos y los de obra por ajuste o precio alzado, realizada fuera del establecimiento o explotación o de la acción directa del patrono, los cuales se regirán por los preceptos legales de las legislaciones civil y mercantil.

En cuanto al trabajo de las mujeres y de los niños, se estará a lo prevenido en la Ley de 13 de marzo de 1900 y del Reglamento para su aplicación de 13 de noviembre del mismo año, y en cuanto al aprendizaje, se estará a lo que dispone la Ley especial referente a esta materia.

PROYECTO DE LA COMISIÓN

PROYECTO DEL GOBIERNO

Art. 2.º Es obrero, para todos los efectos de esta Ley, la persona natural o jurídica (individual o colectiva) que preste habitualmente un trabajo manual por cuenta ajena, y cualquiera otro asimilado por las Leyes al trabajo manual.

Es patrono la persona jurídica (individual o colectiva), propietaria o contratista de la obra o explotación donde se ejecute el trabajo. También se considerarán incluidos en esta definición los que contraten servicios de carácter doméstico.

Se entiende por salario la retribución convenida por el trabajo ejecutado.

Art. 3.º Pueden contratar individualmente la prestación de su trabajo los mayores de catorce años; pero los menores de diez y ocho necesitarán la autorización por el orden que se indica: del padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor, y a falta o ausencia de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo la manutención o cuidado del menor. El patrono contratante comunicará a la Inspección del Instituto de Reformas Sociales, dentro de la semana, los contratos de trabajo que celebre con menores de diez y ocho años.

La mujer casada podrá contratar la prestación de su trabajo, con la autorización expresa o tácita de su marido. Si éste la negase, podrá solicitarla del Juez municipal en comparecencia, con citación del marido. En caso de separación

Art. 2.º Pueden contratar la prestación de sus servicios los mayores de catorce años; pero los menores de diez y ocho necesitarán la autorización por el orden que se indica: del padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor, y a falta o ausencia de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo la manutención o cuidado del menor. El patrono contratante comunicará a la Junta local de Reformas Sociales, dentro de las veinticuatro horas, los contratos de trabajo que celebre con menores de diez y ocho años.

La mujer casada podrá contratar la prestación de sus servicios con la autorización expresa o tácita de su marido. Si éste la negase, podrá la mujer solicitarla del Juez municipal en comparecencia con citación del marido.

PROYECTO DE LA COMISIÓN

legal o de hecho, la mujer no necesitará la autorización del marido para contratar su trabajo.

Art. 4.º Los patronos y los obreros podrán celebrar contratos de trabajo individuales y colectivos. Podrán celebrar contratos colectivos:

1.º Cuando patronos y obreros formen Sociedades civiles o mercantiles, con arreglo al Código respectivo.

2.º Cuando se trate de una Asociación legalmente constituida, siempre que sus Estatutos o Reglamentos establezcan como uno de sus objetos la celebración de contratos colectivos.

3.º Cuando, aun no formando Sociedad civil o mercantil, ni Asociación, los obreros de una misma industria o establecimiento se agrupen o constituyan una colectividad, con objeto de celebrar el contrato con su propio patrono.

La entidad que celebre el contrato asumirá los derechos y obligaciones, ejercerá las acciones y quedará sujeta, con todos sus bienes o fondos sociales, a las responsabilidades que se deriven del contrato colectivo.

Art. 5.º El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. En este último caso, cuando no puedan probarse las condiciones del mismo, se entenderá celebrado con arreglo a las disposiciones de esta Ley, a los usos y costumbres del oficio en la localidad y a los Reglamentos, si los hu-

PROYECTO DEL GOBIERNO

Art. 3.º Si el contrato se celebra entre el patrono y un Sindicato o Asociación a nombre de los obreros, esas colectividades serán directamente responsables de las obligaciones contraídas por cada uno de los trabajadores, y tendrán asimismo la personalidad necesaria para ejercitar los derechos que a éstos corresponden.

Art. 4.º El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. En este último caso, cuando no pueden probarse las condiciones del mismo, se entenderá celebrado con arreglo a las disposiciones de esta Ley y a los usos y costumbres del oficio en la localidad.

PROYECTO DE LA COMISIÓN

biere, de la industria o del establecimiento en que el obrero trabaje.

Los contratos colectivos de trabajo habrán de celebrarse, necesariamente, por escrito.

Los contratos por escrito, así individuales como colectivos, estarán exentos de los impuestos de Timbre y de Derechos reales, pero se extenderán en papel de oficio.

Art. 6.º El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, con fijación de plazo o para obra determinada.

Art. 7.º Son condiciones esenciales del contrato de trabajo:

1.ª La determinación, tan precisa como sea posible, en cada caso, del trabajo contratado. A falta de determinación, se estará a la costumbre del oficio, según sea el carácter de los oficios contratados, y a los Reglamentos, si los hubiere, de la industria o del establecimiento en que el obrero trabaje.

2.ª La expresión de si el trabajo se ha de prestar por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o en cualquier otra forma.

3.ª El señalamiento de la cuantía y forma de pago del salario convenido.

Art. 8.º Cuando no se pacte otra duración de la jornada o no se halle determinada por una Ley especial, se entenderá que aquélla es de ocho horas por día. En los servicios domésticos, de navegación y agrícolas, la duración de la jornada, a falta de pacto expreso, se determinará por el uso.

PROYECTO DEL GOBIERNO

Estos contratos están exentos de los impuestos de Timbre y de Derechos reales, pero se extenderán en papel de oficio.

Art. 5.º El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, con fijación de plazo para obra determinada.

Art. 6.º Son condiciones especiales de este contrato:

1.ª La determinación, tan precisa como sea posible, en cada caso, del servicio contratado. A falta de determinación, se estará a la costumbre del oficio, según sea el carácter de los oficios contratados.

2.ª La expresión de si el trabajo se ha de prestar por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea.

3.ª El señalamiento de la cuantía y forma de pago de la remuneración convenida.

Art. 7.º Cuando no se pacte otra duración de la jornada o no se halle determinada por una Ley especial, se entenderá que aquélla es de ocho horas por día. En los servicios domésticos, de navegación y agrícola, la duración de la jornada, a falta de pacto expreso, se determinará por el uso.

PROYECTO DE LA COMISIÓN

Será nulo el contrato en que, a juicio del Tribunal competente, se estipule una jornada que, dada la indole del trabajo, se considere inhumana por lo notoriamente excesiva.

Art. 9.º Es nulo todo pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles o políticos.

Art. 10. No será válida la renuncia hecha por el obrero en el contrato, o antes o después del mismo, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, despido indebido del obrero o cualesquiera otras establecidas en las Leyes.

Art. 11. Podrá pactarse en el contrato de trabajo la concesión de premios por la mayor cantidad de obra realizada y la elevación gradual del salario en relación con los servicios del obrero.

Art. 12. Podrá también pactarse la participación de los obreros en los beneficios de la Empresa, estableciendo con la debida claridad las condiciones para tener derecho a la participación, el cese en este derecho, la fijación de la cantidad repartible, la forma de la distribución y la aplicación de los fondos distribuidos.

En cualquiera de estos casos y en los comprendidos en el artículo anterior, será necesario que el contrato de trabajo se pacte por escrito.

PROYECTO DEL GOBIERNO

El contrato en que se estipule una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo, será nulo.

Art. 20. Es nulo todo pacto que limite en daño de cualquiera de las partes el ejercicio de los derechos civiles o políticos.

Art. 29. No será válida la renuncia hecha por el obrero, antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o despido de la obra.

Art. 32. Podrá también pactarse la concesión de premios del trabajo por la mayor cantidad de obra realizada y la elevación gradual de los salarios en relación con los servicios del obrero.

Art. 33. Podrá también pactarse la participación de los obreros en los beneficios de la Empresa, estableciendo con la debida claridad las condiciones para tener derecho a la participación, el cese en este derecho, la fijación de la cantidad repartible, la forma de distribución y la aplicación de los fondos distribuidos.

PROYECTO DE LA COMISIÓN

PROYECTO DEL GOBIERNO

B).—De los salarios.

Art. 13. En el pago del salario por *unidad de tiempo* sólo se atenderá a la duración del mismo, independientemente de la cantidad de obra realizada, aunque debiendo trabajar el obrero con la intensidad adecuada a sus condiciones y género de ocupación.

En el trabajo por *unidad de obra*, sólo se atenderá a la cantidad y calidad de la obra y trabajos realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido. Si se hubiese estipulado plazo para la realización de la obra o trabajo, dentro de él deberá terminarse.

El trabajo por *tarea* consiste en la obligación del obrero de realizar un minimum de obra en la jornada u otro periodo determinado.

Art. 14. El salario correspondiente a cualquiera de las formas indicadas de trabajo se hará efectivo en moneda del curso legal, salvo en la agricultura y ganadería, en las cuales podrá ser la retribución mixta de numerario y de especie, sin perjuicio de lo que se dispone en el número 4.º del art. 19.

Será válido el pago de su salario hecho directamente a la mujer casada, salvo la oposición del marido, declarada antes de verificarse aquél. En este caso podrá la mujer solicitar del Juez municipal, en comparecencia y con citación del marido, que la autorice para reci-

Art. 8.º En la retribución del trabajo por *unidad de tiempo* sólo se atenderá a la duración del servicio independientemente de la cantidad de obra realizada, aunque debiendo trabajar el obrero con la intensidad adecuada a sus condiciones y género de ocupación. En los trabajos por *unidad de obra*, sólo se atenderá a la cantidad y calidad de la obra y trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido. Si se hubiese estipulado plazo para la realización de la obra o trabajo, dentro de él deberá terminarse. El trabajo por *tarea* consiste en la obligación del obrero de realizar un mínimo de obra en la jornada u otro periodo determinado.

Art. 9.º La retribución del trabajo prestado en cualquiera de las formas indicadas se hará efectiva en moneda del curso legal, salvo en la agricultura y ganadería, en las cuales podrá ser la retribución mixta de numerario y de especie, sin perjuicio de lo que se dispone en el núm. 4.º del art. 15. Será válido el pago hecho a la mujer casada si no consta la oposición del marido, y al menor, si no consta la oposición del padre, de la madre y, en su caso, de las personas enumeradas en el art. 2.º

(Párrafo del art. 2.º):

El pago de su salario hecho direc-

PROYECTO DE LA COMISIÓN

bir el salario y para invertirlo en las necesidades del hogar.

También será válido el pago del salario hecho al menor, si no consta la oposición del padre, de la madre o, en su caso, de las personas enumeradas en el art. 3.º

Art. 15. El pago del salario, si no se pacta otra cosa en contrario, habrá de hacerse por semanas. Tratándose de los trabajos agrícolas, se atenderá a la costumbre del lugar; pero el obrero tendrá derecho a que se le hagan anticipos por quincenas para liquidar totalmente en las fechas establecidas por el uso.

En el servicio doméstico, el pago podrá hacerse por meses.

Art. 16. No podrá verificarse el abono de salarios en lugar de recreo, taberna, cantina o tienda, salvo cuando se trate de obreros empleados en alguno de esos establecimientos.

Art. 17. No podrá hacerse descuento ni reducción de parte alguna de salario, con las dos únicas excepciones siguientes:

1.ª Por faltas en que el obrero haya incurrido conforme al Reglamento del trabajo.

2.ª Por disposición de la Autoridad judicial o administrativa.

PROYECTO DEL GOBIERNO

tamente a la mujer es válido, salvo oposición del marido, declarada antes de verificarse aquél. En este caso podrá la mujer solicitar del Juez municipal, en comparecencia y con citación del marido, que la autorice para recibir el salario y para invertirlo en las necesidades del hogar.

Caso de separación legal o de hecho, la mujer no necesitará la autorización del marido para contratar ni para percibir la remuneración de su trabajo.

Art. 10. El pago de la retribución habrá de hacerse por semanas, si no se pacta otra cosa en contrario; pero sin que pueda en ningún caso exceder del plazo de la quincena. Tratándose del servicio doméstico, podrá hacerse por meses.

Art. 11. No podrá verificarse el abono de salarios en lugar de recreo, taberna, cantina o tienda, salvo cuando se trate de obreros empleados en alguno de esos establecimientos.

Art. 18. No podrá hacerse descuento ni reducción de parte alguna de salario, con las dos únicas excepciones siguientes:

1.ª Por multas en que el obrero haya incurrido, conforme al Reglamento de la industria.

2.ª Por disposición de las Autoridades judiciales o administrativas.

PROYECTO DE LA COMISIÓN

PROYECTO DEL GOBIERNO

C).—De los derechos y obligaciones del patrono y de los obreros.

Art. 18. El patrono o sus encargados y el obrero se deben respectivamente respeto y consideración.

Art. 19. El patrono o empresario queda obligado:

1.º A observar en la instalación de la industria los preceptos legales sobre higiene.

2.º A emplear todas las precauciones convenientes y todas las medidas adecuadas, exigidas por la legislación vigente para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, herramientas y material.

3.º A satisfacer puntualmente el salario, y, en caso de demora, a pagar además al obrero la cantidad que corresponda por el interés legal establecido.

4.º A atender a la alimentación, vestido y trato del obrero, cuando viva con el patrono, de una manera adecuada a la posición de éste y conforme al uso del lugar.

Art. 20. El obrero acepta, en lo que concierne al objeto de trabajo, la autoridad del patrono y de las personas en quienes éste delegue, y se obliga:

1.º A cumplir el Reglamento establecido por la industria o trabajo.

2.º A poner en la obra el esfuerzo que corresponda al servicio contratado.

3.º A trabajar en los casos de urgencia y circunstancias anormales de la obra por un tiempo mayor

Art. 14. El patrono, o sus encargados, y el obrero, se deben recíprocamente respeto y consideración.

Art. 15. El patrono o empresario quedan obligados:

1.º A observar en la instalación de la industria los preceptos legales sobre higiene.

2.º A emplear todas las precauciones convenientes y los medios adecuados exigidos por la legislación vigente para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, herramientas y material.

3.º A satisfacer puntualmente la retribución convenida, y, en caso de demora, a pagar además al obrero la cantidad que corresponda por el interés legal establecido.

4.º A atender a la alimentación, despido y trato del obrero, cuando viva con el patrono, de una manera adecuada a la posición de éste y conforme al uso del lugar.

Art. 19. El obrero acepta, en lo que concierne al objeto del trabajo, la autoridad del patrono y de las personas en quien éste delegue, y se obliga:

1.º A cumplir el Reglamento establecido por la industria o trabajo.

2.º A poner en la obra el esfuerzo que corresponda al servicio contratado.

3.º A trabajar en los casos de urgencia y circunstancias anormales de la obra por un tiempo mayor

PROYECTO DE LA COMISIÓN

que el fijado para la jornada ordinaria, a cambio de recibir un aumento de salario que sea, por cada hora de trabajo extraordinario, mayor de un 50 por 100 como mínimo al correspondiente a la ordinaria.

4.º A indemnizar al patrono de los perjuicios que le origine por descuido calificado en el manejo de las máquinas y herramientas, o por desobediencia a las órdenes recibidas, cuando se trate de acciones u omisiones no previstas en el Reglamento de trabajo y no corregidas por las multas que en él se hallen señaladas.

Art. 21. Tanto el patrono como el obrero, han de indemnizar a la otra parte los perjuicios que le irroguen por el incumplimiento voluntario de las obligaciones contratas.

D).—De los Reglamentos de trabajo.

Art. 22. El Reglamento de trabajo existirá siempre que el número de obreros o la importancia del trabajo lo precisen, a juicio de la Inspección del Trabajo, a la que en todo caso habrá de ser previamente sometido para su examen y registro.

Art. 23. El Reglamento de trabajo, que será expuesto en sitio visible, contendrá los siguientes extremos:

1.º Expresión clara y precisa de las horas de principio y fin de la jornada de trabajo y de los días

PROYECTO DEL GOBIERNO

que el fijado para la jornada ordinaria, a cambio de recibir un aumento de salario, que sea, por cada hora de trabajo extraordinario mayor de un 50 por 100 como mínimo al correspondiente a la ordinaria.

4.º A indemnizar al patrono de los perjuicios que le origine por descuido calificado en el manejo de las máquinas, herramientas, o por desobediencia a las órdenes recibidas, cuando se trate de acciones u omisiones no previstas en el Reglamento de trabajo y no corregidas por las multas que en él se hallan señaladas.

Art. 28. Tanto el patrono como el obrero han de indemnizar a la otra parte los perjuicios que la irroguen por el incumplimiento de las obligaciones contratadas.

Art. 16. El Reglamento de la industria, que será expuesto en sitio visible del lugar del trabajo, contendrá los siguientes extremos:

1.º Expresión clara y precisa de las horas de principio y fin de la jornada de trabajo y de los días

PROYECTO DE LA COMISIÓN

y horas de descanso y alimentación.

2.º Instrucciones para la limpieza de la maquinaria, aparatos, talleres y locales y tiempo y modo en que ha de hacerse, con indicación de las medidas de precaución que sea conveniente adoptar.

3.º Fijación de los días de pago de salario y de los de entrega de las obras por los obreros que trabajan a domicilio.

4.º Prescripciones sobre seguridad, higiene, moralidad y orden en los locales de trabajo e indicación práctica de los primeros auxilios que deben prestarse a los obreros en caso de accidente, así como las precauciones más elementales para evitarlos, todo en relación con las industrias de que se trate.

5.º Cuantas condiciones regulen las labores en el establecimiento, siempre que no quebranten ningún precepto de la legislación relativa al trabajo.

Art. 24. No podrán imponerse otras correcciones por la infracción de los Reglamentos que las previstas en los mismos.

El total de las multas impuestas por vía de corrección al obrero no podrá exceder por día de la sexta parte del salario.

Las multas o correcciones deberán notificarse al interesado el mismo día de su imposición, y no siendo esto posible, en el plazo más breve. Dichas multas o correcciones se anotarán en un libro-registro. En él se consignarán, con el

PROYECTO DEL GOBIERNO

y horas de descanso y alimentación.

2.º Instrucciones para la limpieza de la maquinaria, aparatos, talleres y locales y tiempo y modo en que ha de hacerse, con indicación de las medidas de precaución que sea conveniente adoptar.

3.º Fijación de los días de pago de los jornales y de los de entrega de las obras por los obreros que trabajan a domicilio.

4.º Prescripciones sobre seguridad, higiene, moralidad y orden en los locales de trabajo e indicaciones prácticas de los primeros auxilios que deben prestarse a los obreros en caso de accidente, así como las precauciones más elementales para evitarlos, todo en relación con las industrias de que se trata.

5.º Cuantas condiciones regulen las labores en el establecimiento, siempre que no quebrante ningún precepto de la legislación relativa al trabajo.

Art. 17. No podrán imponerse otras correcciones por la infracción de los Reglamentos que las previstas en los mismos.

El total de las multas impuestas por vía de corrección al obrero no podrá exceder por día de la sexta parte del salario.

Las multas o correcciones deberán notificarse a los interesados el mismo día de su imposición, y no siendo esto posible, en el plazo más breve. Dichas multas o correcciones se anotarán en un libro-registro. En él se consignarán, con el

PROYECTO DE LA COMISIÓN

nombre del obrero, la corrección impuesta y el motivo de la misma.

La anotación en el libro-registro de la corrección deberá ser aprobada por el Director o Jefe de la empresa o industria antes de hacerse efectiva. Este libro-registro se pondrá de manifiesto, sin excusa alguna, a las personas encargadas de la inspección del trabajo cuantas veces éstas lo exigieren. Las multas podrán ser condonadas.

El producto de las multas cobradas habrá de ser empleado necesariamente en beneficio de los obreros, y para ello se llevará la debida contabilidad.

E).—Rescisión del contrato de trabajo.

Art. 25. El contrato de trabajo termina al expirar el plazo por el que se hizo o al concluir la obra para la que se pactó.

Art. 26. Cuando no se hubiese fijado plazo para la duración del contrato, éste podrá rescindirse:

1.º Por muerte o incapacidad declarada legalmente de alguna de las partes.

2.º Por interrupción de la obra, acordada por el patrono o a consecuencia de incendio, explosión o cualquier otro accidente.

3.º Por despido del patrono.

4.º Por voluntad del obrero.

Art. 27. La cesación temporal o definitiva, total o parcial del trabajo por el patrono, habrá de anunciarse por éste a los obreros con

PROYECTO DEL GOBIERNO

nombre del obrero, la corrección impuesta y el motivo de la misma.

La anotación en el libro de registro de la corrección deberá ser aprobada por el Director o Jefe de la empresa o industria antes de hacerse efectiva. Este libro-registro se pondrá de manifiesto, sin excusa alguna, a las personas encargadas de la inspección del trabajo cuantas veces éstas lo exigieren. Las multas podrán ser condonadas.

El producto de las multas cobradas habrá de ser empleado en beneficio de los obreros, y para ello se llevará la debida contabilidad.

Art. 22. Cuando no se hubiese fijado plazo para la duración del contrato, éste podrá rescindirse:

1.º Por muerte o incapacidad, declarada legalmente, de alguna de las partes.

2.º Por interrupción de la obra acordada por el patrono o a consecuencia de incendio, explosión o cualquiera otro accidente.

Art. 23. La suspensión voluntaria de la obra habrá de anunciarse por el patrono a los obreros con una anticipación de ocho días por

PROYECTO DE LA COMISIÓN

una anticipación de ocho días por lo menos. El patrono, salvo pacto expreso en contrario, podrá, sin embargo, despedir a los obreros en cualquier momento, abonándoles el jornal correspondiente a ocho días.

Art. 28. De igual manera, el obrero ha de anunciar al patrono su propósito de rescindir el contrato ocho días antes de abandonar el trabajo.

El obrero podrá, sin embargo, salvo pacto expreso en contrario, despedirse en cualquier momento abonando al patrono el jornal correspondiente a ocho días.

Art. 29. Cuando se hubiera fijado objeto determinado o plazo para la duración del contrato de trabajo, éste sólo podrá rescindirse:

- 1.º Por causas independientes de la voluntad de las partes.
- 2.º Por el mutuo disenso.
- 3.º Por cualquier otro motivo debidamente justificado.

Art. 30. Serán motivos justificados para el patrono: Las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo del obrero; la indisciplina o desobediencia de éste a los Reglamentos; y las injurias o malos tratos por parte del obrero contra el patrono o sus dependientes o contra otros obreros.

Serán motivo de dicha clase para el obrero: Las injurias o malos tratos por parte del patrono o sus dependientes; la falta de pago o de puntualidad en el abono de los salarios convenidos; el exigirle el pa-

PROYECTO DEL GOBIERNO

lo menos. El patrono podrá, sin embargo, despedir al obrero en cualquier momento, abonándole el jornal correspondiente a ocho días.

Art. 24. De igual modo ha de anunciar el obrero su propósito de rescindir el contrato ocho días antes de abandonar el trabajo. El obrero podrá, sin embargo, despedirse en cualquier momento, abonando al patrono el jornal correspondiente a ocho días.

Art. 25. Cuando se hubiera fijado objeto determinado o plazo para la duración del contrato, éste sólo podrá rescindirse:

- 1.º Por causas independientes de la voluntad de las partes.
- 2.º Por el mutuo disenso.
- 3.º Por cualquier otro motivo debidamente justificado.

(Continuación del art. 25):

Serán motivos de estas clases para el patrono: Las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo del obrero; la indisciplina o desobediencia de éste a los Reglamentos de la industria, y las injurias o malos tratamientos por parte del obrero contra el patrono o sus dependientes o contra otros obreros.

Art. 26. El obrero tendrá el derecho de rescisión: Por injurias o malos tratamientos por parte del patrono o sus dependientes; por falta de pago o de puntualidad en

PROYECTO DE LA COMISIÓN

trono trabajo distinto del pactado; las modificaciones del Reglamento de trabajo establecido al celebrar el contrato, o incumplimiento del mismo en lo relativo a las horas de entrada y salida del trabajo.

Art. 31. No serán motivos de rescisión: La inhabilidad del obrero, si no se funda en la pérdida de facultades o aptitudes que se hayan tenido en cuenta al celebrarse el contrato, ni las condiciones que impusiera el patrono en cuanto a la forma del trabajo si estuvieran conformes con lo previsto en el contrato o en el Reglamento anterior a él, o con el uso, tratándose de las faenas agrícolas.

F).—De las cantinas.

Art. 32. Desde la promulgación de esta Ley queda anulada en los actuales contratos de trabajo, y prohibida para los que en adelante se celebren, toda condición que directa o indirectamente obligue al obrero a adquirir los objetos de su consumo en tiendas o lugares determinados.

Art. 33. Quedan, sin embargo, permitidos los Economatos organizados por los patronos o empresarios para surtir a los obreros que empleen, siempre que se acomoden a las prescripciones siguientes:

1.ª Libertad absoluta del obrero para aceptar el suministro.

PROYECTO DEL GOBIERNO

el abono de la remuneración convenida; por exigirle el patrono trabajos distintos del pactado, y por la modificación del Reglamento establecido para el trabajo al celebrarse el contrato, o por incumplimiento del mismo en lo relativo a las horas de entrada y de salida del trabajo.

Art. 27. No será motivo de rescisión: La inhabilidad del obrero, si no se funda en la pérdida de facultades o aptitudes que se hayan tenido en cuenta al tiempo de celebrarse el contrato, ni las condiciones que impusiera el patrono en cuanto a la forma de trabajo, si estuvieran conformes con las previas en el contrato o en el Reglamento anterior a él, o con el uso, tratándose de las faenas agrícolas.

Art. 12. Desde la promulgación de esta Ley queda anulado en los actuales contratos de trabajo, y prohibida para los que en adelante se celebren, toda condición que directa o indirectamente obligue a los obreros a adquirir los objetos de su consumo en tiendas o lugares determinados.

Art. 13. Se exceptúan de lo prevenido en las disposiciones anteriores los Economatos organizados por los patronos o empresarios de trabajos para surtir a los obreros que empleen, siempre que se acomoden a las prescripciones siguientes:

PROYECTO DE LA COMISIÓN

2.^a Publicidad de las condiciones en que éste se haga.

3.^a Venta de los géneros a precio de coste.

4.^a Continuación del suministro, mientras el obrero no sea despedido.

5.^a Que los obreros tengan alguna intervención en la administración del Economato.

Los Inspectores del Trabajo quedan encargados de exigir cuidadosamente el cumplimiento de las condiciones indicadas, con arreglo a las disposiciones que al efecto se dicten.

G).—De la cartilla de trabajo.

Art. 34. No será obligatoria la cartilla o título profesional para el obrero; pero éste tendrá derecho para obtener del patrono a quien haya servido una declaración escrita de los trabajos prestados.

H).—De las reclamaciones por el contrato de trabajo.

Art. 35. Las cuestiones civiles que surjan entre patronos y obreros, o entre obreros del mismo patrono, sobre interpretación, aplicación y cumplimiento de los contratos de trabajo, serán decididas con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Tribunales industriales.

En donde los Tribunales industriales no se hallen todavía constituidos, conocerán de las cuestiones a que se refiere el párrafo anterior

PROYECTO DEL GOBIERNO

1.^a Libertad absoluta del obrero para aceptar el suministro.

2.^a Publicidad de las condiciones en que éste se haga.

3.^a Venta de los géneros al precio de coste.

Los Inspectores del Trabajo quedan autorizados para exigir cuidadosamente el cumplimiento de las condiciones indicadas.

Para que los Economatos a que se refieren las disposiciones anteriores puedan funcionar será precisa la autorización de la Junta local de Reformas Sociales.

Art. 31. No será obligatoria la cartilla o título profesional por el trabajador; pero éste tendrá derecho para obtener del patrono a quien se haya servido una declaración escrita de los servicios prestados.

Art. 30. Las reclamaciones civiles que surjan entre patronos y obreros, o entre obreros del mismo patrono, sobre incumplimiento o rescisión de los contratos de trabajo, serán decididas por los Tribunales industriales. A falta de éstos, las partes podrán someterse al arbitraje de las Juntas locales de Reformas Sociales.

En donde los Tribunales industriales no se hallen constituidos, co-

PROYECTO DE LA COMISIÓN

los Jueces de primera instancia, pero ateniéndose al procedimiento establecido en la citada Ley.

El obrero podrá pedir que sea oído el Ministerio fiscal.

Las Sociedades obreras legalmente constituidas podrán representar en juicio al obrero que a ellas pertenezca, previa la conformidad del interesado.

I).—De los créditos por salarios o indemnizaciones debidas al obrero.

Art. 36. Los créditos por salarios devengados y por indemnizaciones debidas al obrero, y correspondientes al último año, se declaran preferentes en todos los casos de concurrencia de créditos de carácter civil o mercantil.

Para determinar su preferencia serán clasificados y graduados en la forma siguiente:

1.º Cuando se refieran a determinados bienes muebles, incluyéndolos en el núm. 1.º del art. 1.922 del Código civil, con aplicación, en su caso, del párrafo último de dicho artículo.

2.º Cuando se refieran a determinados bienes inmuebles, en el número 5.º del art. 1.923 del mismo Código, si no estuviesen comprendidos en el núm. 3.º

3.º En los demás casos, en la letra D) del núm. 2.º del art. 1.924 del Código civil.

4.º Si la concurrencia fuera de créditos mercantiles, los créditos

PROYECTO DEL GOBIERNO

nocerán de las cuestiones a que se refiere el párrafo anterior los Jueces de primera instancia.

El obrero podrá pedir que sea oído el Ministerio fiscal.

Las Sociedades obreras legalmente constituidas podrán representar en juicio al obrero que a ellas pertenezca, previa la conformidad del interesado.

Art. 21. Los créditos por salarios devengados y por indemnizaciones debidas al obrero, y correspondientes al último año, se declaran preferentes en todos los casos de concurrencias de créditos de carácter civil o mercantil.

Para determinar su preferencia serán clasificados y graduados en la manera siguiente:

1.º Cuando se refieran a determinados bienes muebles, incluyéndolos en el núm. 1.º del art. 1.922 del Código civil, con aplicación, en su caso, del párrafo último de dicho artículo.

2.º Cuando se refieran a determinados bienes inmuebles, en el número 5.º del art. 1.923 del mismo Código, si no estuviesen comprendidos en el número 3.º

3.º En los demás casos, en la letra D) del núm. 2.º del art. 1.924 del Código civil.

4.º Si la concurrencia fuera de créditos mercantiles, los créditos

PROYECTO DE LA COMISIÓN

de que se trate se considerarán comprendidos en la letra C) del número 1.º del art. 913 del Código de Comercio.

Las demandas sobre estos créditos no podrán interponerse sino por el obrero acreedor o sus herederos.

5.º Las indemnizaciones determinadas por la Ley de Accidentes del trabajo para caso de muerte del obrero hallanse comprendidas, si existiese seguro, en la exención, respecto a las reclamaciones de herederos o acreedores del patrono, reconocida por el art. 428 del Código de Comercio.

J).—De los contratos de trabajo celebrados por la Administración del Estado.

Art. 37. Los contratos de trabajo celebrados por la Administración del Estado, o a nombre de ésta, se ajustarán a las condiciones siguientes:

1.ª Se otorgarán siempre por tiempo o para objeto determinado.

2.ª La duración normal de la jornada será de ocho horas. En circunstancias extraordinarias, o por motivos de urgencia, declarados por el Director de la obra, o por tratarse de trabajos en despoblado o de los que exija la defensa nacional, podrá señalarse una duración mayor de la jornada; pero en este caso se aumentará el salario con el correspondiente a hora y media de trabajo por cada una de las horas que excedan de las ordinarias. Las

PROYECTO DEL GOBIERNO

de que se trata se considerarán comprendidos en la letra C) del número 1.º del art. 913 del Código de Comercio.

Las demandas sobre estos créditos no podrán interponerse sino por el obrero acreedor o sus herederos.

5.º Las indemnizaciones determinadas por la Ley de Accidentes del trabajo para caso de muerte del obrero hallanse comprendidas, si existiese seguro, en la exención, respecto a las reclamaciones de herederos o acreedores del patrono, reconocida por el art. 428 del Código de Comercio.

Art. 34. Los contratos de trabajo celebrados por la Administración del Estado, o a nombre de ésta, se ajustarán a las condiciones siguientes:

1.ª Se otorgarán siempre, por tiempo o para objeto determinado.

2.ª La duración normal del trabajo será de ocho horas. En circunstancias extraordinarias, o por motivos de urgencia declarados por el Director de la obra, o por tratarse de trabajos en despoblado, podrá señalarse una duración mayor de la jornada; pero en este caso se aumentará el salario con el correspondiente a hora y media de trabajo por cada una de las horas que excedan de la ordinaria. Las horas extraordinarias, tratándose de tra-

PROYECTO DE LA COMISIÓN

horas extraordinarias, tratándose de trabajos en despoblado, no podrán exceder diariamente de dos.

3.^a Los salarios se fijarán con arreglo a los informes pedidos a los técnicos y a las Asociaciones gremiales o representaciones de los obreros donde las haya. Cuando no se hubiere señalado tiempo en el contrato y se trate de obra de larga duración, los salarios se entenderán establecidos por un año, y se rectificarán al cabo de él.

4.^a Los salarios se pagarán precisamente en numerario y por semanas. Cuando se trate de trabajos en despoblado, podrán pagarse por quincenas.

5.^a En los casos de enfermedad grave del obrero, no comprendidos en la Ley de Accidentes del trabajo, tendrá aquél derecho a ser asistido por las Instituciones de la Beneficencia del Estado o de la Provincia, a percibir, durante quince días, la mitad de su salario ordinario, y a que se le reserve, durante dos meses, su puesto en el trabajo.

6.^a Con las multas que, conforme a los Reglamentos, se impongan a los obreros, se constituirá un fondo que ha de repartirse anualmente entre los trabajadores que se distingan por su buena conducta o estén más necesitados. La mitad de estos premios se adjudicarán por el Director de la obra, y la otra mitad por el voto de los obreros que a ella concurren.

Art. 38. En las obras y servicios públicos que se ejecuten por

PROYECTO DEL GOBIERNO

bajos en despoblado, no podrán exceder de dos.

3.^a Los salarios se fijarán con arreglo a los informes pedidos a los técnicos y a las Asociaciones gremiales o representaciones de los obreros, donde las haya. Cuando no se hubiere señalado tiempo en el contrato y se trate de obra de larga duración, los salarios se entenderán establecidos por un año, y se rectificarán al cabo de él.

4.^a El salario se pagará precisamente en numerario y por semanas. Cuando se trate de trabajos en despoblado, podrá pagarse por quincenas.

5.^a En los casos de enfermedad grave del obrero, no comprendidos en la Ley de Accidentes del trabajo, tendrá aquél derecho a ser asistido por las Instituciones de la Beneficencia del Estado o de la Provincia, a percibir, durante quince días, la mitad de su salario ordinario, y a que se le reserve, durante dos meses, su puesto en el trabajo.

6.^a Con las multas que, conforme a los Reglamentos, se impongan a los obreros, se constituirá un fondo que ha de repartirse anualmente entre los trabajadores que se distingan por su buena conducta o estén más necesitados. La mitad de estos premios se adjudicarán por los Directores de la obra, y la otra mitad por el voto de los obreros que a ella concurren.

Art. 35. En las obras y servicios públicos que se ajusten por

PROYECTO DE LA COMISIÓN

contrata, se impondrán estas condiciones en los concursos y subastas y se graduará la fianza exigida de modo que asegure el cumplimiento de tales obligaciones.

Art. 39. Los obreros al servicio del Estado serán adscritos por éste al régimen de pensiones de vejez e invalidez del Instituto Nacional de Previsión. Al efecto, el Gobierno contratará con este organismo, incluyendo en los respectivos Presupuestos la cantidad necesaria a este fin, de acuerdo con las condiciones que se establezcan en los Reglamentos.

K). — De la facultad reglamentaria.

Art. 40. El Gobierno, siempre a propuesta del Instituto de Reformas Sociales y del Instituto Nacional de Previsión, en lo referente al régimen de pensiones para los obreros del Estado, y previo informe del Consejo de Estado, dictará el Reglamento general definitivo para el cumplimiento de la presente Ley y Reglamentos especiales y disposiciones complementarias que juzgue oportunas para su más exacta y armónica observancia.

PROYECTO DEL GOBIERNO

contratas se impondrán esas condiciones en los concursos y subastas y se graduará la fianza exigida de manera que asegure el cumplimiento de tales obligaciones.

Art. 36. Al cabo de veinte años de trabajos en fábricas, talleres, arsenales o minas del Estado, justificados en la forma que se establezca en los Reglamentos, el obrero incapacitado para seguir trabajando tendrá derecho a que el Estado le abone una pensión de retiro vitalicio equivalente a la cuarta parte del salario mayor que durante dos años haya percibido, salvo que por Leyes o Reglamentos no tuviese derecho a pensiones más ventajosas. La pensión, en todo caso, no será inferior a una peseta. El derecho a una pensión adquirido por el obrero que durante veinte años trabajó en los indicados servicios del Estado se transmitirá a su viuda y a sus hijos menores de diez y seis años.

Artículo adicional. El régimen de pensiones a que se refiere el artículo 36 será objeto de un Reglamento especial que se redactará con sujeción a los preceptos de la Ley de 27 de febrero de 1908, y oyendo al Instituto Nacional de Previsión.

**Proyecto de Ley, presentado al Senado el 14 de noviembre de 1919
por el Sr. Ministro de la Gobernación, D. Manuel de Burgos y
Mazo, sobre contrato del trabajo (1).**

(*Apéndice 5.º al núm. 32 del Diario*).

A LAS CORTES

Las modernas complejidades de la vida económica en la sociedad actual, y ciertas direcciones filosóficas del pasado siglo en la Ciencia, determinaron la corriente jurídica de la socialización del Derecho, esto es, el Derecho por todos y para todos, que tiende a suprimir la desigualdad de tratamiento legal, expresión aguda de la lucha de clases, y se propone integrar el Derecho para el Estado (Derecho público) y el Derecho para el individuo (Derecho privado) con el Derecho para la sociedad.

Y si el éxito escaso de una gloriosa institución democrática hizo que el Derecho por todos siga siendo en la práctica un lejano ideal, súplalo la consciente voluntad de quien entienda noble y gallardamente la política, y, a despecho de ingraticudes, sea una realidad el Derecho para todos; deje de ser la Ley expresión de la voluntad de una poderosa minoría, consagración de los intereses de una casta o de una clase privilegiada y dominadora; en perjuicio de otra, perjudicada y sometida; no sea ella una Ley de poder y de dominación, «sistema del egoísmo», como en Roma, y procure ser Ley de asistencia y de justicia; que el bien público no sea únicamente el bien de los hombres públicos, y que al Estado individualista y de la fuerza suceda el Estado democrático del trabajo, al Estado político, el «Estado jurídico».

Y no se tache de «socialismo» a la tendencia, cuando se trata más bien de una integración del individualismo, sustituyendo la vieja abstracción del individuo, aislado y pequeño, por la nueva realidad del individuo, solidarizado en la familia y agigantado por la asociación.

Asistimos a un doble momento en la reorganización social, en relación con la vida del Derecho privado. Primero, las reformas sociales se operan por Leyes gubernativas, que inspira un Derecho de policía; luego se hacen por Leyes civiles, que impone un Derecho social, realizándose así la socialización del Derecho privado. Aquél es el movimiento de avance, la

(1) En el texto original de este proyecto de Ley hay evidentes e importantes erratas. El Instituto se limita a advertirlo, pues su criterio en esta clase de publicaciones es no alterar en nada los originales oficiales.

policía de las costumbres; éste es el de conservación, la definición de los derechos, equivalente de la vida política en la dinámica diferencial de los partidos radicales y los partidos conservadores.

La reforma social se ha iniciado en España (brillantemente) desde el corazón del Poder ejecutivo, centro donde la circulación de la vida social se gobierna; pero debe continuarse más provechosamente desde otros órganos de la reflexión social, donde es misión elaborar técnicamente Códigos y Leyes, que allí toda la eficacia de la Ley se confía a la buena voluntad de las Autoridades para hacerla cumplir, y aquí se interesa en su cumplimiento a todos los ciudadanos, creando derechos y otorgando acciones.

El movimiento de la reforma social alcanza, pues, a los pacíficos dominios donde la Administración de justicia se rige, cuando la socialización del derecho, procedente de otras esferas, impone un solemne reconocimiento legal de definitivas afirmaciones; y he aquí al Ministro de la Gobernación presentando un proyecto de Ley jurídico-social.

Lo decíamos en el discurso de apertura de los Tribunales de 15 de septiembre. Nuestras Leyes sociales, que afectan de manera esencial a los derechos de la personalidad y de los contratos, deben su origen a la falta de preceptos sociales en nuestro Código civil, al hecho de no hallarse satisfecha en él la necesidad determinada por la existencia de relaciones jurídicas que proclama, en su avasallador progreso, la Ciencia social, y allí se reivindicaba para el Derecho civil la competencia; mas se invoca por este Ministerio el fuero para incluir la legislación social en el *corpus juris*.

El Derecho civil, en la técnica, no se limita ya a suplir iniciativas y a ilustrar voluntades, completando subsidiariamente u ofreciendo oficiosamente fórmulas (explicativas, facultativas) de aceptación libre: llega, hoy más que antes, a poner límites a esas iniciativas y a imponer condiciones (relaciones obligatorias) a esta voluntad; por ejemplo, en las condiciones imperativas de los contratos.

Se trata, en fin, de sustituir el dogma jurídico de la voluntad por el «dogma del fin», el sagrado de la justicia individual por la justicia social, que así nace, frente al Derecho privado individual, fundado en la idea de la exclusión, un Derecho privado social sobre la idea de relación, asunto de la actual reforma integral de la legislación civil en el mundo entero.

Penetrado, vivificado por el interés social, el Derecho civil se eleva y se extiende en una nueva fase, hasta el punto de que se puede hablar de un nuevo derecho civil: el Derecho civil social, que es un modo de Derecho civil público.

Empezó a realizarse en los contratos celebrados por la Administración, en las Asociaciones obreras, en la Corporación, y hoy quiere llegar a todos los contratos de trabajo.

El Derecho civil (en el contenido) no se preocupa ya casi únicamente

del régimen de la propiedad, interés de los poderosos, como el Código de Napoleón, y se consagra activamente a dar las normas para el régimen del trabajo, en beneficio de las clases obreras, a través de la moderna legislación protectora del trabajo.

La asistencia, que sale del seno de la familia, para alcanzar a toda la sociedad.

Y si antes a ese régimen de la propiedad, punto geocéntrico del mundo civil, se supeditaba de manera preponderante la reorganización política, la reglamentación de la familia, y aun la regulación de las obligaciones, ahora se ha tener muy en cuenta el régimen del trabajo para una nueva reglamentación política, familiar y contractual.

Porque del trabajo—actividad útil disciplinada—nacen dos intereses, dos funciones: una individual y otra social. Los antiguos legisladores no vieron en él más que la primera, y de aquí el punto de partida para una rectificación. El trabajo es un vínculo jurídico personal, visible, de forma contractual, que une al que trabaja y cobra por trabajar con el que paga y manda; pero es, al mismo tiempo, un vínculo personal, invisible, de figura tutelar, entre el ciudadano que trabaja y la sociedad entera: hay un interés social en el cumplimiento de todo contrato de trabajo. Y si de aquél nace una perfecta obligación individual recíproca, de éste ha de elevarse una obligación de todos para con el que contrata su trabajo, de ineludible asistencia social. La Ley, expresión de la voluntad colectiva, cumple ese deber por la reglamentación del contrato de trabajo, una de las más firmes bases del progreso social. En nombre del interés social, la voluntad de los contratantes del trabajo (antes única Ley), es acosada por la ciencia y por la moral, que mandan en los dominios de la edad y del sexo, de la nutrición y de la habitación, de las horas y de los modos, de la salud del cuerpo y del respeto a las conciencias. Por arte y virtudes de esta nueva concepción del Derecho civil, el contrato de trabajo se eleva de la casuística legal, en remoto apartado del actual Código («Del arrendamiento de obras y servicios»), a cuestión central del derecho de obligaciones en el punto por donde—un día—han de cruzar: el Derecho patrimonial (responsabilidad civil), el Derecho de la personalidad (capacidad para contratar), el Derecho mercantil (comisión de comercio) y el Derecho penal (sanciones).

Son interpretaciones modernas, conscientes, del principio de libertad de contratación. Es la asistencia social, por intervención de la Ley, hoy en favor del obrero que contrata, como antes en favor del obrero que sufre un accidente del trabajo, que trabaja sin interrupción, y de la mujer y del niño que trabaja en fábricas o que aprenden. Y todo el mundo admite hoy la legitimidad de esta intervención; porque es absurdo un derecho incondicionado, y sería cruel una libertad sin ayuda.

En este sentido hablan los tratados modernos de los límites de la libertad contractual de un nuevo Derecho contractual, y como aspiración legislativa de la unificación del Derecho privado contractual a través de

un Código único de las obligaciones. Esto significa, junto a la transformación del Derecho público y la transformación del Derecho penal, la transformación del Derecho civil, capítulo principal de las transformaciones del Derecho.

Quebrantó manifiesto ha sufrido el crédito de aquella amable anarquía del *laissez faire*, y ya nadie piensa que puedan darse funciones sociales en el Estado sin la debida reglamentación legal; que en esto, justamente, se distinguen los pueblos civilizados de los pueblos bárbaros. Y si ha llegado a denunciarse un «exceso de legislación», no se culpe de ello a los legisladores, armadores del andamiaje social, sino a los ciudadanos—ajustadores de las costumbres—, que no cumplen las Leyes, justificando el absurdo estético de una ciudad de instituciones a medio construir, entre un bosque de andamios de Leyes.

No es nueva reglamentación legal del contrato de trabajo, que aparece regulado por todos los grandes legisladores: casuísticamente, desde el Código de Napoleón, y, sistemáticamente, en las Leyes francesa, inglesa, suiza, austriaca y americana, y en los últimos Códigos civiles alemán y suizo.

Se trata, pues, de colmar—ampliamente—una laguna de nuestro Código civil, defectuosa en su estructura, insuficiente en su época y hoy demasiado (hay un claro en el original) perfeccionando comunicaciones jurídicas, a todos los nuevos dominios del Derecho, que esa es la misión propia de la Ley civil.

Pero la transformación jurídica se ha operado, en lo posible, en sentido conservador, desarrollando gérmenes de preceptos que dormían estériles en los extractos de nuestro Código civil, y la organización de la experiencia social se hizo con criterio de tradición, teniendo en cuenta lo más genuino de las particularidades históricas del alma de la raza.

Nada se ha omitido en la documentación. El proyecto responde—con toda decisión—a las últimas orientaciones científicas en materia de Derecho contractual, hasta en sus más atrevidas insinuaciones, y confiesa aceptar—con lealtad absoluta—lo que de más moderno y provechoso ha visto en las tendencias legislativas de los proyectos patrios, y en las Leyes extranjeras europeas y americanas. Muy tenidos en cuenta fueron el proyecto de Ley de contrato de trabajo, preparado por el Instituto de Reformas Sociales y presentado a las Cortes por los Sres. Dávila y Merino, así como el proyecto del Sr. La Cierva; y de uno y otro utiliza este nuevo proyecto de Ley, si bien desde otro punto de vista, importantes acervos.

No es este, en modo alguno, un proyecto político. Viene del otro lado de las contiendas del partido, más allá de las derechas y de las izquierdas, nacido en ese punto adonde convergen hoy las miras de todos; viene del campo de los problemas sociales, cuidado sumo del legislador. Son las cuestiones obreras, singularmente en el Estado, algo como el problema de la educación de los hijos en la familia, algo que se antepone a las preocupaciones económicas que aseguran el bienestar material de un día,

y aun a las ideas que satisfacen al espíritu, porque significan toda una nube de promesas y de amenazas para el porvenir.

No pretende el Ministro que suscribe haber acertado por entero, si no es en el propósito; que en cuestiones sociales, ni se agota jamás la esfera de las posibilidades actuales previsibles, ni la experiencia es luz bastante para guiar cuando el camino corre bajo nuestros pies aun más velozmente que nosotros.

A las Cortes se dirige, pues, el Ministro hoy, en busca menos de aprobación que de consejo, y en su sabiduría espera y confía el éxito de una empresa que puede ser gloriosa.

PROYECTO DE LEY

TÍTULO PRIMERO

De la naturaleza y efecto del contrato de trabajo.

Artículo 1.º El contrato de trabajo es un convenio por el cual una persona promete a otra la prestación retribuida de servicios.

Art. 2.º Son obreros, a los efectos de esta Ley:

1.º Las personas que, teniendo capacidad legal para contratar con arreglo a ella, se dedican habitualmente al trabajo retribuido por cuenta ajena.

2.º Las Asociaciones obreras, Sindicatos o gremios, constituidos legalmente por obreros para regular las condiciones del trabajo.

Art. 3.º El contrato de trabajo comprende los servicios de prestación:

- a) Directa;
- b) En cooperación o comisión;
- c) Accidental o de servicio suelto;
- d) De obra por ajuste o precio alzado.

Los servicios objeto del contrato de trabajo pueden ser:

- 1.º Industriales.
- 2.º Mercantiles o burocráticos.
- 3.º Navieros.
- 4.º Agrícolas.
- 5.º Mineros.
- 6.º Domésticos.

Art. 4.º El objeto y la forma del contrato de trabajo pueden ser fijados libremente, no siendo contrarios a las buenas costumbres y a las Leyes.

Art. 5.º El contrato de trabajo se puede estipular por tiempo definido o indefinido, y para obra determinada o indeterminada.

Cuando se celebre por tiempo indefinido y por obra indeterminada, al

efecto de la retribución, será forzosa la declaración de si el trabajo se ha de prestar por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea.

Art. 6.º El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Para la prueba de las condiciones del mismo, en este caso, se entenderá celebrado con arreglo a los usos y costumbres del oficio en la localidad.

En todo caso se estará a lo dispuesto en esta Ley.

Cuando se consigné por escrito, el contrato de trabajo estará exento del impuesto de Timbre y de Derechos reales.

Art. 7.º En el contrato de trabajo es obligatorio el señalamiento de la cuantía de la retribución y de la forma de pago.

Art. 8.º Podrá pactarse la concesión de premios del trabajo por la mayor cantidad o la mejor calidad de la obra realizada, y la elevación gradual del salario en razón del tiempo y la perfección de los servicios del obrero.

Art. 9.º Cuando se pacte la participación en los beneficios a favor del obrero, además del salario, se establecerán, con la debida claridad, las condiciones y las formas de ella, en cuanto a la cantidad fija máxima y mínima repartible, la proporcional con el total de la producción o con el producto líquido de la Empresa y la forma de distribución y aplicación, así como los casos de pérdida del derecho.

Art. 10. Sólo es válida en el contrato escrito, y ha de ser expresa, la estipulación eventual de realizar la obra o de completar el servicio en un plazo determinado, y la indemnización por incumplimiento. Asimismo lo es la de trabajar, en caso de urgencia y circunstancias anormales, a horas extraordinarias, dentro de los términos que más adelante establece esta misma Ley.

Art. 11. El salario debe ser estipulado en metálico, o en metálico y especie. En este caso, será expresa y escrita la índole de la retribución. Cuando la retribución en especie consista en la alimentación, se estará a las costumbres del lugar.

La retribución del trabajo en forma de enseñanza (contrato de aprendizaje), o sólo en especie, o sólo en forma de participación en los productos del suelo (contrato de aparcería), o sólo en los beneficios de la industria o del comercio, no son formas del contrato de trabajo.

Art. 12. Será válido el pago hecho a la mujer casada. Lo será también el pago hecho al menor, si no se hubiese estipulado lo contrario.

El pago de los salarios devengados ha de hacerse en moneda de curso legal.

Si hay demora, el salario ganará el interés legal.

No será válido el abono de salario en lugar de recreo, cantina, taberna o tienda, salvo a los obreros empleados en estos establecimientos.

Art. 13. Será nula la cláusula en que se estipule un jornal que no sea suficiente para la vida en la localidad, a juicio de un Tribunal competente.

Art. 14. El plazo para la percepción del salario o jornal no podrá exceder de un mes.

En la retribución de trabajo por unidad de obra (a destajo), el pago podrá ser total o parcial. Si no hubiese pacto en contrario, el precio de la obra ha de pagarse al hacer la entrega.

El que ha ejecutado una obra de cosa mueble tiene el derecho de retenerla en prenda hasta que se efectúe el pago.

Art. 15. Es nula la cláusula por la que el obrero renuncia a las indemnizaciones a que tiene derecho, según la Ley de 30 de enero de 1900, a no ser que conste estar inscripto en una Sociedad de seguros contra accidentes, y también a las indemnizaciones y suplementos que se le conceden por esta Ley.

Tampoco es válida la renuncia hecha por el obrero, en el contrato o fuera de él, a las indemnizaciones por perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o despedida de la obra.

Art. 16. Será obligatoria la cartilla, certificado de aptitud o título profesional para el obrero. Este lo podrá obtener de la Asociación obrera, gremio o Sindicato a que pertenezca. Si no lo tuviere, podrá exigir del maestro, patrono a quien haya servido o del Alcalde de la población en que sirvió, una declaración escrita de la clase y forma de los servicios prestados.

Art. 17. El contrato de trabajo está condicionado supletoriamente por las prescripciones de los Reglamentos del trabajo, si los hubiere.

El Reglamento del trabajo existirá, siempre que el número de obreros o la importancia del servicio lo precisen, en todas las explotaciones industriales, mineras y navieras, siendo potestativo en las comerciales y agrícolas.

Art. 18. El obrero que ha estado al servicio de un patrono durante un período de un año o más tiene derecho a una licencia, con salario, de diez días seguidos.

La época de la licencia se fijará con la anticipación debida y de común acuerdo, en vista de las necesidades del servicio.

Art. 19. La duración máxima de la jornada de trabajo es de ocho horas, salvo para servicios especiales, en horas suplementarias, mediante el aumento proporcional de salario, a razón del 50 por 100 por hora, en las dos primeras, y el doble en las restantes, excepción hecha de los servicios domésticos y los de guardería rural.

Art. 20. Es nulo todo pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles o políticos.

Art. 21. Debe ser considerada como ilícita toda cláusula de contrato de trabajo por la cual una de las partes ha abusado de la necesidad, de la ligereza o de la inexperiencia de la otra para imponerla condiciones en desacuerdo flagrante con las condiciones habituales de la profesión, de la región o con el valor o la importancia de los servicios contratados.

Art. 22. Es nula toda condición que, directa o indirectamente, obligue

a los obreros a la adquisición de los objetos de consumo en tiendas, almacenes o suministros determinados y en las Cooperativas de consumo, por más que estén organizadas en beneficio de los obreros y regidas por ellos mismos.

Art. 23. El obrero ha de ejecutar en persona el trabajo prometido, y no será válida la sustitución, salvo convenio especial para caso de imposibilidad física, y, en cada caso, con anuencia del patrono.

Art. 24. Carece de fuerza civil de obligar toda estipulación contraria a las prohibiciones de trabajo estatuidas por la Ley de 3 marzo de 1904, y a lo establecido por las demás Leyes protectoras del trabajo, aunque el pacto haya precedido a su promulgación.

Art. 25. El derecho de coligación, de huelga y de paro, establecido por la Ley de 27 de abril de 1909, para los patronos y para los obreros, no será en perjuicio de las obligaciones contraídas por los contratos de trabajo.

Art. 26. No podrán ser impuestas multas y correcciones por el patrono y su representante, ni rebaja o disminución arbitraria de parte alguna del salario.

Art. 27. Lo dispuesto en la Ley es aplicable a los contratos que se celebren por el Estado, la Provincia o el Municipio, cuando las obras se ejecuten por administración.

Si las Diputaciones provinciales o Ayuntamientos infringieran lo dispuesto en la Ley, se les exigirá la responsabilidad administrativa en que hubieran incurrido, sin perjuicio de las demás a que hubiere lugar en su caso.

Art. 28. No quedan sometidos a esta Ley:

- 1.º Los empleados públicos.
- 2.º Los empleados y obreros al servicio de las Empresas de ferrocarriles.
- 3.º Los que presten servicio de vigilancia, cuidado o guardería urbana o rural, como porteros, serenos de comercio y guardas particulares jurados.

Art. 29. El contrato de aprendizaje se seguirá rigiendo por la Ley de 17 de julio de 1911.

En cuanto al trabajo de las mujeres de y los niños, se estará a lo prevenido por la Ley de 13 de marzo de 1900 (modificada por la de 8 de enero de 1905), al Reglamento para su aplicación de 13 de noviembre de 1900 y la Ley de 28 de febrero de 1912.

TÍTULO II

Especies de contrato de trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO

DEL CONTRATO DEL TRABAJO EN MATERIA INDUSTRIAL

Sección primera. — Del contrato individual.

Art. 30. El contrato industrial es aquel por el que el obrero se compromete a prestar al patrono un servicio de carácter económico, mediante retribución.

El contrato industrial puede ser individual o colectivo.

Contrato individual es el que se celebra directamente entre un patrono y un obrero industrial, sin intermediario.

Art. 31. El empresario o patrono industrial, además de todas las obligaciones comunes a todo contrato de trabajo, tiene el deber de:

1.º Observar con escrúpulo, en la instalación de la industria, los preceptos legales sobre higiene.

2.º Emplear debidamente todas las precauciones exigidas por la vigente legislación para prevenir los accidentes en el empleo de las máquinas, manejo de herramientas y manipulación de material.

3.º Atender con decoro a la alimentación y trato del obrero, si hubiera estipulado la retribución mixta.

Art. 32. En todas las fábricas, talleres y establecimientos industriales se hallará, en sitio visible, en letra clara y con la firma del propietario o Gerente, un Reglamento de la industria, que contendrá las condiciones comunes a todos los contratos de trabajo celebrados por el patrono con sus obreros, y especiales de la industria de que se trate.

Sección segunda. — Del contrato colectivo.

Art. 33. El contrato colectivo puede celebrarse:

- a) Entre un obrero y una Sociedad industrial;
- b) Entre un patrono y un Sindicato o Asociación obrera;
- c) Entre Sociedades industriales y Asociaciones obreras.

Art. 34. El contrato colectivo relativo a las condiciones del trabajo ha de ser escrito, y no por un plazo superior a tres años.

Caso de no ser denunciado al expirar el plazo, y si la obra no ha sido terminada, se entiende prorrogado el contrato por dos años más; o hasta terminar la obra, si concluyese antes de este nuevo plazo.

Art. 35. Cuando el contrato de trabajo se celebra entre un obrero y una Sociedad industrial, en los libros de ésta ha de anotarse una referencia del contrato.

Art. 36. Cuando el contrato de trabajo se celebra entre un patrono y un Sindicato o Asociación obrera, estas Sociedades serán responsables, con su patrimonio social, de las obligaciones contraídas a nombre de los obreros.

Las Sociedades obreras, en este caso, tendrán la personalidad necesaria para ejercitar los derechos que correspondan a sus individuos y representar a éstos en juicio, con su conformidad, así como para obligarles al cumplimiento de lo pactado.

Art. 37. No serán válidos los contratos colectivos firmados por Asociaciones obreras que carezcan de personalidad, según la Ley de Asociaciones.

Art. 38. Todo individuo perteneciente a una Asociación obrera queda obligado por los actos de contratación realizados por su Gerente, si no se desliga en cada caso de la obligación transcurrido un plazo de diez días después de haberse hecho públicos aquellos actos. No quedando desligado, la obligación subsiste aunque deje de pertenecer el obrero a la Asociación.

Art. 39. Los fondos con que cuenten las Asociaciones obreras responderán subsidiariamente de las indemnizaciones debidas por sus miembros, en caso de incumplimiento del contrato.

Art. 40. En los contratos colectivos celebrados por una o varias Asociaciones obreras con varios fabricantes locales, por uno o varios fabricantes de la región con varias Asociaciones obreras regionales o por el Trust de fabricantes de la misma industria, en la Nación, con la Federación de Sociedades obreras nacionales, cada entidad patronal, individual o social, y cada Asociación obrera contratantes, se estiman partes distintas en lo relativo al ejercicio del derecho a la rescisión del contrato.

Art. 41. Son análogos a los contratos industriales, y se regirán por lo dispuesto en este capítulo de esta Ley:

1.º Los contratos de ajuste de obra a precio alzado convenidos por los particulares con los maestros de obras, pintores, escultores, decoradores y demás artistas.

2.º Los servicios sueltos de refección encargados en obras de construcción, de manufactura o de arte.

CAPÍTULO II

DEL CONTRATO DE EMPLEO

Art. 42. La prestación de trabajo intelectual por cuenta de otro, realizada habitualmente y mediante retribución, constituye la especie de contrato del trabajo que se llama contrato de empleo.

Art. 43. Son empleados, a los efectos de esta Ley, las personas que, teniendo capacidad legal para celebrar contratos de trabajo, se dedican habitualmente a la prestación del trabajo en funciones mercantiles y sus análogas.

Son funciones mercantiles:

- 1.º La comisión de comercio;
- 2.º El apoderamiento mercantil, y
- 3.º El despacho comercial.

Art. 44. Las funciones comerciales son siempre exclusivas. Los empleados en el comercio no podrán, sin consentimiento del Jefe, dedicarse independientemente a empresas comerciales por cuenta propia o por cuenta de un tercero en el mismo ramo.

Si el empleado viola la prohibición, el patrono podrá exigirle la indemnización de perjuicios, o bien que los negocios realizados se consideren como propios.

Art. 45. Si la remuneración convenida en el contrato de empleo consiste, además del salario, en una participación en los beneficios, totales o parciales, en negocios determinados, ésta se determina, al finalizar el ejercicio, sobre la base del balance.

El empleado puede pedir comunicación de los libros sólo en la medida necesaria para hacer prueba.

Art. 46. Si por efecto del servicio que preste el empleado de comercio se le irrogase gasto extraordinario o experimentase pérdida, no mediando sobre ello pacto expreso, será de cargo del patrono indemnizarle del quebranto sufrido.

Art. 47. Los empleados de comercio serán responsables a sus patronos de los perjuicios que les causen en sus intereses por haber procedido en el desempeño de su cargo con malicia, negligencia o infracción de las órdenes o instrucciones recibidas, aparte de la responsabilidad en que hubieren incurrido.

Art. 48. Se reputa comisión mercantil el mandato, cuando tenga por objeto un acto u operación de comercio o varias, y sea comerciante o agente mediador del comercio el comitente o comisionista.

Art. 49. Sobre derechos y obligaciones del comisionista, regirán los artículos 245 al 280 del Código de Comercio y las disposiciones siguientes.

Art. 50. La comisión que el empleado haya de percibir, además del salario, si así se acuerda, en los negocios que se realicen por su mediación, será necesariamente establecida en el contrato.

No podrá ser exigida aquélla sino después de efectuado el pago, y en proporción a la parte entregada. En los asuntos que no sean objeto de un pago en efectivo, la comisión es debida después de ultimado el negocio.

La liquidación de las comisiones tendrá lugar, en todo caso, en el mes de diciembre, o antes, al abandonar el servicio, si termina o se rescinde el contrato.

El empleado tiene derecho, como medio de prueba, a exigir el examen de los libros de comercio y una certificación relativa a los negocios ultimados gracias a su intervención.

Art. 51. El empleado comisionista, encargado por el patrono de ultimar negocios o de servir de intermediario, no puede, sin su consentimiento, aceptar comisión o gratificación de un tercero con quien negocie.

El patrono puede exigir, aparte indemnización, la restauración de una comisión o gratificación indebida.

Art. 52. Si el empleado está comisionado expresamente como único representante de la casa en un distrito, le es debida la comisión, salvo convenio en contrario, por todos los negocios realizados allí, sin su intervención directa, por el patrono o por cuenta del mismo.

Art. 53. Cuando un negocio convenido por el empleado, o por su mediación, no es realizado por el patrono en cuanto a la obligación contratada con un tercero, sin que medien motivos graves de tacha de la persona, el empleado puede exigir toda la indemnización.

Art. 54. Cuando el comisionista se ve impedido por el patrono para ganar las comisiones o dietas, en la medida o proporción convenidas entre ellos, y ha habido violación del contrato, le es debida una indemnización por la disminución en la ganancia.

Art. 55. El apoderamiento mercantil se verifica por mandatarios generales o singulares para que hagan el tráfico en nombre del comerciante y por su cuenta, en todo o en parte, o para que le auxilien en él.

Art. 56. Sobre capacidad, concepto legal, funciones, obligaciones y responsabilidades de los factores de comercio, regirán los artículos 282 al 291 del Código de Comercio.

Art. 57. El despacho comercial se ejerce por las personas a quienes los comerciantes encomiendan el desempeño constante, en su nombre y por su cuenta, de alguna o algunas de las gestiones propias del tráfico a que se dediquen. El pacto escrito o verbal, celebrado con ellos, habrá de ser autorizado por los Reglamentos de las Compañías y comunicado por los particulares en avisos públicos o por medio de circulares a sus corresponsales.

Entre aquéllos se comprende a los dependientes o mandatarios singulares y a los mancebos de comercio autorizados para regir una operación mercantil o alguna parte del giro o tráfico de su principal.

Los actos de unos y otros no obligarán al principal sino en las operaciones propias del ramo que determinadamente les estuviere encomendado.

Art. 58. Respecto a facultades, valor de las gestiones, responsabilidades y derechos de los mancebos, regirán los artículos 294 al 298 del Código de Comercio.

Art. 59. Son funciones análogas a las mercantiles, y se regirán por lo dispuesto en esta Ley, en cuanto a los contratos que sobre ellas se celebren:

1.° Las que se presten en los establecimientos de crédito, Cajas de ahorro, Cajas de crédito mutuo, Sociedades cooperativas, Montes de Piedad, Establecimientos de Beneficencia, Oficinas de Pensiones, Sociedades de asistencia facultativa, Cajas de socorro registradas, Establecimientos de seguros privados o públicos o Federaciones de los Establecimientos citados, Oficinas de Corredores de Comercio, de técnicos particulares oficialmente autorizados, de patentes y Agencias de negocios o de viajes.

2.° Las que son propias de oficinas de redacción, administración y venta de una publicación periódica.

3.° Las que se desempeñen en los estudios de Abogados, Notarios y otras análogas.

Art. 60. Incurrirán en las penas establecidas en el art. 557 del Código penal las personas, Asociaciones o Corporaciones y sus empleados o agentes que, al ofrecer o pedir empleo, hacen conscientemente declaraciones falsas relativas al objeto del empleo o del trabajo, a su naturaleza, lugar en que se halla o realiza, su duración, importe del salario u otras circunstancias de él.

Incurrirán en las penas establecidas en el número 1.° del art. 548 del mismo Código los que hacen falsos ofrecimientos de proporcionar empleo sin ser patronos ni haber recibido encargo de ellos para proveer una plaza vacante.

CAPITULO III

DEL CONTRATO DE SERVICIOS NAVIEROS

Art. 61. El contrato de tripulación se establece entre el naviero y, por delegación suya, el Capitán o patrono de un buque y sus tripulantes.

Art. 62. Son tripulantes, a los efectos de esta Ley, los marineros, fogoneros, operarios, practicantes, enfermeros, sirvientes y los que desempeñen algún cometido mecánico en el buque.

En todo buque mercante existirá, en lugar adecuado, para conocimiento de la dotación, como Reglamento de trabajo, un ejemplar del *Diario de Navegación*, visado por el Director local de Navegación, donde constará el cuadro de organización de los servicios y trabajos a bordo, con las modificaciones fundamentales introducidas en él durante el viaje, de orden del Capitán.

Art. 63. Para lo relativo a contrato de embarque o enrolamiento, y sus condiciones y requisitos, obligaciones mutuas o sanciones, se estará a lo que dispone el Reglamento de contratación de las dotaciones de buques mercantes de 18 de noviembre de 1909.

Art. 64. Respecto a rescisión del contrato de tripulación por parte del tripulante y del Capitán, indemnizaciones procedentes, motivos de revocación del viaje, casos de pérdida del buque, enfermedad y muerte del

hombre de mar, responsabilidad civil y libertad de acción, regirán los artículos 635 y 637 al 647 del Código de Comercio.

No quedan sometidos a las disposiciones de esta Ley los contratos que celebren los Oficiales de los buques mercantes y demás personas técnicas, con título profesional, de su dotación, con los armadores y las Casas navieras.

CAPÍTULO IV

DEL CONTRATO DE TRABAJO EN MATERIA AGRÍCOLA

Art. 65. El contrato de trabajo agrícola es aquel por el que el obrero se compromete a prestar al patrono servicios manuales, técnicos o auxiliares en el campo.

Art. 66. La duración de jornada de trabajo efectivo en faenas agrícolas será la establecida por la Ley, salvo en las épocas de siembra y recolección. Durante éstas se estará a las costumbres de la localidad y a las necesidades de la labor.

Art. 67. Cuando la forma de la retribución del servicio agrícola es mixta, en metálico y en especie, el patrono está obligado a entregar ésta de la mejor calidad que recolecte, en buen estado y medida y pesos justos. La entrega se hará en casa del patrono, en los plazos de vencimiento.

CAPÍTULO V

DEL CONTRATO DE TRABAJO MINERO

Art. 68. El contrato de trabajo minero regula la prestación retribuida de servicios de extracción que se efectúen en las minas, y de beneficio de minerales en las fábricas o establecimientos pertenecientes a una Empresa minera; no en los oficinas y dependencias de los mismos.

Art. 69. No podrán celebrar el contrato de trabajo minero, en ningún caso, los menores de catorce años, a pesar de la autorización paterna o tutelar, ni los menores de diez y ocho años, de ambos sexos, sino mediante un certificado de aptitud física, expedido por un médico encargado de un servicio público.

Art. 70. La remuneración del trabajo prestado en las minas y fábricas anejas puede ser destajada individual o colectivamente, por obra entera o por fracción de obra; pero siendo obligatorio siempre fijar un tipo mínimo de jornal regulador, que tendrá derecho el obrero a percibir íntegramente.

Art. 71. No podrán concederse, en el trabajo minero, mejoras o modificaciones a los jornales de las mujeres y de los varones menores de diez y ocho años como estímulo para obtener mayor cantidad de trabajo.

Sólo serán válidas las que signifiquen premios a la mejor calidad de la labor.

Art. 72. En todas las minas, fábricas y talleres mineralúrgicos deberá colocarse en sitio visible, en letra y términos claros, y autorizado con la firma del Director o Gerente de la Empresa, el Reglamento particular del establecimiento, donde se especifiquen las condiciones generales del trabajo sobre los extremos siguientes:

1.º Horas de principio y fin de jornada de trabajo en cada uno de los distintos servicios, y de los días y horas de descanso, clara y precisamente expresadas.

2.º Reglas sobre la forma y pago de la remuneración de los servicios, según tarea o destajo, y conforme al jornal regulador.

3.º Condiciones exigibles al efecto útil del trabajo y a la calidad del mismo o de sus productos.

4.º Cuantía y regulación de los salarios en los diversos oficios o secciones para los obreros que trabajan a jornal.

5.º Fijación de los días de pago de los jornales, señalamiento de las fechas de liquidación de los ajustes y determinación de los sitios en que han de realizarse los pagos.

6.º Prescripciones sobre seguridad e higiene, moralidad y orden dentro del establecimiento.

7.º Deberes de relación de los obreros entre si y con sus Jefes.

8.º Instrucciones para la conservación de obras, locales y talleres, y para la limpieza y engrase de máquinas y aparatos: tiempo y modo en que ha de hacerse.

9.º Advertencias sobre las medidas de precaución que se deban adoptar para evitar los accidentes y los daños.

10. Indicaciones prácticas de los primeros auxilios que deben prestarse a los obreros víctimas de un accidente.

Art. 73. Respecto al cómputo de la jornada ordinaria, en las varias formas del trabajo, prolongación de ésta, reiteración y remuneración debida, facultad de suspensión legal y jornada especial máxima, regirán los artículos 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10, 11, 12 y 13 de la Ley de 27 de diciembre de 1910 y el Reglamento de 29 de febrero de 1912.

CAPÍTULO VI

DEL CONTRATO DE SERVICIO DOMÉSTICO

Art. 74. El contrato de trabajo doméstico regula el que presta un criado en la casa del amo, o en sus dependencias, al servicio inmediato de su persona o familia, o en las cosas de su uso.

Art. 75. Son motivos de rescisión del contrato doméstico:

1.º La falta de pago del salario.

- 2.º La infidelidad del sirviente.
- 3.º La desobediencia a las órdenes relativas al servicio.
- 4.º La falta de respeto al amo, a su familia o representantes.
- 5.º Los malos tratamientos al sirviente.
- 6.º La recíproca incompatibilidad personal.

Art. 76. En el contrato doméstico se pueden establecer expresamente las obligaciones generales y particulares del servicio, entre ellas la asistencia en caso de enfermedad, el servicio nocturno, las horas y días de descanso y de salida, el permiso de recibir visitas, las residencias accidentales, la convivencia con los otros sirvientes.

En los contratos de trabajo femenino doméstico se han de guardar siempre las siguientes condiciones:

a) Ocho horas no interrumpidas de descanso nocturno; descanso en la tarde del domingo; una hora libre en los días festivos para cumplir los deberes religiosos, y una tarde libre entre semana para sus relaciones familiares y sociales;

b) Que no se puede despedir a una sirvienta sin avisarla con ocho días de anticipación, a menos que se le entregue el salario correspondiente a esos ocho días o haya cometido delitos o faltas de las castigadas en el Código penal. En todo caso, no podrá ser despedida después de las cuatro de la tarde;

c) Derecho a dormitorio independiente, con luz y aire suficientes y con cerradura interior.

Art. 77. El salario doméstico puede ser:

a) Parte en metálico y parte en especie, en forma de manutención completa o incompleta;

b) Sólo en metálico.

Art. 78. El hecho de la manutención se impone por la permanencia del criado en la casa del amo. Cuando se extienda al vestido, ha de probarse la entrega, pudiendo ser reclamada a la terminación del contrato. La retribución en alimentos y vestido ha de ser en armonía con la posición del amo y la índole del servicio.

Art. 79. El criado doméstico destinado al servicio personal de su amo, o de la familia de éste, por tiempo determinado, puede despedirse y ser despedido antes de expirar el plazo, avisándose mutuamente con veinticuatro horas de anticipación. Si el amo despide al criado sin otra causa que la incompatibilidad, debe indemnizarle, pagándole, a más del salario devengado, el de quince días.

Art. 80. El salario en metálico del servicio doméstico, salvo pacto en contrario, se entiende estipulado por mensualidades. El pago del salario se supone corriente si el criado sigue en casa del amo prestando el servicio. Al rescindir el contrato por falta de pago, o a la muerte del dueño, no podrá reclamar el criado que no esté provisto de cartilla sino el de la cantidad correspondiente al último plazo y el importe del salario correspondiente al tiempo transcurrido posteriormente hasta el día en que salió

Art. 81. El amo está obligado a instalar al criado en una habitación segura e higiénica.

Art. 82. El amo puede exigir una indemnización al ofensor que maltrate a su doméstico o al seductor de su doméstica, por el daño ocasionado con el abandono del servicio. El amo, caso de ofensa o daño, puede defender personalmente a su doméstico, ante la justicia, contra un tercero.

TÍTULO III

De las personas que pueden celebrar el contrato de trabajo.

Art. 83. Pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de veintiún años, varones, y de veintitrés las hembras, aunque estén sujetos a la patria potestad, o mayores de diez y ocho años los varones, y de veinte las hembras, si están sometidas a tutela o acogidas en un asilo. Los menores de esas edades necesitarán la autorización respectiva del padre o de la madre, en el primer caso, y del tutor, en el segundo, aparte de las incapacidades especiales establecidas por esta Ley.

En ausencia de ellos, contarán con la autorización de las personas o instituciones que tengan a su cargo la manutención o cuidado del menor.

El patrono contratante comunicará a la Junta local de Reformas Sociales, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los contratos de trabajo que celebre con menores de diez y ocho años, a los efectos de la Ley.

Art. 84. La mujer casada podrá contratar la prestación de sus servicios con la autorización expresa de su marido, si vive en su compañía. Si no hacen vida común, o el marido no reside en la localidad, la autorización se supone tácitamente. Si el marido, ausente, se negase, la mujer podrá solicitar la autorización del Juez municipal, en comparecencia y con citación del marido.

Art. 85. Los que sufran pena de interdicción pueden contratar la prestación de sus servicios fuera de la actividad o profesión interdicta.

El patrono enviará, en un plazo de diez días, a la Junta local de Prisiones copia del contrato.

Art. 86. Los penados que se hallen en libertad condicional pueden contratar sus servicios con la autorización expresa de la Junta de libertad condicional de la provincia, de acuerdo con el art. 8.º de la Ley de 23 de julio de 1914.

TÍTULO IV

De los efectos jurídicos del contrato de trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRONO

Art. 87. Los derechos y las obligaciones del patrono nacerán de las condiciones especiales válidas estipuladas en el contrato de trabajo y de las generales establecidas en esta Ley.

Art. 88. El patrono podrá suspender voluntariamente o reducir la obra o servicios, abonando al obrero la debida indemnización.

No podrá el patrono despedir sin motivo justificado al obrero en cualquier momento, a no ser indemnizándole de todo su salario hasta la terminación del contrato.

Art. 89. El patrono podrá rescindir el contrato de trabajo por motivos legítimos. Son motivos justificados de rescisión para el patrono: las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo; la indisciplina o desobediencia del obrero a los Reglamentos de trabajo, y las injurias o malos tratamientos contra el patrono o sus dependientes u otros obreros.

Art. 90. El patrono que tenga a su servicio doméstico huérfanos menores de edad a quienes no se hubiera provisto de tutor, queda subrogado, supletoriamente, en todos los deberes y derechos de la tutela.

En el Reglamento que se dictará oportunamente se establecerán los modos singulares del cumplimiento del deber patronal, asegurando las garantías necesarias para evitar la posibilidad de una explotación.

CAPÍTULO II

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL OBRERO

Art. 91. Los obreros contratados con arreglo a esta Ley no podrán despedirse ni ser despedidos antes del cumplimiento del contrato sin justa causa.

Art. 92. El obrero tendrá el derecho de rescisión:

- a) Por injurias o malos tratamientos por parte del patrono o de sus dependientes;
- b) Por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida;
- c) Por exigencias indebidas del patrono respecto a la cantidad o calidad del trabajo pactado;

4) Por modificación del Reglamento anterior a la celebración del contrato, y por incumplimiento del mismo en lo relativo a horas de entrada o salida del trabajo.

Art. 93. En el caso de sustitución del patrono por cesación de la Empresa, es libre la continuación del obrero en la prestación del trabajo.

Art. 94. El obrero podrá suspender el trabajo por causa muy justificada, perdiendo el jornal. Si es obrero técnico, de difícil sustitución, queda obligado a poner un sustituto. Si no lo pusiere y causare al patrono un perjuicio efectivo, abonará a éste una indemnización del fondo de responsabilidad.

Art. 95. El obrero acepta la autoridad técnica del patrono o de las personas en quienes éste delegue, y se obliga:

1.º A cumplir el Reglamento de trabajo.

2.º A poner en la obra el esfuerzo y la atención precisa para el buen desempeño del servicio contratado.

3.º A trabajar, en los casos de urgencia y circunstancias anormales de las obras, por un tiempo mayor que el fijado para la jornada ordinaria, a cambio del aumento proporcional del salario.

Art. 96. El obrero industrial o agrícola devolverá en buen estado al capataz, al finalizar la labor o al expirar el contrato, las primeras materias sobrantes y los instrumentos de trabajo. En otro caso, está obligado a indemnización, siempre que no se trate de desgaste natural por efecto del servicio de dichos instrumentos del trabajo.

Lo mismo se entiende respecto al empleado de comercio, encargado de venta en comisión, con relación a los artículos objeto de su negocio, y a los sirvientes domésticos, en cuanto a los utensilios y muebles.

Art. 97. El encargado u obrero de una fábrica u otro Establecimiento industrial, y el empleado o dependiente de un Establecimiento mercantil que, con perjuicio del dueño, descubriese los secretos de su industria o del comercio, será castigado con las penas establecidas en el art. 514 del Código.

El criado que en tal concepto supiere los secretos de su amo y los divulgare, será castigado con las penas marcadas en el art. 513 de dicho Código.

Art. 98. Por el transcurso de tres años prescribe la acción de los menestrales, criados no domésticos y jornaleros, para reclamar el importe de sus servicios y el de los suministros o desembolsos que hubieren hecho concernientes a los mismos.

Si el trabajo es por ajuste de obra a precio alzado, debe contarse el plazo para la prescripción desde que se terminó aquella cuyo importe se reclama.

Art. 99. Los créditos por salarios devengados y por indemnizaciones debidas al obrero y correspondientes al último año, son preferentes en todas las concurrencias de créditos en materia civil y mercantil, en la categoría y el orden siguiente:

1.º Cuando se refiere a bienes muebles se consideran incluidos en el artículo 1.922 del Código civil, con aplicación del párrafo último.

2.º Cuando se refieran a bienes inmuebles, en el núm. 5.º del artículo 1.923 del mismo Código, si no estuviesen comprendidos en el 3.º

3.º En los demás casos, en la letra D) del núm. 2.º del art. 1.924.

4.º Entre créditos mercantiles, se estiman comprendidos en la letra C) del número 1.º del art. 913 del Código de Comercio.

Las demandas sobre estos créditos sólo podrán interponerse por el obrero acreedor a sus herederos.

5.º Las indemnizaciones por muerte en asuntos del trabajo se hallan comprendidas, si existe seguro, en la exención para reclamaciones de acreedores y herederos del patrono del art. 428 del Código de Comercio.

CAPITULO III

DE LOS DERECHOS Y DEBERES COMUNES AL PATRONO Y AL OBRERO

Art. 100. El contrato de trabajo podrá rescindirse por ambas partes:

1.º Por causas superiores a su voluntad.

2.º Por mutuo disenso.

3.º Por iniciativa del obrero o del patrono, mediante motivos legítimos.

Art. 101. No serán motivo de rescisión para el patrono ni para el obrero:

a) La inhabilidad del obrero, si no se funda en la pérdida de facultades o aptitudes que se hayan tenido en cuenta al tiempo de celebrarse el contrato;

b) Las condiciones que impusiere el patrono en cuanto a la forma del trabajo, si estuviesen conformes con las previstas en el contrato o Reglamento anterior a él o con el uso, tratándose de faenas agrícolas.

Art. 102. Si en el contrato se ha convenido un tiempo de prueba, cada una de las partes tiene siempre la facultad de poner fin al servicio, por desacuerdo, sin indemnización.

Art. 103. El contrato de trabajo termina al expirar el plazo por el que se hizo o al concluir la obra.

Los contratantes podrán prorrogarle por otro plazo o para otra obra, iguales o distintas.

Si, expirado el plazo o terminada la obra, se sigue prestando el servicio con asentimiento de ambas partes, el contrato se entiende prorrogado por un plazo igual o por una obra idéntica o análoga.

Art. 104. En la prueba del contrato de trabajo referente a precio y pago de salarios será igualmente válido el testimonio de los contratantes.

Art. 105. En las diferencias que puedan ocurrir entre obreros y pa-

tronos por interpretación del contrato de trabajo, entenderá, como Tribunal arbitral, el Consejo paritario correspondiente.

Si no lo hubiere, se constituirá un Tribunal arbitral, compuesto de un representante del obrero, otro del patrono y un tercero designado por ambos.

Art. 106. El patrono y el obrero pueden pactar el sometimiento voluntario a un arbitraje previo.

Art. 107. El contrato de trabajo obliga únicamente a la persona que lo celebra, no a sus herederos o causahabientes.

Madrid 14 de noviembre de 1919.—El Ministro de la Gobernación, *Manuel de Burgos y Mazo*.

OTROS PROYECTOS Y PROPOSICIONES

Proyecto de Ley presentado al Senado, el 11 de octubre de 1912, por el Ministro de Fomento, Sr. Villanueva, de Código minero.

(Apéndice 3.º al núm. 161 del Diario.)

A LAS CORTES

Caótica y confusa nuestra legislación minera; contradictorias las Leyes fundamentales que la rigen, y, por lo tanto, inspiradas en criterios discordes, así las disposiciones ministeriales que han desarrollado sus preceptos como las sentencias que en la jurisdicción ordinaria y en la contencioso-administrativa dictaron los Tribunales; anticuada, además, por no responder a las orientaciones sociales características, como dice Cimbali, de la nueva fase del Derecho y de la Administración, la necesidad de su reforma era tan evidente, que por igual la han reclamado los concesionarios de minas y la inmensa masa obrera que en ellas trabaja y en ellas tiene su vivir. Varias veces se abordó la reforma: en todas fracasó el intento; y la legislación novísima, obedeciendo a la necesidad del día, no tiene, por ley natural de su génesis y de su formación, aquel carácter orgánico, aquella sistematización científica y práctica a la vez que resplandece en las obras legislativas hechas con unidad de criterio y de tiempo, notas esenciales de toda obra codificadora.

La iniciativa feliz de un ilustre antecesor del Ministro que suscribe comprendiéndolo así, traducida en la Real orden de 9 de marzo de 1910, encargó a una Comisión, formada por especialidades en el orden jurídico-administrativo y en el técnico propiamente minero, el estudio de una legislación completa o Código que unificara los preceptos reguladores de la concesión de la propiedad minera inmanente en el Estado, con orientaciones de carácter social adecuadas a las trascendentales transformaciones experimentadas por la industria, en sus relaciones con la intervención del Poder público, cada día más intensa y eficaz, y a la que sería vano empeño resistir encerrándose en los viejos cánones de un individualismo egoísta, y, por egoísta y estéril, nocivo al interés público.

Más de un año de asidua, constante e inteligentísima labor ha em-

pleado esta Comisión en realizar la misión que se le encomendara por la disposición ministerial aludida: el fruto de ella es el Código minero que constituye el presente proyecto de Ley, Código que tiene todas las características que el ilustre Thibaut, maestro y guía de la escuela codificadora, señalara como propias de este linaje de obras, resumidas por un insigne jurisconsulto cuando definía la codificación diciendo de ella ser la reunión en un solo cuerpo legal, con unidad de criterio y de tiempo, de todas las disposiciones referentes a una determinada rama del Derecho patrio. Y por haberse hecho el Código con arreglo a este criterio, contestadas quedan las posibles objeciones de que el nuevo cuerpo legal invade esferas de acción propias de otras ramas del Derecho, al tratar, entre otras materias, algunas relacionadas con las legislaciones civil, hipotecaria y social; pero la necesidad de armonizar preceptos de unas y otras Leyes imponía esa revisión y esa articulación de los nuevos textos en el Código.

II

.....

Tres capítulos consagra el título III a definir y detallar la intervención del Estado en las explotaciones mineras. De ellos, el primero responde por entero a las orientaciones sociales de nuestros días: pudiera decirse que es la articulación del derecho obrero minero. Por esto, sin duda, el Instituto de Reformas Sociales, al informar el Código, ha insinuado, si no la ociosidad del capítulo, al declarar que las industrias mineras venían sometidas ya a la legislación general del trabajo y a algunas Leyes especiales, como la de 27 de diciembre de 1910, reguladora de la jornada, la posibilidad de perturbaciones y dudas, por la posible contradicción que pudiera existir entre las disposiciones que contiene y las ya vigentes sobre el trabajo en general, proponiendo, o bien que se incorporara al Código todo lo legislado, o sencillamente que se declarase aplicable al trabajo minero. Iniciativa fué del Ministro que suscribe la remisión al Instituto del Código, para su informe, y examinadas por la Comisión las observaciones que ha formulado aquel docto Cuerpo, de acuerdo con el Ministro, ha modificado aquellos preceptos que, por haber sido elaborados con anterioridad a la promulgación de la Ley de 27 de diciembre, ya citada, diferían de sus preceptos. En cuanto al criterio general, recomendado por el Instituto, ha parecido más conveniente la subsistencia del adoptado en el proyecto, toda vez que el carácter de Código que tiene imponía, desde luego, si la obra había de responder a esta significación, que se articulasen clara y concretamente las especialidades del contrato de trabajo con relación a la industria minera; y como no cabían las referencias a una legislación de carácter general reguladora de este contrato, en proyecto todavía, de ahí que, teniendo en cuenta la especialidad minera, se hayan articulado sus modalidades diversas, admitiendo y re-

gulado el colectivo y definiendo con amplísimo espíritu, al que no cede, antes bien, aventajándolas a todas, ninguna legislación extranjera, la capacidad, así de los individuos—personas naturales—como de las Asociaciones—personas jurídicas.

Con el mismo espíritu de respeto para la libertad individual y de tutela, defensora de los intereses obreros y patronales, se regulan las cuestiones que, refiriéndose a la rescisión del contrato, se relacionan con el derecho reconocido a la huelga y con el *lock-out*. El aviso con ocho días de anticipación evita los peligros de los paros repentinos para obreros y patronos, y no coarta ciertamente el ejercicio de ningún derecho.

Pudiera creerse que está en pugna con esa misión de tutela y defensa de los intereses obreros la admisión del trabajo a destajo en las minas; pero la realidad demuestra que por la inmensa mayoría de los obreros mineros se ha pedido la admisión de esa forma de trabajo. Y si a ello se agrega que el Código establece como precepto obligatorio el de que siempre, aun en los casos en que se señale un precio por unidad de obra o de tarea, se fije un tipo mínimo de jornal regulador, que tendrá derecho el obrero a percibir íntegramente, de suerte que toda otra forma de remuneración sólo conduzca a la mejora o aumento de ese jornal, se advertirá claramente que si el Código ha admitido el destajo, lo ha sido en beneficio del obrero.

Novedad de la mayor trascendencia es la creación de la Inspección obrera del Trabajo minero, sin perjuicio de la que las disposiciones vigentes confían al Instituto de Reformas Sociales y de la que el propio Código encomienda al Cuerpo de Ingenieros de Minas. En este punto, el Ministro que suscribe, de acuerdo con la Comisión, ha desarrollado esta inspección, y confía, dada la manera como ella queda articulada en el Código, en sus felices resultados, toda vez que en ella se han tenido en cuenta las disposiciones de Leyes tan acabadas en este punto cual la francesa, adaptándose al estado actual de nuestra industria minera.

.....

PROYECTO DE CÓDIGO MINERO

.....

LIBRO II. — Derechos mineros e intervención del Estado en la explotación.

.....

TÍTULO III

INTERVENCIÓN DEL ESTADO EN LA EXPLOTACIÓN MINERA

CAPÍTULO PRIMERO. — *Organización del trabajo en minas y fábricas.*

Art. 228. El contrato de trabajo minero tiene por objeto la prestación retribuida de los servicios que se efectúan en las minas y en las fábricas o establecimientos destinados al beneficio de minerales, y puede ser celebrado por mayores de diez y ocho años, a quienes, para los efectos del mismo, declara este Código emancipados y en la plenitud de su capacidad civil, y por los menores de diez y ocho y mayores de catorce, asistidos de sus representantes legales. Las mujeres casadas necesitarán estar autorizadas por sus maridos, y en defecto de éstos por el Juez municipal.

Los menores de catorce años no podrán, en ningún caso, ser sujetos en este contrato, ni, por lo tanto, serán admitidos a los trabajos de minas y fábricas de beneficio.

Art. 229. Los mineros y las Sociedades mineras y mineralúrgicas podrán organizar sus trabajos de explotación y beneficio de minerales, sin otras restricciones que las consignadas en este Código, y en defecto de las mismas, con arreglo a lo dispuesto en el Código civil, en las Leyes de carácter social que estén en vigor o se dicten en lo sucesivo.

Art. 230. La remuneración de los servicios prestados por los obreros y dependientes, que incumbe al patrono y constituye el salario de aquéllos, podrá ser fijada por jornada de trabajo o por prestación personal del mismo, arreglada a la tarea, a la unidad del producto o al efecto útil; mejorada con primas, en razón a la calidad o cantidad, o con participación en las economías; destajada; contratada, individual o colectivamente, por obra entera o por fracción de obra; sujeta a una escala móvil o a cualesquiera otras reglas compatibles con la moral y consentida por las Leyes; pero siendo siempre obligatorio, aun en los casos en que señale

un precio de unidad de obra o de tarea, fijar un tipo mínimo de jornal regulador, que tendrá el obrero derecho a percibir íntegramente, de tal suerte que toda otra forma de remuneración que no sea el pago de un jornal por el servicio prestado durante una jornada sólo podrá conducir a la mejora o refuerzo de ese jornal. El pago de jornales se hará por semanas o quincenas vencidas, a elección del obrero, sin otros descuentos que los consentidos por el interesado o impuestos en nombre de la Ley, todo sin perjuicio de la bonificación o excedente que corresponda al mismo en la liquidación mensual y en la definitiva que se practique a la terminación de la obra, por razón del mayor o menor trabajo ejecutado, según la forma convenida.

Los salarios de los empleados deberán ser pagados una vez por mes, cuando menos, sin otros descuentos que los que ellos hayan consentido o los Tribunales de justicia hayan impuesto.

Art. 231. Las mejoras o bonificaciones que se concedan, según el artículo anterior, a los jornales de las mujeres y de los varones menores de diez y ocho años, podrán basarse en el esmero o mejor calidad de la obra ejecutada, nunca en la mayor cantidad de trabajo.

Art. 232. Si mediare un contratista, y éste admitiese obreros por su cuenta, debe entenderse que estos obreros estarán, con relación a él, en pleno disfrute de las ventajas que les confiere el art. 230, y que, no obstante la responsabilidad que en primer término le corresponde, el explotador de la mina o fábrica responderá subsidiariamente de los jornales debidos a los obreros y no satisfechos.

Será considerado al efecto como explotador el dueño de la concesión o de la fábrica, cuando efectúe directamente la explotación, o el arrendamiento, cuando lo hubiese.

Art. 233. La retribución del trabajo se hará siempre en moneda de curso legal, debiendo efectuarse el pago en una dependencia del patrono designada previamente, que no esté situada en tienda de bebidas, almacén de ventas o lugar de recreo.

Art. 234. Ningún obrero podrá ser obligado a trabajar más de nueve horas diarias en el interior de las minas, y nueve horas treinta minutos para el exterior. Dicho tiempo se computará en la forma y modo que se establece en la Ley de 27 de diciembre de 1910 y su Reglamento de 29 de febrero de 1912.

Art. 235. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, siempre que la naturaleza del mineral o del criadero, gases o vapores de los hornos, la elevación de temperatura, el exceso de humedad, la impureza del ambiente, la amenaza o existencia de un riesgo general u otra causa cualquiera, dependiente o no de la acción del explotador, hiciese peligroso para la vida o salud del personal una permanencia excesiva en cualquier mina o taller, los Gobernadores civiles, a propuesta y con informe de las Jefaturas de Minas, podrán imponer una duración de jornada inferior a la normal, sin que por esta causa pueda el explotador reducir el precio

del trabajo, es decir, el jornal que estuviesen ganando sus obreros en el momento de la regulación.

La medida se circunscribirá en tales casos a los sitios o secciones que no reúnan las condiciones de seguridad y salubridad indispensables, y durará mientras subsista la causa que la motivó.

Las disposiciones gubernativas de esta naturaleza podrán ser apeladas ante el Ministro de Fomento, en el plazo de treinta días, a contar desde su comunicación al interesado; pero sin que por esto dejen de ser cumplidas.

Art. 236. Está prohibido en minas y fábricas metalúrgicas hacer trabajar a un mismo obrero o empleado más de seis días por semana.

El descanso semanal deberá tener una duración mínima de veinticuatro horas consecutivas, y deberá ser dado el domingo. Sin embargo, si el descanso simultáneo en este día de todo el personal compromete el funcionamiento normal del establecimiento, o resulta perjudicial al público, podrá darse un día distinto, o alternativamente, a todo o parte del personal.

En caso de trabajos urgentes cuya ejecución sea indispensable para prevenir o reparar accidentes o para conservar o reponer instalaciones y el material, el descanso semanal podrá ser suspendido para el personal necesario a la ejecución de dichos trabajos, si bien cada obrero habrá de disfrutar después de un descanso compensador, de duración, cuando menos, igual al suprimido.

No se permitirá la prestación voluntaria de una doble jornada en el mismo día sino a condición de que al segundo turno de trabajo siga un día entero de descanso para el obrero que la preste y de que entre las dos jornadas medien, por lo menos, cuatro horas de descanso.

Art. 237. Ningún obrero de minas y fábricas podrá ser obligado a trabajar en horas extraordinarias, es decir, en horas distintas de las que él haya aceptado al ser admitido, a no ser en caso de gran urgencia, peligro inminente o salvamento, o cuando se trate de reparar accidentes sobreenvenidos a las labores, a las instalaciones o al material.

En todo caso, las horas extraordinarias de trabajo deberán pagarse a precio también extraordinario, según lo que establezca sobre el particular el respectivo contrato, o en su defecto, el Reglamento del establecimiento, debiendo exceder siempre este precio en un 50 por 100, como *mínimum*, al de cada hora ordinaria.

Art. 238. Las mujeres, de cualquier edad que sean, no pueden ser empleadas en los trabajos subterráneos de las minas.

Las jóvenes de menos de diez y ocho años sólo pueden ser dedicadas en el exterior a faenas de clasificación, monda o limpieza; de ningún modo a trabajos de transporte y carga de minerales y metales.

Los patronos cumplirán y harán cumplir, bajo su responsabilidad, las Leyes de protección relativas al trabajo de la mujer, singularmente en cuanto a los plazos y reservas que deben guardarse en los periodos de embarazo, alumbramiento y lactancia.

Art. 239. En ningún trabajo subterráneo podrán emplearse varones menores de diez y seis años sino cuando se ejecuten de día y estén acompañados por sus padres o hermanos mayores, o cuando entren en concepto de aprendices, en cuyo caso se sujetarán a las prescripciones vigentes sobre aprendizaje y a una vigilancia especial que dispondrá la Dirección de la mina.

Queda prohibido el empleo de varones menores de diez y ocho años en los tajos de arranque de mineral y en cuantas labores se practiquen por medio de explosivos.

Art. 240. Ningún menor de diez y ocho años, de cualquier sexo que sea, puede ser admitido al trabajo de las minas si no presenta un certificado de aptitud física expedido por un médico encargado de cualquier servicio público.

Queda prohibido el empleo de varones menores de diez y seis años y de mujeres de cualquier edad en el engrase, limpieza, entretenimiento o reparación de máquinas o mecanismos en marcha, y en los talleres donde haya máquinas o aparatos cuyas partes peligrosas no estén convenientemente resguardadas.

Queda asimismo prohibido emplear mujeres, de cualquier edad, y varones menores de diez y ocho años en las minas y talleres metalúrgicos insalubres o peligrosos, donde puedan estar expuestos a manipulaciones o emanaciones perjudiciales, a no ser en condiciones especiales, determinadas con la autorización gubernativa y consignadas en el Reglamento particular del establecimiento.

Art. 241. Ningún obrero adulto podrá ser admitido en los trabajos subterráneos propiamente mineros si no se prueba su aptitud profesional en la forma que disponga el Reglamento particular de la mina de que se trate.

Los obreros inexpertos sólo podrán ser empleados, cuando comiencen sus trabajos en labores subterráneas, en las faenas de transporte, carga, relleno, fortificación y otras que no exijan el manejo de explosivos, a las órdenes inmediatas de los vigilantes de la mina o de otros obreros prácticos, y sólo en calidad de ayudantes o peones, nunca como obreros de plantilla.

Todo obrero tendrá en cualquier tiempo derecho para obtener del Director de la mina en que haya trabajado una certificación escrita de los servicios prestados en la misma.

A su ingreso en un establecimiento minero podrán ser reconocidos los obreros adultos por el médico encargado de este servicio para confirmar que disfrutan de la aptitud física indispensable para el trabajo que hayan de realizar.

Art. 242. El contrato de trabajo entre el patrono y cada uno de los obreros podrá ser verbal o escrito, y, a falta de contrato expreso, se entenderá que ambas partes quedan obligadas al cumplimiento de las condiciones consignadas en el Reglamento particular del estableci-

miento, debidamente aprobado en la forma que se expresa más adelante.

Art. 243. La totalidad o parte de los obreros de una mina o fábrica de beneficio podrá constituirse en Asociación, con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Asociaciones, para celebrar con el patrono el contrato de trabajo, que en este caso se llamará colectivo, y habrá de hacerse constar por escrito, extendiéndose tres ejemplares, de los cuales quedará uno en poder de la Asociación obrera, otro en el del patrono y el tercero se conservará en la Jefatura de Minas del distrito.

Constituida la Asociación, de la que no podrán formar parte sino los mismos obreros, y celebrado el contrato, se entenderá que aquélla asume por completo los derechos y obligaciones de los asociados para ejercitar las acciones y quedar sujeta a las responsabilidades que se deriven del contrato.

La Junta o Comisión nombrada reglamentariamente por los asociados tendrá la representación de la Asociación, y será la única entidad que podrá tratar y convenir con el patrono, siendo obligatorio para éste el reconocimiento de la personalidad de la misma.

Art. 244. Siempre que, con motivo de un conflicto entre patronos y obreros, interpongan sus buenos oficios cualquier clase de Autoridades, Juntas, funcionarios públicos u hombres buenos, habrán de entenderse con los mismos patronos o legítimos apoderados de éstos y con los Delegados de los obreros nombrados conforme a lo que se dispone en el artículo siguiente, o con los Presidentes de las Asociaciones de obreros constituidas a tenor de lo preceptuado en el art. 243, no pudiendo considerarse como obligatorias las proposiciones hechas por los mediadores para solucionar el conflicto mientras que los patronos y los obreros así representados no otorguen su consentimiento por escrito a las soluciones propuestas.

Si los indicados acuerdos se hubieren adoptado para solucionar conflictos suscitados entre varios patronos y varias colectividades obreras de la misma comarca, podrán ser denunciados por las representaciones de los patronos o de los obreros en cualquier tiempo, avisando, la que lo haga, a las demás entidades patronales y obreras con dos meses de anticipación.

Art. 245. En las estipulaciones contractuales del trabajo minero se comprenderán necesariamente:

- 1.º La duración del contrato;
- 2.º La determinación y forma del servicio;
- 3.º Expresión de si el trabajo ha de prestarse por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea;
- 4.º Señalamiento de la remuneración y forma y plazos de su percepción por el obrero;
- 5.º Causas de rescisión del contrato.

Art. 246. Todas las demás condiciones que, siendo lícitas, estimen

convenientes patronos y obreros concertar, podrán también ser materia del contrato del trabajo minero.

Art. 247. Se prohíbe a los patronos, empresarios, arrendatarios, contratistas, destajistas o representantes suyos, o personas que tengan, por razón del trabajo, alguna autoridad sobre los obreros y empleados de una mina, fábrica, obra o explotación minera:

1.º Establecer en la misma localidad, o cerca de ella, un economato, almacén, tienda o cantina en donde se venda, directa o indirectamente, a dichos obreros y empleados, o a sus familias, artículos o mercancías de cualquier clase;

2.º Imponer a sus obreros y empleados cualquier condición que, directa o indirectamente, les obligue a adquirir los objetos de su consumo en determinadas tiendas o lugares;

3.º Sólo por excepción se permitirá a los patronos establecer economatos cuando se trate de minas o fábricas aisladas o situadas en localidades tan pequeñas o desprovistas que no permitan el abastecimiento y subsistencia de una masa obrera; pero, aun en este caso, serán condiciones inherentes a su creación las siguientes:

1.ª Que el personal no esté obligado a surtirse en el economato, respetándose escrupulosamente la libertad del obrero en este sentido;

2.ª Que la venta de los géneros y mercancías no aporte a la Empresa ningún beneficio directo;

3.ª Que las tarifas de precios de todos los artículos estén constantemente a la vista del público;

4.ª Que en la administración del economato tengan una intervención los obreros y empleados consumidores;

5.ª Que sus operaciones puedan ser, en cualquier tiempo, examinadas y comprobadas por los Inspectores del Trabajo, y

6.ª Que la instalación sea autorizada por el Gobernador, previo informe de la Junta provincial de Reformas Sociales.

Art. 248. Además de las obligaciones que puedan derivarse del contrato, será deber preferente de los patronos y directores de minas y talleres mineralúrgicos atender a la higiene de los trabajos y a la seguridad del personal en ellos empleado, cumpliendo, bajo su responsabilidad, cuantas prescripciones les impongan los Reglamentos de policía y de protección a los trabajadores, en evitación de los riesgos profesionales.

Art. 249. En todo contrato individual o colectivo del trabajo minero, las cláusulas contrarias a la moral o que impliquen la renuncia de derechos consagrados a favor del obrero, tanto en este Código como en otras disposiciones dictadas para su protección y tutela, y, en general, cuanto se oponga a las Leyes y Reglamentos vigentes, será considerado como nulo.

Art. 250. Con el objeto de velar por la seguridad de los mineros, se crea un Cuerpo de Delegados obreros que visite, tanto los trabajos subterráneos de minas y canteras como los de labores a cielo abierto y fabri-

cas metalúrgicas, con el objeto exclusivo de que inspeccionen las condiciones de seguridad e higiene en que trabaja el personal, y además, para que en los casos de accidentes investiguen las causas que los han originado.

Un Delegado y un Delegado suplente ejercerán sus funciones en un perímetro de concesiones mineras, cuyos límites serán fijados por decreto del Gobernador, con la aprobación del Ministro, previo informe del Ingeniero Jefe de Minas del distrito y oído el parecer de los propietarios de las minas.

El conjunto de labores, pozos, galerías, cauterías y fábricas de un mismo distrito, que puedan visitarse detalladamente durante diez días consecutivos de inspección, constituirán una Delegación. Las explotaciones de mayor importancia se subdividirán en dos o tres, según el tiempo que haya de invertirse en la visita. En el decreto del Gobernador se establecerán los límites que comprende cada Delegación, que podrá extenderse a varias minas de la misma provincia, aunque pertenezcan a Ayuntamientos distintos; por consecuencia de los cambios y variaciones que experimenten los trabajos, podrá el Gobernador, con el informe del Jefe del distrito, modificar el perímetro de circunscripción de cada Delegado.

Al decreto del Gobernador acompañará un plano, triplicado, del perímetro que comprende cada circunscripción. De estos planos, que serán ejecutados en las Jefaturas de los distritos, se entregará un ejemplar al propietario de la explotación, otro será remitido al Alcalde del Ayuntamiento donde radiquen las minas y el tercero se archivará en la Oficina de Minas del distrito. Con informe de los Ingenieros de Minas podrá el Gobernador dispensar de Delegados obreros en aquellas provincias en que las explotaciones mineras sean de escasa importancia.

El Delegado visitará dos veces por mes todos los trabajos sometidos a su inspección, y en caso de accidente, se presentará en el lugar del siniestro para acompañar al Ingeniero de la policía minera, ayudándole en su trabajo de información y en todas las medidas que adopte en casos de salvamento, etc.

Los Delegados se atenderán en todos sus actos a las disposiciones reglamentarias, para el orden y seguridad de las explotaciones, prevenidas en el Reglamento de policía minera vigente y en las que se dicten en lo sucesivo.

Los Delegados suplentes reemplazarán a los propietarios en caso de enfermedad, imposibilidad o ausencia justificada.

En cada explotación se llevará libro de visitas, que estará a disposición del Delegado, para que en él anote las observaciones que crea pertinentes.

El Delegado anotará en este Registro los días invertidos en su visita y el itinerario seguido en los trabajos.

El concesionario podrá escribir a continuación las observaciones que desee a los reparos hechos por el Delegado.

Una copia de ambas será remitida al Gobernador, que las comunicará al Ingeniero de Minas.

Los Ingenieros del distrito, en sus visitas a las minas, revisarán este libro, informando sobre las reclamaciones, pudiendo hacerse acompañar en sus trabajos del Delegado de la circunscripción.

Art. 251. Los Delegados y Delegados suplentes serán elegidos por votación entre los obreros de las minas y fábricas de cada distrito, siendo electores todos los operarios que figuren en la última lista de jornales devengados antes del decreto de convocatoria del Gobernador de la provincia, que será publicado con treinta días de anticipación a las elecciones.

Son elegibles para estos cargos los obreros españoles, mayores de edad, que sepan leer y escribir, y que lleven, por lo menos, dos años de trabajo consecutivo en las minas o fábricas del distrito, sin haber sufrido condena ni haber sido despedidos de otras minas o fábricas por infracciones de sus Reglamentos.

En las nuevas explotaciones podrán ser elegidos los obreros que hayan trabajado durante cinco años en minas similares de otro distrito.

El Gobernador convocará las elecciones de Delegados. Los propietarios de las minas y fábricas remitirán las listas de los obreros que se encuentren en condiciones de ser elegidos, según lo expuesto anteriormente, y se fijarán las listas: una, en la tablilla de anuncios de la mina, y otra en el Ayuntamiento que corresponda; otros dos ejemplares se remitirán: uno, al Juzgado de primera instancia, y el otro quedará archivado en el Gobierno civil de la provincia. Estas listas estarán expuestas a los mineros, durante quince días, para que los electores puedan presentar sus reclamaciones de inclusión o exclusión en las minas. Si la circunscripción comprende varias minas y más de un Ayuntamiento, esta publicidad se hará extensiva a todos ellos.

La constitución de las Mesas electorales, forma en que ha de efectuarse el escrutinio, número de obreros que ha de comprender cada circunscripción, proclamación de Delegados y Delegados suplentes, penalidades por coacciones e infracciones en la elección, etc., etc., se determinará en el Reglamento para el cumplimiento y ejecución de este Código.

El cargo de Delegado y de Delegado suplente se confiere por tres años; pero podrán ser suspendidos por decreto del Gobernador, en caso de negligencia, abuso en el ejercicio de funciones o haber incurrido en las penalidades del Código. Este decreto será sometido al Ministro de Fomento, el que podrá rebajar la suspensión o anular el cargo de Delegado, según las faltas cometidas.

Los jornales y gastos que ocasionen las visitas de los Delegados y Delegados suplentes serán satisfechos por el Erario público como jornales de trabajo. En el mes de diciembre de cada año, el Gobernador, con el informe del Ingeniero Jefe de Minas, fijará el presupuesto correspondiente a este servicio. Los gastos ocasionados a la Hacienda para este

efecto serán cubiertos por los propietarios de las minas, como las demás contribuciones directas, en la cantidad que a prorratio les corresponda.

Art. 252. A más de las obligaciones y cargos que a todos los patronos industriales alcanzan por las Leyes de Accidentes del trabajo, trabajo de mujeres y niños y cuantas de protección social se hayan dictado o dicten en lo sucesivo, y aparte de los deberes que la ley moral impone a todas las entidades y autoridades sociales, los empresarios mineros y metalurgistas contribuirán a mejorar la condición de sus obreros con los cuidados y cargas siguientes:

A) Cajas o Asociaciones de socorros mutuos:

Los patronos las fundarán y anexionarán a sus establecimientos, o subvencionarán las que en la misma localidad mantenga el concurso colectivo para proporcionar asistencia médica, medicamentos, cuidados necesarios a los asociados que se hallen enfermos, auxiliándolos pecuniariamente mientras por dicha causa no puedan asistir al trabajo, a condición de que dichas Asociaciones satisfagan los requisitos siguientes:

1.º Constitución compatible con la legislación vigente.

2.º Fines benéficos exclusivos en relación con los arriba expresados, pudiendo extenderse a las familias de los asociados y ampliarse a la higiene del hogar, si los recursos lo permiten.

3.º Inscripción voluntaria de los asociados.

4.º Sostentamiento de la Caja de la Asociación con los recursos siguientes:

a) Un descuento mensual, que no podrá exceder del 2 por 100 sobre el salario de cada uno de los asociados;

b) Una subvención del patrono igual a la suma de los descuentos con que contribuye el personal;

c) Las multas y suspensiones de haber impuestas al personal por infracciones del Reglamento del establecimiento;

d) Donativos y legados que pueda la Asociación merecer;

e) Intereses del capital de la Asociación.

5.º Existencia de una Junta de gobierno, nombrada estatutariamente por la general de asociados, y revestida de amplias facultades.

6.º Prohibición absoluta de que los fondos de la Asociación se destinen a fines distintos de los consignados en los Estatutos.

7.º Prescripción estatutaria de que, en casos de liquidación, los fondos existentes no podrán repartirse entre los asociados, sino que habrán de aplicarse a objetos benéficos en favor de obreros o familias pobres de obreros, o destinarse a subvencionar hospitales o escuelas de la localidad, e imponerse en el Instituto Nacional de Previsión como inscripciones de retiro de los asociados, proporcionalmente al tiempo que cada uno haya pertenecido a la Asociación.

B) Escuelas:

Asimismo, los patronos fundarán, sostendrán o subvencionarán, en

las localidades donde radiquen sus establecimientos, escuelas primarias o Centros o Asociaciones para la instrucción y educación de los obreros o de sus hijos. En este concepto les es, cuando menos, obligatorio contribuir a la enseñanza elemental de los hijos de ambos sexos de sus obreros, y a una ligera instrucción profesional de los aprendices, en horas compatibles con sus trabajos, haciéndose extensiva esta instrucción, en los establecimientos que ocupen más de 200 obreros, a todos los adultos que deseen aprovecharse de su beneficio.

C) Retiro por vejez o invalidez:

Las Compañías y empresarios que exploten minas o fábricas de beneficio podrán hacer una retención mensual, cuyo mínimo se fija en 25 céntimos de peseta, sobre los salarios y sueldos de los obreros y empleados que lo soliciten, con igualdad para todos y con exclusión de aquellos cuya remuneración exceda de 3.000 pesetas anuales, debiendo ellos suministrar una cantidad igual, en concepto de subvención, para constituir en el Instituto Nacional de Previsión, o en cualquiera de las Cajas de Ahorros y Pensiones fundadas por la acción social, que tenga la representación local de dicho Instituto, pensiones vitalicias a nombre de cada uno de los interesados, o para bonificar las pensiones que éstos pudieran tener constituidas, pagaderas cuando hayan llegado a una edad determinada, la misma para todos, o se invalidasen, en forma que la mitad de la pensión sea reservable a nombre de la mujer, si el titular muriese antes que ella, y que el obrero o empleado que deje el servicio de la Empresa pueda llevarse su libreta y nada le impida continuar sus imposiciones, todo con sujeción a las condiciones lícitas que pacten patronos y obreros, oportunamente dadas a conocer a la Autoridad administrativa, y dentro de las reglas consignadas en la Ley de organización del Instituto Nacional de Previsión.

También podrán, con análoga forma de subvención, de acuerdo con sus obreros y empleados y con el expresado Instituto, constituir Cajas o Asociaciones que, mediante primas periódicas y dentro de los límites señalados, aseguren a la Mutualidad de asociados, y a cada uno de ellos, las facultades y ventajas del seguro colectivo en los casos de vejez o invalidez.

Art. 253. Las obligaciones de que trata el artículo anterior sólo podrán exigirse a los patronos de minas o fábricas donde haya empleados normalmente más de 100 obreros.

En el caso de que se hallen inmediatas dos o más minas o fábricas de la misma clase y el número total de los obreros de todas ellas excediere de 100, tendrán los respectivos patronos obligación de asociarse para cumplir en común dichas obligaciones.

Art. 254. En ningún caso, y bajo ningún pretexto, podrá exigirse a una Empresa minera o metalúrgica, que pruebe no hallarse en situación de liquidar beneficios, que contribuya a satisfacer las atenciones de que tratan los dos artículos anteriores con más del 2 por 100 del importe de

los salarios y sueldos correspondientes a sus obreros y empleados, según las listas y nóminas originales.

Art. 255. Las Empresas mineras o metalúrgicas podrán fundar o patrocinar Sociedades cooperativas de consumo, siempre que éstas reúnan las condiciones siguientes:

- 1.^a Que se funden con sujeción a la Ley de Asociaciones.
- 2.^a Que la facultad de asociarse sea exclusiva y libre para los obreros y empleados de la Empresa.
- 3.^a Que el capital de la Cooperativa, aunque esté reforzado con el crédito de la Empresa patronal, pertenezca exclusivamente a los obreros y empleados asociados que deseen contribuir a su formación.
- 4.^a Que ningún extraño pueda tener interés o participación en la Cooperativa.
- 5.^a Que no se expendan artículos ni mercancías sino a los asociados.
- 6.^a Que los pagos se hagan siempre al contado.
- 7.^a Que las ventas se efectúen a los precios corrientes del país.
- 8.^a Que la dirección, administración y representación de la Asociación se ejerzan por una Junta directiva, nombrada por la general, debidamente convocada, con la condición de que los Vocales sean todos asociados, y obreros la mitad de ellos, cuando menos.
- 9.^a Que las economías obtenidas después de cubrir todos los gastos y cargas sociales, y de atender al interés del capital, amortizaciones y fondos de previsión, se distribuyan periódicamente entre todos los asociados, en proporción al valor del consumo hecho por cada uno durante el mismo periodo de tiempo.

10. Que los Estatutos prevean el caso de disolución y liquidación de la Asociación, así como el de diferencias que pudieran surgir entre alguno o algunos de los asociados y la Asociación.

Art. 256. En todas las minas, fábricas o talleres metalúrgicos en que se dé trabajo a más de 50 obreros, deberá colocarse en sitio visible, en letra y términos claros, y autorizado con la firma del Director o Gerente de la Empresa, el Reglamento particular del establecimiento, donde se especifiquen las condiciones generales del trabajo, abarcando los extremos siguientes:

- 1.º Expresión clara y precisa de las horas de principio y fin de la jornada de trabajo en cada uno de los distintos servicios, y de los días y horas destinados al descanso y a la alimentación.
- 2.º Reglas relativas a la forma y pago de la remuneración de los servicios contratados, teniendo en cuenta lo prevenido en el art. 230 respecto del jornal regulador en los casos de destajo.
- 3.º Condiciones exigibles al efecto útil del trabajo y a la calidad del mismo o de sus productos.
- 4.º Cuantía y regulación de los salarios, en los diversos oficios y secciones, para los obreros que trabajan a jornal o tarea.
- 5.º Fijación de los días de pago de los jornales, señalamiento de las

fechas en que han de liquidarse los ajustes y contrata de obras, y determinación de los sitios en que han de realizarse los pagos.

6.º Prescripción sobre seguridad e higiene, moralidad y orden dentro del establecimiento.

7.º Deberes de relación de los obreros entre sí y con sus jefes respectivos.

8.º Instrucciones para la conservación de obras, locales y talleres, y para la limpieza y engrase de máquinas y aparatos; tiempo y modo en que hayan de hacerse, y medidas de precaución que deberán adoptarse.

9.º Indicaciones prácticas de los primeros auxilios que deban prestarse a los obreros víctimas de un accidente, así como de las precauciones más elementales para evitarlo.

10. Determinación de las multas en que incurran los infractores del Reglamento, otros castigos por motivos graves y casos en que proceda la expulsión.

11. Determinación del empleo que, siempre en beneficio de los obreros, ha de darse a las multas que a los mismos puedan imponerse.

Art. 257. El Reglamento particular de un establecimiento minero o mineralúrgico se considerará obligatorio para cuantos obreros y empleados entren a trabajar en él, en cuanto no se oponga a preceptos legales vigentes o a las condiciones particulares que individual o colectivamente hubieren contratado con el patrono. Esto no obstante, para que dicho Reglamento posea fuerza legal ante los Tribunales y ante la Administración, será preciso que el mismo haya sido aprobado por el Gobernador civil de la provincia respectiva.

Al efecto, el Director o Gerente de la Empresa, una vez formado el Reglamento, remitirá dos ejemplares de él al Gobernador, quien, previo informe del Ingeniero-Jefe de Minas del distrito, de la Junta provincial de Reformas Sociales y del Subdelegado de Medicina del partido judicial correspondiente, lo autorizará con su V.º B.º, siempre que lo encuentre ajustado a la moral y a las Leyes, o lo devolverá al firmante, para su rectificación, si en él hallase algo opuesto al Código de Minas, o al Reglamento de policía minera, o a las Leyes generales o especiales de protección a los trabajadores.

Una vez autorizado el Reglamento por el Gobernador civil, uno de los ejemplares será devuelto al interesado, y el otro se archivará en la Jefatura de Minas del distrito.

Cualquier modificación que en lo sucesivo hubiera de hacerse en el Reglamento será sometida a la aprobación gubernativa, en la misma forma.

Art. 258. En las minas y fábricas en que se dé trabajo normalmente, cuando más, a 50 obreros, no se considerará obligación de los patronos la formación del Reglamento particular del establecimiento; pero si lo hicieren, se seguirán los trámites marcados en el artículo anterior, y surtirán los mismos efectos. En el caso de no hacerse un Reglamento particu-

lar para dichas minas o fábricas, se entenderá que las condiciones generales del trabajo en las mismas se acomodarán a lo dispuesto en los contratos privados o colectivos que hayan podido celebrarse, y, en su defecto, a los usos y costumbres que rijan en la localidad o en la comarca para otros establecimientos análogos.

Art. 259. Será obligación de todos los dueños o explotadores de minas o fábricas tener en el respectivo establecimiento, y a disposición de cualquier obrero del mismo que quiera examinarlo, un ejemplar de este Código minero.

Art. 260. Además de las obligaciones especiales que para el obrero puedan derivarse del contrato y del Reglamento particular del establecimiento, quedará obligado:

1.º A guardar respeto y subordinación al patrono y a los que jerárquicamente sean superiores a él en la dirección y ejecución del trabajo;

2.º Al cumplimiento fiel y exacto de cuantas instrucciones puedan dársele verbalmente para la ejecución del trabajo por quienes tengan autoridad para ello;

3.º A consentir la retención de las cantidades importe de las multas que se le hubieran impuesto como sanción del incumplimiento de sus deberes, siempre que en cada pago no exceda la cuantía de aquella del importe de una jornada ordinaria;

4.º A trabajar en horas extraordinarias, en los casos taxativamente marcados en el art. 236;

5.º A emplear toda su energía y capacidad productora en los trabajos que realice, y

6.º A indemnizar al patrono y a sus compañeros de los perjuicios que les origine por descuido calificado en el manejo de herramientas o máquinas, o por desobediencia de las órdenes recibidas, cuando se trate de acciones u omisiones no previstas en el Reglamento particular y no corregidas por las multas que en él se hayan señalado.

Art. 261. Son causas generales de la rescisión del contrato de trabajo minero o metalúrgico:

A) La terminación del plazo fijado o de la labor contratada;

B) La muerte o incapacidad de cualquiera de los contratantes;

C) La paralización de los trabajos, motivada por fuerza mayor, y

D) La voluntad de las partes. En este caso, cuando la iniciativa sea del patrono, éste quedará obligado a avisar al obrero con un mes de anticipación o a abonarle una cantidad igual al importe de ocho días de trabajo. Si la iniciativa es del obrero, estará obligado a avisar al patrono con ocho días de anticipación. Si se tratase de capataces, contramaestres, maquinistas o cargos similares, el plazo se ampliará a quince días.

Art. 262. Son causas especiales para la rescisión del contrato por culpa del obrero, y que relevarán al patrono de las obligaciones impuestas en el apartado D) del artículo anterior:

a) La inobservancia reiterada de las instrucciones y prevenciones relativas a la ejecución del trabajo;

b) Las faltas de respeto y subordinación reiteradas o de extrema gravedad. Se considerarán faltas graves, para este efecto, las injurias de palabra o de obra al patrono o sus dependientes o a cualquier otro obrero, o el deterioro intencionado del material, sin perjuicio de las acciones penales o civiles que en su caso procedan y se ejecuten ante los Tribunales;

c) La ignorancia de los procedimientos de trabajo, o la resistencia a practicar éste conforme a las reglas del arte o a las especiales que la Dirección técnica de la mina, fábrica o taller hubiera dictado.

Art. 263. Son causas especiales para la rescisión del contrato por parte del obrero, y que le relevarán de la obligación consignada en el apartado D) del art. 261:

a) Las infracciones del contrato por parte del patrono si, advertidas éstas por el obrero, reiterase aquél la infracción;

b) Las injurias de palabra o de obra que le hubiere hecho el patrono o cualquiera de sus delegados, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar ante los Tribunales;

c) El incumplimiento, por parte del patrono, de las Leyes y Reglamentos dictados para la seguridad e higiene del trabajo, cuando, advertido por los Inspectores del Trabajo o por los mismos obreros, no subsanase la falta.

Art. 264. La responsabilidad profesional alcanza a todo el personal de una mina o fábrica, desde el Director facultativo hasta el último de los obreros que figuren en la plantilla del establecimiento, y será exigible siempre que por inobservancia de los Reglamentos, negligencia, ineptitud, imprudencia u otra causa, en relación con el ejercicio habitual del trabajo, se ocasionen daños o perjuicios a las personas o a las cosas. Sólo se considerará excluidos de ellas a los aprendices; a los simples peones admitidos a título de ayudantes o mantenidos en ocupaciones sedentarias, y a cuantos, por su inexperiencia, no hayan entrado aún a formar parte de la plantilla ordinaria del establecimiento y estén ellos mismos sometidos a una vigilancia especial, sin perjuicio de la responsabilidad que criminalmente puedan contraer por actos voluntarios.

Las plantillas las formarán los patronos con arreglo a las necesidades del establecimiento, incluyendo en ellas a los obreros que consideren suficientemente expertos y lo hayan solicitado.

Art. 265. Los casos de responsabilidad profesional, previstos en el Reglamento particular del establecimiento, y los de policía minera y protección a los trabajadores, estarán sometidos a las prescripciones y penalidades que en dichos Reglamentos se determinen.

Las reclamaciones de daños y perjuicios por hechos no comprendidos en los citados Reglamentos, cuando mediare culpa exigible civilmente, quedan sujetas a las prescripciones del derecho común.

Si los daños y perjuicios fuesen causados con dolo, imprudencia o negligencia que constituyan delito o falta con arreglo al Código penal, conocerán en juicio correspondiente los Jueces y Tribunales de lo criminal.

Estos preceptos se aplican tanto al patrono como al obrero.

La imprudencia profesional por parte del obrero no exime al patrono de responsabilidad en cuanto a las obligaciones que le impone la Ley de Accidentes del trabajo, la cual, así como las demás disposiciones especiales que sobre esta materia puedan dictarse, será de aplicación obligatoria en cuantos accidentes ocurran en minas y fábricas.

Art. 266. Las infracciones cometidas en los anteriores artículos de este capítulo podrán ser corregidas administrativamente por los Gobernadores civiles con multas proporcionadas a los abusos cometidos. Estas multas variarán de 2 a 20 pesetas, cuando se trate de obreros o empleados de una Empresa, y siempre que no hayan sido sancionadas por el Reglamento particular, y de 10 a 2.000 pesetas, cuando se trate de los patronos o empresarios y de alguna Asociación o colectividad obrera responsable.

Las multas podrán ser duplicadas en caso de reincidencia, y su imposición no exime de responsabilidad civil por incumplimiento de condiciones contratadas, compromisos contraídos o daños y perjuicios ocasionados.

Multas superiores a 100 pesetas sólo podrán ser impuestas previo informe de la Jefatura de Minas o de la Junta provincial de Reformas Sociales, según el caso recaiga en la respectiva esfera de acción de estos Centros, siendo apelables ante el Ministro de Fomento.

Las Empresas serán civilmente responsables de las penalidades que se impongan a sus Directores o Gerentes.

Los contratistas serán civilmente responsables de las penalidades que se impongan a los obreros que trabajen por su cuenta.

Las Asociaciones y Sindicatos profesionales, en el caso de un contrato colectivo, serán civilmente responsables de las penalidades que se impongan a los obreros que formen parte de él y trabajen por virtud del referido contrato.

Art. 267. El Cuerpo de Ingenieros de Minas queda encargado, bajo la autoridad del Ministro de Fomento, de asegurar, en concepto de Inspector del trabajo minero, el cumplimiento de los preceptos de este capítulo, correspondiéndole exclusivamente esta facultad inspectiva en cuanto concierne al trabajo de las fábricas, talleres y dependencias comprendidas en el capítulo VII del título II del libro I.

Al Instituto de Reformas Sociales, por medio de su personal inspector y de sus Juntas provinciales y locales, compete la inspección del cumplimiento de las Leyes sociales en minas y fábricas, hecha excepción de la vigilancia subterránea y de cuanto se relaciona con la higiene y seguridad del trabajo.

El referido Instituto tendrá facultad de denunciar al Ministro de Fo-

mento las faltas de medidas de seguridad e higiene del trabajo de que pueda tener noticia su personal, para que por el de Minas se providencie lo que hubiere lugar.

.....
Madrid, 11 de octubre de 1912. — El Ministro de Fomento, *Miguel Villanueva y Gómez*.

**Proyecto de Ley, presentado al Congreso, el 15 de octubre de 1912,
por el Ministro de Fomento, Sr. Villanueva, sobre las relaciones
de las Compañías de ferrocarriles con su personal.**

(Apéndice 1.º al núm. 157 del Diario.)

A LAS CORTES

El régimen y porvenir de los caminos de hierro hállase íntimamente ligado a los intereses generales de la nación; las cuestiones que les afectan no pueden estimarse nunca ajenas a la intervención del Estado, y tan censurable sería en los Gobiernos desinteresarse de ellas como tomarlas cual plataforma política. Ora se admita que la industria de los transportes ferroviarios es una industria ordinaria, sujeta, como todas, a la ley económica de la oferta y la demanda, libre, por tanto, en sus desarrollos, encontrando en la competencia el único temperante y correctivo a esa libertad, ora se considere el transporte ferroviario de viajeros y mercancías como un servicio público atendido por el Estado, ora se integren ambas concepciones, al advertir su especial naturaleza, siempre resultará el carácter público de tales servicios.

Y si en el primero de los supuestos apuntados, el Estado no deberá intervenir más que en los límites de sus poderes generales de policía, y en el segundo se desarrollarán aquellos servicios bajo la dependencia y dirección absoluta de los Gobiernos, la realidad económica y jurídica, en la generalidad de las naciones, dando la preferencia al tercer sistema, o sea al de las concesiones por el Estado, con las consiguientes cautelas y garantías de intervención oficial en todos los sistemas, en cual más, en cual menos, en ninguno se niega la del Estado.

Vano empeño sería rechazarla; antes bien, la realidad presente abona, con sus postulados, que sea más eficaz y directa cada día. La misma historia del derecho ferroviario, coincidente, en sus orígenes, con el apogeo y plena florecencia de las doctrinas individualistas, defensoras de la abstención del Estado en el orden económico y social, demuestra de qué suerte los Gobiernos consideraron siempre transitoria la explotación de los servicios de ferrocarriles por las Compañías concesionarias, y cómo para tutelar y garantizar el interés público, aun durante ese período de explotación, establecieron, sin excepción alguna, la intervención oficial.

Demuéstrase con ello su legitimidad, abonada además por el propio

derecho del Estado, no sólo por la suprema razón del *salus populi*, que la justificaría siempre, sino que se evidencia con claridades de luz meridiana al considerar su coparticipación en el dominio de estos poderosos instrumentos de la riqueza pública, porque si las concesiones a las Compañías constructoras y explotadoras están limitadas por el plazo de noventa y nueve años, a cuyo término revertirá al Estado la plena propiedad, es indudable que aquéllas sólo tienen el usufructo parcial de tal riqueza, y que su condición jurídica es la del usufructuario, que ve siempre limitados sus derechos por los del dueño. Si cupiera invocar analogías entre las instituciones del derecho público con las del derecho privado, sin agravio de las realidades jurídicas, bien pudiera decirse que si a las Compañías de ferrocarriles les pertenece temporalmente el dominio útil de los mismos, corresponde al Estado su dominio directo.

Y no alteran ciertamente la doctrina consignada las pocas líneas que, con arreglo al Decreto-ley de 1868, se concedieron a perpetuidad, pues si es principio de lógica que la excepción confirma la regla general, aun dentro de aquellas concesiones subsiste siempre la intervención oficial.

Por otra parte, la historia de los ferrocarriles demuestra en todas las naciones, pero singularmente en nuestra patria, la cooperación activa del Estado en la construcción de las grandes redes ferroviarias. Prescindiendo del primer período de los tres en que puede considerarse dividida nuestra historia ferroviaria, y aun sin prescindir de él, en los proyectos de Bravo Murillo de 1848, de Seljas Lozano de 1850, en el notabilísimo informe de 1844, piedra miliar en nuestro derecho ferroviario, afirmase ese condominio del Estado, aun en los casos de concesiones a Compañías o Empresas, pues para los ilustres Ingenieros que suscribieron aquel luminoso dictamen, el ideal es la construcción y explotación de las líneas por el Estado, para obtener de ellas el mayor efecto útil.

En 1849 iniciase por el Estado español el auxilio directo a las Empresas constructoras con la concesión al ferrocarril de Langreo de la garantía del interés de un 6 por 100 a los capitales invertidos en la construcción, subsidio reemplazado por una subvención directa de 410.000 escudos en metálico en 1850. A partir de este período, el sistema de la subvención se generaliza de tal suerte, que durante el segundo, verdaderamente fructífero para el desarrollo de los ferrocarriles, las subvenciones, hasta 1868, ascienden las satisfechas a 349.224,807,80 pesetas, y las pendientes de pago, a 103.639.942,75 pesetas, resultando, teniendo en cuenta los kilómetros concedidos hasta aquella fecha, que la subvención fué de 62.500 pesetas por kilómetro.

Durante el período revolucionario, y cuando florecían en la literatura oficial y en los propósitos del Gobierno las doctrinas individualistas en su mayor crudeza, doctrinas que suponen en el derecho ferroviario de aquella época la perpetuidad de las concesiones, la libertad en el proyectar y en el construir y la tarifa libre, la realidad, maestra de la vida y destructora de todo idealismo que no tenga su base en ella, rectificó ta-

les anhelos, y la Ley de 2 de julio de 1870 fija en 60.000 pesetas por kilómetro la subvención a las nuevas líneas, y los que habían calificado aquella como germen inagotable de inmoralidad fueron quienes más subvenciones concedieron, pues desde 1869 a 1872, la subvención media anual concedida fué de 48.297.424 pesetas, y la pagada ascendió a 35 millones. Iniciada en 1877, con la Ley general de Ferrocarriles de 29 de noviembre, la legislación vigente, afirmase en ella, con perfecta claridad, la cooperación del Estado en la construcción de las vías férreas, no sólo por la vigencia y mayor vigor que se da al sistema de subvenciones, sino con la serie de privilegios y exenciones generales que se otorgan a las Empresas concesionarias de interés general, entre las cuales sobresalen, por su trascendencia económica, las concesiones gratuitas, de los terrenos de dominio público y las franquicias arancelarias, que, unidas a las subvenciones acordadas con toda la fuerza imperativa de la Ley, integran un conjunto tal de positivos valores, que bien podría estimarse en un 25 por 100 de su valor total la participación aportada por el Estado español en el capital representado por nuestra red ferroviaria.

Recuérdanse estos hechos para justificar el derecho del Estado a intervenir, a título de copartícipe, en el capital de las Empresas, en las relaciones de éstas con el elemento trabajador, que se concretan en los Reglamentos dictados por las Compañías estatuyendo los derechos y las obligaciones de su personal.

Por esto cuando tales Estatutos son objeto de reclamaciones, y en Congresos y Conferencias se demanda a las Compañías su reforma y se formulan conclusiones que se elevan al Gobierno, éste, por su primordial deber, en cumplimiento de sus funciones jurídicas, por nadie negadas, porque obra de justicia es examinar y resolver lo que en derecho proceda en esas reclamaciones, y además por su propio interés, por la demostrada participación que tiene en el capital al intervenir en el conflicto, al someter a revisión aquellos Estatutos y Reglamentos, no solamente ejerce un derecho, sino que cumple y atiende a una inexcusable obligación.

Indícese de lo expuesto la justificación de este proyecto de Ley, por el que habrán de someterse, si las Cámaras lo aprueban y lo sanciona S. M., a revisión, por el Ministerio de Fomento, los Reglamentos definidores de las relaciones jurídicas entre las Compañías de ferrocarriles y su personal, sin que semejante revisión pueda tacharse de intervencionismo excesivo.

Con este motivo podrán ser objeto de merecido estudio las aspiraciones del personal ferroviario relativas a la retribución de su trabajo, a sus pensiones de retiro, a su inamovilidad condicionada y otras mejoras que, juntamente con los derechos, por múltiples conceptos respetables, de las Compañías, deben resolverse de una manera armónica, como fundamento de una paz necesaria entre estos elementos, igualmente indispensables para la buena marcha del servicio público.

De los supuestos que anteceden es fácil deducir la consideración que merecen al Ministro que suscribe los agentes y obreros ferroviarios. Estimulos, no como empleados u obreros al servicio de una Empresa particular cualquiera, a los cuales puede ésta imponer sus condiciones o pactar libremente con ellos sus estipulaciones contractuales, sino que, por el contrario, les considera como a sus propios funcionarios, en cuanto desempeñan un servicio de carácter público.

Y sin duda porque en el fondo de la relación contractual palpitaba esta misma idea del servicio público, las Empresas y Compañías ferroviarias consideraron siempre a sus obreros y agentes, preciso es rendirles este homenaje de justicia y de verdad, de modo bien distinto a la manera y trato que a los suyos dieran las Empresas de otra clase.

Acreditado así la inamovilidad relativa de que siempre gozó este personal; sus salarios y sueldo, en proporción mayores; las instituciones de previsión, beneficencia y de cooperación establecidas en su provecho; las gratificaciones y sobresueldos que, con él nombre de dietas, indemnizaciones y primas, suele concedérsele. Pero con ser mucho todo esto, en la lucha por el mejoramiento de las clases obreras no consideran los ferroviarios satisfecho su ideal, y en los conflictos que esas mismas luchas provocan, al apelar a la huelga como arma de combate, infieren daños a intereses sociales y colectivos, mucho más altos que los intereses puramente mercantiles e industriales de la Compañía o de la Empresa a quien sirven. Y como esos intereses de la colectividad están muy por encima del interés de clase, respetable cuanto se quiera, pero interés, al cabo y al fin, parcial y limitado, que debe subordinarse al de aquélla, de ahí que, así en el orden puramente especulativo en que se mueven publicistas y sociólogos como en el orden práctico en que los Gobiernos actúan, se reputa hoy como inadmisibile la huelga de los obreros de los ferrocarriles. Así ha podido calificarla gobernante tan radical y nada sospechoso para las clases obreras como M. Briand, al presentar a las Cámaras francesas, en 22 de diciembre de 1910, un proyecto de Ley inspirado en las legislaciones canadiense e inglesa.

De antemano sabe el Ministro que suscribe, al considerar de ese modo la huelga ferroviaria, estableciendo para las que de este género se promuevan las sanciones punitivas más adecuadas, que se le ha de motejar de reaccionario y servidor del capitalismo y de la plutocracia, como no ignora la censura acerba que merecerá este proyecto, cuando por él se obliga a las Empresas y Compañías a que sometan a la revisión del Gobierno los Estatutos y Reglamentos que definan sus relaciones jurídicas con el personal a su servicio, tachando esta propuesta de atentatoria a la sagrada autonomía de la personalidad jurídica y a los fines de la libertad contractual; pero descontadas estas críticas, y desoyendo el clamoreo de los intereses, aspira a servir el más legítimo, aquel que tiene señoría sobre todos: el interés de la nación.

Abonan las finalidades de este proyecto de Ley, además de las razo-

nes apuntadas, sugeridas por la propia convicción, el ejemplo de las legislaciones de los países más adelantados en la ordenación de aquellos Estatutos concernientes a lo que pudiera llamarse el derecho de los obreros ferroviarios, porque importa declarar que, al impedir la huelga, no se intentó desconocer ni menoscabar la legitimidad de las reivindicaciones obreras; antes bien, si se les priva del arma de combate que la huelga supone, se condiciona jurídicamente el ejercicio de esas reivindicaciones, rodeándolas de garantías tales que aseguren, por modo pacífico y normal, el éxito de las mismas, cuando tengan en su abono la justicia o simplemente la equidad.

Son naciones como los Países Bajos, de legislación tan liberal, quienes en la Ley de 11 de abril de 1910 castigan con prisión y multa a los funcionarios del servicio de ferrocarriles que se declaren en huelga, o a los que la fomenten y la organicen. Es Suiza, de legislación tan democrática, quien en su Ley de 15 de octubre de 1897 asimismo, por el art. 12, los funcionarios de ferrocarriles a los de la Confederación, no reconociéndoles, por tanto, el derecho a la huelga. Son Australia y Nueva Holanda, los países más adelantados en materia de legislación obrera, quienes han reputado ilícitas las huelgas ferroviarias, privando de su empleo y declarando desposeídos de todos sus derechos a los funcionarios, agentes u obreros que se declaren en huelga. Son Alemania, donde el servicio ferroviario está militarizado, e Italia, que siguió ese ejemplo a raíz de la huelga famosa de 1905; y hasta la futura legislación francesa, de la cual es elocuente testimonio el proyecto de M. Briand, hállase orientada en tendencias parecidas.

La sustitución progresiva de la huelga por el arbitraje es el ideal que, con rara unanimidad, señalan sociólogos y publicistas, concretado ya, por fortuna, en el derecho positivo contemporáneo de las naciones, guía y maestra en este linaje de problemas. Así, en Suecia, el Estado ha regulado el contrato de trabajo de los obreros ferroviarios con el Sindicato nacional de los mismos, estableciendo la duración de la jornada y el salario mínimo. Las diferencias que puedan surgir en lo sucesivo se resolverán por un Tribunal arbitral, que ofrece cuantas garantías pudieran apetecerse de imparcialidad y de justicia. En los Estados Unidos, ya en 1898, y por la Ley de 1.º de junio, se organizó un procedimiento de mediación y de arbitraje para solucionar las huelgas ferroviarias.

En el Canadá, la Ley de 10 de julio de 1903 se inspira en procedimientos semejantes, y análogas tendencias revela el proyecto de Ley presentado a las Cámaras en julio de 1907 en la República Argentina. En Inglaterra, si de derecho no existen el arbitraje y la conciliación, de hecho florecen con vida robusta y lozana, como engendrados en aquel amplio espíritu de libertad propio del país, que ha traído al derecho moderno el *self-government*, con la base del *self-help*, para la vida individual. Y así ha podido pactarse entre obreros y Empresas el acuerdo, que tiene carácter obligatorio, de someter a la conciliación y al arbitraje las

diferencias colectivas que surjan entre unos y otras. Este acuerdo podrá ser denunciado por las partes, mediando un plazo de doce meses; pero este derecho no podrá ser ejercitado ni utilizado hasta que hayan transcurrido seis años, durante los cuales la vigencia del sistema establecido haya demostrado sus resultados. Y éstos, hasta ahora, han sido tan admirables, que, según testimonia el *Rapport del Board of Trade*, ingresadas o adheridas al Convenio 49 Compañías ferroviarias, se resolvieron diez diferencias colectivas por la vía ordinaria, veintisiete por las Oficinas de conciliación, catorce por las Oficinas centrales y ocho por el Tribunal arbitral.

Entiende el Ministro que suscribe robustecidos con ejemplos tales el propósito y la orientación inspiradores de este proyecto, que si impide a los obreros ferroviarios la declaración de la huelga, no es ciertamente para favorecer a las Empresas y Compañías. Sinceramente cree tutelar y defender mejor con este proyecto los derechos de los obreros, toda vez que el Estado establece su intervención, obligando a aquéllas a someter a la revisión del Ministerio de Fomento los Estatutos donde se concrete su relación jurídica con el personal integrado por sus obreros y agentes, relación jurídica que, en definitiva, no es más que el contrato de trabajo, con todos sus amplios desenvolvimientos.

La solución de las diferencias que puedan surgir encomiéndose a Juntas de Conciliación, constituidas por las representaciones libremente designadas y elegidas por las partes.

Se aspira con ello a que la solución la busquen los interesados mismos, respetándose así los fueros de la libertad. Sólo cuando no haya avenencia, cuando el acuerdo no sea posible, actuará el Tribunal arbitral; y ante él, la Junta de Conciliación expondrá los orígenes de la diferencia, las pretensiones de ambas partes y las dificultades que hayan impedido llegar a una solución y que obligan a esperar ésta del laudo del Tribunal arbitral. La composición de éste, formado por el Ingeniero Jefe de la División de Ferrocarriles a que pertenece la línea o Compañía donde hubiera surgido la diferencia colectiva o individual que se trata de solucionar, un Diputado y un Senador, que serán elegidos por el Congreso y por el Senado al comienzo de cada legislatura, y dos individuos designados por el Instituto de Reformas Sociales, presididos todos por un Presidente de Sala del Tribunal Supremo, parece que ofrecerá sobradas garantías para que obreros y Compañías hayan de tener confianza en la justicia y en las equidades de sus laudos.

Claro es que esta misma respetabilidad del Tribunal, juntamente con el propósito de defensa de los intereses sociales, impone la fuerza obligatoria del laudo para ambas partes.

Y como pudiera ocurrir en algún caso que ese laudo aumentase las cargas de la Compañía, dificultando su vida económica, entonces, mediante la presentación del oportuno proyecto de Ley, propondrá el Gobierno al Poder legislativo las necesarias compensaciones para aquélla.

Finalmente, siendo las pensiones de retiro y de invalidez una de las más hermosas creaciones de las Compañías en favor de su personal, en los casos en que éste contribuya con sus descuentos al acrecentamiento de sus fondos, tendrá, por medio de los Delegados que nombrare, la debida fiscalización, y en todo caso, cuando se nutran estas Cajas por los desembolsos de las Compañías exclusivamente o coadyuve a su formación o sostenimiento el personal al servicio de aquéllas con sus cuotas voluntarias u obligatorias, estarán bajo la inspección del Instituto Nacional de Previsión; y como, en plazo no lejano, al revertir al Estado la plena propiedad de las líneas, tendrá éste que tomar sobre sí las obligaciones por aquéllos contraídas, a partir de la promulgación de esta Ley y para el personal que ingrese al servicio de aquéllas, las pensiones se fijarán por acuerdo de las Compañías y el Estado, o con arreglo a las normas establecidas en la Ley y Reglamento que regulan el funcionamiento de dicho Instituto.

Tal es, en síntesis, la razón de ser y los fundamentos que abonan el proyecto de Ley que el Ministro que suscribe tiene el honor de someter a la deliberación de las Cortes, para que ellas, con su sabiduría, lo mejoren y perfeccionen, requiriendo para ello el concurso de todas las opiniones, puesto que no se trata de una obra política en el sentido estricto y usual de la palabra, sino de un propósito de coordinación de intereses, de armonía y de paz social.

PROYECTO DE LEY

Artículo 1.º Dentro del plazo de un mes, contado desde la fecha de la promulgación de esta Ley, las Compañías concesionarias de ferrocarriles presentarán en el Ministerio de Fomento los Reglamentos relativos al ingreso, ascenso, régimen, disciplina y separación aplicables a las diversas clases y categorías del personal ferroviario, así como los Estatutos y Reglamentos de sus Cajas de pensiones. Dentro del mismo plazo presentarán también los Estatutos que regulen la relación jurídica, o sea el contrato de trabajo entre las Compañías y las diversas clases del personal a su servicio.

Podrán las Compañías acompañar a sus Estatutos y Reglamentos Memorias justificativas de los sistemas adoptados en aquéllos por las mismas para regular los derechos y obligaciones del personal.

Art. 2.º Una Comisión compuesta de los Ingenieros-Jefes de las Divisiones de ferrocarriles residentes en Madrid, del Presidente del Consejo de Obras públicas, del Decano del Colegio de Abogados de Madrid y de dos Vocales obreros del Instituto de Reformas Sociales, presidida por el Director general de Obras públicas, examinará, en el plazo de un mes, los Estatutos y Reglamentos a que se refiere el artículo anterior, propo-

niendo su aprobación al Ministerio de Fomento o la reforma que, a su juicio, conviniera introducir en aquéllos.

Art. 3.º Si la Comisión propusiera alguna reforma, el Ministro la notificará a la Compañía que corresponda, concediéndola un plazo prudencial para que formule las observaciones que tenga por conveniente, y el Ministro, en caso de discordia, previo informe del Consejo de Estado en pleno, resolverá sin ulterior recurso.

Art. 4.º Los Estatutos y Reglamentos de las Cajas, o servicio de Pensiones de las Compañías que los tuvieren establecidos, se remitirán al Instituto Nacional de Previsión, para que éste dictamine acerca de las bases de las pensiones acordadas.

Con el resultado de dicho informe, el Gobierno concertará con las Compañías las condiciones de los retiros y pensiones, teniendo en cuenta la reversión de las líneas o las circunstancias especiales de cada concesión.

Art. 5.º Si las Cajas se nutrieran con cuotas voluntarias u obligatorias del personal de las Compañías, tendrá éste la debida fiscalización en las mismas.

Art. 6.º Se establecerán en Madrid, o en la capital donde tuvieren su domicilio social las Compañías concesionarias de ferrocarriles, las Juntas que se llamarán «Juntas de Conciliación», las cuales se compondrán de dos representantes de las Compañías concesionarias, designados por su Consejo de Administración; dos Delegados del personal obrero de cada servicio, y un Ingeniero de los que estén afectos al servicio de la División de ferrocarriles a que la Compañía corresponda.

Estas Juntas se reunirán cada seis meses, y su misión será la de examinar las cuestiones y diferencias de orden colectivo o individual, relativas a los intereses profesionales de los empleados y obreros.

Art. 7.º Para la designación de los Delegados del personal llamado a formar parte de las Juntas de que habla el artículo anterior, aquél se agrupará dividiéndose por servicios, y cada grupo elegirá sus dos Delegados, los cuales, con exclusión absoluta de los Delegados de los otros Servicios, serán quienes en unión de los representantes de la Compañía y del Ingeniero de la División, examinen y estudien las diferencias, de orden colectivo o individual, relativas a los intereses profesionales del personal afecto al Servicio cuya representación tuvieren en virtud de la elección.

Art. 8.º La elección habrá de recaer precisamente en funcionario, agente u obrero que pertenezca al Servicio, según el Escalafón correspondiente; si recayera en persona ajena al mismo, será nula.

Art. 9.º Dentro de los diez días posteriores a la publicación de esta Ley se abrirá una información entre el personal ferroviario de cada Compañía, que versará sobre la forma de elección de los Delegados.

Estas informaciones se presentarán por las Compañías en el Ministerio de Fomento, el cual, en vista de las mismas, dictará el Reglamento

que regule el ejercicio y forma de este derecho electoral, duración del mandato y causas de inhabilitación y sustitución de los Delegados.

Art. 10. Cuando las diferencias colectivas o individuales que se trate de resolver sean exclusivas de un grupo y afecten a los intereses generales de todo el personal, la Junta de Conciliación la compondrán los Delegados de todos los servicios; igual número de representantes de la Compañía, escogidos por su Consejo de Administración y el Ingeniero de la División.

Art. 11. Las Juntas de Conciliación, examinadas y estudiadas las diferencias o cuestiones que les hubieren sido sometidas, propondrán la solución de las mismas: si llegaran a formularla, la propuesta tendrá carácter obligatorio. En caso de irreducible oposición entre los representantes de las Compañías y los Delegados del personal, la cuestión será sometida al Tribunal arbitral.

Art. 12. Formarán el Tribunal arbitral encargado de resolver y fallar las diferencias colectivas e individuales relativas a los intereses profesionales de los empleados de ferrocarriles que no hubieran podido resolver las Juntas de Conciliación de que hablan los artículos anteriores:

El Ingeniero-Jefe de la División de ferrocarriles a que pertenezca la línea o Compañía donde hubiere surgido la cuestión sometida al Tribunal arbitral;

Un Diputado y un Senador, elegidos directamente por las Cámaras al comienzo de cada legislatura;

Dos individuos designados entre sus Vocales por el Instituto de Reformas Sociales, de los cuales uno habrá de ser de los que tengan la representación de la clase obrera y el otro de la patronal;

El Decano del Colegio de Abogados de Madrid, y

Un Presidente de Sala del Tribunal Supremo, que presidirá el Tribunal.

Art. 13. Declarada por la Junta de Conciliación la imposibilidad de llegar a una solución, el Ingeniero o representante de la División de ferrocarriles redactará una Memoria expresiva de las cuestiones de hecho y de derecho sometidas al conocimiento de la Junta, de las soluciones que por una y otra parte se hubiesen propuesto, de las razones que todos y cada uno de sus individuos hubieran alegado en defensa de su propuesta y la impugnación de los contrarios. A la Memoria acompañarán las actas de las sesiones y cuantos documentos y antecedentes se hubiesen tenido a la vista con motivo de la cuestión suscitada. La Memoria deberá redactarse dentro de los ocho días siguientes a la declaración de no haber podido llegar a un acuerdo, y será firmada por el Presidente de la Junta de Conciliación, después de consignar las aclaraciones o adiciones que reclamen los Vocales de aquélla.

Art. 14. La Memoria, los documentos y antecedentes anexos a la misma serán remitidos al siguiente día, con una comunicación suscrita por el Presidente de la Junta de Conciliación, al Sr. Presidente de Sala del

Tribunal Supremo, para que éste, valiéndose de las Secretarías de la misma, que turnan en el despacho, convoque para dentro de tercero día a los individuos del Tribunal arbitral.

Art. 15. Reunidos en una Sala del Tribunal Supremo el día y hora que su Presidente hubiere señalado, y leídos por el Secretario de la Sala los artículos de esta Ley y de su Reglamento referentes a la formación y constitución del Tribunal, el Presidente lo declarará constituido, e inmediatamente, el Secretario dará lectura de la Memoria de la Junta de Conciliación. Los individuos del Tribunal tendrán la facultad de pedir que se les entregue copia de la Memoria, con todos sus antecedentes, para su estudio por un plazo que no podrá exceder de cinco días.

Art. 16. El Tribunal podrá efectuar todas las informaciones, comprobaciones, inspecciones oculares y cuantos medios de prueba considere pertinentes.

Art. 17. Para las deliberaciones del Tribunal habrán de estar presentes cinco, por lo menos, de sus individuos, y los laudos deberán tener, para su validez, la mayoría absoluta del Tribunal.

El laudo se publicará en la *Gaceta de Madrid*.

Art. 18. Tendrán los laudos del Tribunal fuerza obligatoria, y en los mismos se indicará el plazo en que sus prescripciones han de ejecutarse y el de su duración.

Si el laudo afectara de alguna manera a los presupuestos del Estado, no tendrá fuerza obligatoria hasta su ratificación por el voto de las Cortes.

Art. 19. Cuando el laudo aumente las obligaciones de las Compañías en el orden económico y se declarase en el mismo que este aumento excede de la posibilidades económicas de aquéllas, se determinará la compensación que debe concedérselas, prefiriendo siempre la forma que sea menos onerosa a los intereses generales de la nación.

En estos casos no se ejecutará el laudo mientras no se haya concedido la compensación propuesta en el mismo.

Art. 20. Si transcurrido el plazo fijado en el laudo para su ejecución, la Compañía no le hubiere puesto en vigor, se procederá por el Ministerio de Fomento a ejecutarlo por cuenta de aquélla, sin perjuicio de la aplicación de cuantas disposiciones contuvieran los pliegos de concesión referentes a las infracciones que cometieran las Compañías.

Art. 21. Los funcionarios, agentes u obreros de la Compañía que no cumplieren el laudo, prestando sus servicios a aquélla en la forma prevenida en el mismo, serán destituidos inmediatamente, perdiendo todos los derechos que tuvieren a las pensiones de retiro para sí y para sus viudas y huérfanos.

Art. 22. A partir de la promulgación de la presente Ley, será obligatorio para las Compañías ferroviarias y para el personal afecto a su servicio, cualquiera que sea su clase y categoría, someter a las Juntas de Conciliación, y al Tribunal arbitral en su caso, todas las diferencias co-

lectivas o individuales que en orden a los mismos intereses profesionales se susciten entre ellos, siguiendo el procedimiento marcado en esta Ley.

Art. 23. Los que, contraviniendo a lo dispuesto en el artículo anterior, sean o no funcionarios, agentes u obreros al servicio de las Compañías, provoquen o exciten a éstas o a aquéllos a seguir procedimientos que conduzcan a la interrupción, suspensión o paralización, en una o varias líneas, de los transportes ferroviarios, serán castigados con la pena de arresto mayor, que se impondrá en su grado máximo a quienes, para asegurar los fines indicados, emplearan violencias o amenazas, a no ser que por ellas merezcan pena mayor.

Art. 24. Los funcionarios agentes u obreros de ferrocarriles que, sin haber iniciado los procedimientos conducentes a la interrupción, suspensión o paralización de los transportes ferroviarios, coadyuven a ellos mediante la cesación en el trabajo o función que les esté encomendada o con el incumplimiento de las instrucciones que recibieren para su ejecución, serán considerados como dimisionarios, perdiendo cuantos derechos activos y pasivos tuvieran, salvo los salarios o sueldos devengados con anterioridad.

Para el reingreso en los servicios ferroviarios de los obreros o agentes a quienes este artículo se refiere será necesaria la consulta afirmativa de la Junta de Conciliación, que determinará las condiciones en que haya de efectuarse. Este reingreso no podrá ser acordado para las personas incurso en la sanción del art. 23.

Art. 25. Quedan derogadas las disposiciones que se hubiesen promulgado o dictado en cuanto se opongan a lo contenido en la presente.

Art. 26. El Ministro de Fomento dictará los Reglamentos y disposiciones necesarias para el cumplimiento de esta Ley.

Madrid 15 de octubre de 1912.—El Ministro de Fomento, *Miguel Villanueva y Gómez*.

Dictamen de la Comisión sobre el proyecto de Ley regulando las relaciones de las Compañías de ferrocarriles con su personal.

AL CONGRESO

Hemos examinado detenidamente el proyecto que trata de las relaciones de las Compañías ferroviarias con el personal que en sus servicios funciona; y después del previo estudio, reproducimos, convirtiéndolo en dictamen nuestro, la obra presentada por el Gobierno de S. M. al Congreso de los Diputados.

Hacerlo así, prescindiendo de alegar algunas razones que justifiquen nuestro acuerdo, pudiera interpretarse como sumisión ciega, prejuicio engendrado por la disciplina de partido, o deseo de rehuir pareceres y responsabilidades, unidos de manera indisoluble al deber que nos impone la representación que ostentamos.

Muévenos a conformarnos con la letra del proyecto la creencia de que su espíritu responde cumplidamente a las circunstancias que lo han sugerido, y la persuasión de que las reformas que sufra, o las aclaraciones que en él se hagan, deben surgir de los debates que precederán a su aprobación. Por lo mismo que cuanto en él pueda ser alterado no tendrá carácter de fundamental, conviene que en las modificaciones tomen parte quienes contribuyan a introducirlas.

Por de pronto consideramos infundadas las opiniones adversas al proyecto que han seguido como el eco a la voz. Nos parecen esas opiniones fruto de una apreciación momentánea, acaso impulsada por apasionamientos de la política o por contrariedades de anhelos que, como todos los humanos, difícilmente limitan su afán.

Las reclamaciones y los lamentos, aun cuando lleguen a los extremos agudos de la protesta, no pueden pasar de la categoría que les pertenece: la de datos para dictar una resolución justa y de general conveniencia. En esta resolución han de atenderse con ecuanimidad absoluta todos los intereses que, puestos en lucha, producen un conflicto. El Poder público no ha de someterse a deseos distintos del nacional, y, en tal sentido, este proyecto satisface los fines que lo han motivado. Sin embargo, con el fin de disipar cualquier suspicacia que alterase el verdadero propósito del Gobierno al someter al Parlamento este proyecto de Ley, hemos considerado indispensable aclarar lo dispuesto en el art. 22, para que conste terminantemente que si por exigencias ineludibles del

interés público se condiciona el derecho de huelga a los funcionarios de ferrocarriles, se les asegura al propio tiempo una situación jurídica, que el Estado no puede garantizar a los demás obreros, con lo que se corroboran las siguientes frases del Sr. Ministro de Fomento, en el preámbulo del proyecto, refiriéndose a los agentes y obreros ferroviarios: «Estímalos—dice—, no como empleados y obreros al servicio de una Empresa particular cualquiera, a los cuales puede ésta imponer sus condiciones o pactar libremente con ellos sus estipulaciones contractuales, sino que, por el contrario, les considera como a sus propios funcionarios, en cuanto desempeñan un servicio de carácter público.»

La intervención del Gobierno, que propone las disposiciones contenidas en este dictamen, está de sobra justificada.

Han variado tanto las circunstancias sociales desde los tiempos en que se iniciaron los servicios ferroviarios, crecieron de tal modo las complejidades del vivir, que no es posible, ni conformarse con lo hasta ahora legislado, ni atenerse a Reglamentos, acuerdos y costumbres que pugnan con las necesidades actuales.

Tiene el Poder público la obligación de impedir que se interrumpa la vida del país que gobierna. No hay pueblo civilizado que, enfrente del peligro de ver detenida su actividad, quebrantada su riqueza, en riesgo de la paz interior, no se aperciba para conseguir prontamente que se altere la normalidad de las funciones primordiales para la vida de una nación.

Pero tampoco ningún pueblo culto desdén los clamores de los que piden mejoras en su vida de trabajo y demandan con razón aumentos en los salarios, rebajas razonables en las jornadas de labor y seguridad de no perder, por arbitrariedades patronales, el medio de ganarse el sustento.

Este proyecto de Ley propone medios para que las relaciones entre los obreros y las Compañías de ferrocarriles no se alteren hasta el punto de que los daños producidos por el conflicto hieran, no sólo a los que luchan, sino a la totalidad de la patria. Las huelgas ferroviarias no pueden estimarse como las de otros oficios, y a todo trance se deben evitar; porque importa hacerlo así, no sólo a los intereses de una clase determinada, sino a todas las de la sociedad.

Hay que considerar, en una Ley como la propuesta en este dictamen, tres distintos factores: el del bien público, el de las legítimas aspiraciones y necesidades de la clase obrera y el de los medios con que cuentan las Compañías. Todo ello se atiende en el proyecto presentado. A los intereses generales de la nación, haciendo innecesarias las huelgas en los ferrocarriles, puesto que, cuantas reclamaciones pudieran sugerir su planteamiento, tendrán manifestación viva al revisarse los Estatutos y Reglamentos que regulan los derechos y obligaciones del personal.

Las aspiraciones de los funcionarios de los ferrocarriles, dentro de lo posible, quedarán satisfechas cuando sea Ley este proyecto. No cabé

duda de que los aumentos de salario, la fijación de jornada, llegando hasta señalar la máxima, cuanto atañe a derechos pasivos y a la inamovilidad condicionada, será materia definida en las necesarias modificaciones de los Reglamentos y Estatutos parciales. No se puede pedir a esta Ley que resuelva, con caracteres de generalidad, lo que ha de establecerse según los casos. El sentido de este proyecto, aparte de velar por la seguridad y los intereses de España entera, es el de conseguir que los funcionarios de ferrocarriles mejoren su condición en términos de indiscutible justicia.

Por ello, los que suscriben piden al Congreso de los Diputados que otorgue el voto a su dictamen, aprobando el siguiente

PROYECTO DE LEY

(El dictamen difiere sólo del proyecto en la redacción del art. 22.)

Art. 22. A partir del momento en que esté cumplido lo dispuesto en los artículos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la presente Ley, será obligatorio para las Compañías ferroviarias y para el personal afecto a su servicio, cualquiera que sea su clase y categoría, someter a las Juntas de Conciliación, y al Tribunal arbitral en su caso, todas las diferencias colectivas o individuales que, en orden a los mismos intereses profesionales, se susciten entre ellos, siguiendo el procedimiento marcado en esta Ley.

Palacio del Congreso 19 de octubre de 1912.—*José Francos Rodríguez*, Presidente. — *Luis de Armiñán*. — *Lino Torres*. — *José María Zorita*. — *Antonio Royo Villanova*. — *Tomás Torres Guerrero*. — *Francisco Barber*, Secretario.

(*Apéndice 5.º al núm. 161 del Diario de Sesiones.*)

Proyecto de Ley, presentado al Congreso, el 15 de octubre de 1912, por el Ministro de Fomento, Sr. Villanueva, reformando los artículos 16 y 22 de la Ley de policía de ferrocarriles de 23 de noviembre de 1877.

(Apéndice 2.º al núm. 157 del Diario.)

A LAS CORTES

Con audiencia de los altos Cuerpos consultivos de la nación, y con arreglo a la Ley de Bases de 29 de diciembre de 1876, se promulgó, en 23 de noviembre siguiente, la Ley de policía de ferrocarriles, cuyo título V se ocupa y está singularmente consagrado a los delitos y faltas especiales contra la seguridad y conservación de los ferrocarriles. No pudo entonces, porque nada hacía sospechar de su futura existencia, prever el legislador esos atentados, más graves ciertamente, que, con el nombre francés de actos de *sabotage*, han tomado ya carta de naturaleza en la delincuencia antisocial de nuestros días; y claro es que si la precitada Ley, al articular los delitos especiales en materia ferroviaria, ofrece este vacío, todavía es más deficiente el Código penal, inspirado en los criterios individualistas a la sazón imperantes en el Derecho y en la Economía política. El andar de los tiempos, así como ha traído al derecho privado nuevas orientaciones inspiradas en el criterio, no socialista, sino social, para instituciones fundamentales como la propiedad y la familia, ha creado también nuevas formas de delincuencia de carácter social, no sospechadas siquiera en aquellos viejos textos legales, timbres de gloria, ciertamente, para los esclarecidos jurisconsultos que, inspirados en las concepciones reinantes en el Derecho y en la Economía de su tiempo, a ellas respondieran cumplidamente.

Excedería de la competencia del Ministerio de Fomento definir la compleja materia de los delitos antisociales, con toda su varia y extensa complejidad: materia es esta que por entero corresponde a quienes hayan de proponer, inspirándose en los nuevos criterios, la reforma del Código penal:

Pero, en cambio, lugar adecuado es el título V de la Ley de policía de ferrocarriles, reformando alguno de sus artículos, para dar cabida en el nuevo texto de los mismos a esas formas de delincuencia antisocial que actúa singularmente en el transporte ferroviario.

Es notorio que la destrucción, el destrozo, la inutilización del material ferroviario fijo, móvil, es una de las armas con mayor violencia ejercitadas por el sindicalismo revolucionario, y si uno de sus propagandistas, M. Guerard, pudo decir en el Congreso de ferroviarios de Rennes, entre el aplauso de los allí reunidos, que «con 10 céntimos de un producto determinado es fácil inmovilizar las locomotoras», la doctrina ha hecho tales progresos, no obstante la oposición formulada por voces tan autorizadas como las de Jaurès y Léгийн, que ha podido registrar la estadística en un año tan sólo 1.278 actos de *sabotage* en Francia; y, por desgracia, en nuestra patria, los tristes sucesos desarrollados en algunas provincias en 1909 y 1911 demuestran la eficacia de esa propaganda criminal y la necesidad de su enérgico remedio. Por ello, el Ministro que suscribe, en la esfera propia de su competencia, y limitándose sólo a intensificar la eficacia de varios artículos de la Ley de Ferrocarriles, comprendiendo en su texto las nuevas formas de esa delincuencia, sólo en cuanto actúa en los ferrocarriles, tiene el honor de proponer su reforma mediante la presentación del siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo único. El art. 16 de la Ley de 23 de noviembre de 1877 se redactará en la siguiente forma:

«Art. 16. El que voluntariamente, y utilizando cualquiera clase de medios o procedimientos, destroce, deteriore, inutilice, poniéndolos inservibles, los instrumentos, aparatos o cualquier material inherente a la vía férrea, o el que hubiere intentado simplemente ese mismo destrozo, deterioro o inutilización, será castigado con la pena de prisión correccional, aplicada por los Tribunales en sus diversos grados, según las circunstancias del delito.

Cuando los actos mencionados en el párrafo precedente hubieran puesto en riesgo la vida o la seguridad de las personas, la pena será de presidio.

Las penas señaladas en los párrafos precedentes serán aplicadas por los Tribunales en sus grados máximos a los que, sin ser agentes, funcionarios u obreros del servicio ferroviario, excitaran a la ejecución de los actos antes definidos o dieran instrucciones precisas para su realización.

En igual grado se aplicarán dichas penas cuando el agente de dichos actos fuere empleado u obrero, cualquiera que sea su clase y categoría, del servicio ferroviario.

El art. 22 de la propia Ley quedará redactado en la siguiente forma:

«Art. 22. Con las mismas penas, o sea las señaladas en el art. 21, serán castigados los maquinistas, fogoneros, conductores, guarda-frenos, jefes de estación, telegrafistas y demás dependientes encargados del servicio y vigilancia de la vía, que abandonen el puesto durante su servicio

respectivo, o bien cuando no se presentaren en el momento preciso a cubrir los relevos que les correspondieren por el servicio que les está señalado.

Con iguales penas se castigará a los encargados de relevar a dichos funcionarios en sus servicios respectivos que, teniendo causa legítima que lo impida, no lo manifestasen justificadamente con la necesaria anticipación.

Si por este abandono o la no presentación a su tiempo se produjera o resultasen perjuicios a las personas o las cosas, serán castigados con las penas de prisión correccional o presidio.»

Madrid 15 de octubre de 1912. — El Ministro de Fomento, *Miguel Villanueva y Gómez*.

**Proposición de Ley, presentada al Congreso, el 10 de junio de 1914,
por el Sr. Barriobero, regulando las condiciones del servicio do-
méstico.**

(Apéndice 5.º al núm. 56 del Diario.)

A LAS CORTES

El proletariado español, cultivando científica y honradamente el principio de asociación y solidarizando con los organismos homólogos de otras naciones, ha ido conquistando mejoras de orden práctico, que si bien no han resuelto sus problemas fundamentales, lo han situado en el plano social algo mejor de lo que estuvo en los pasados siglos.

Sin embargo, a un gremio, acaso el más desdichado de trabajadores, no llegaron aún las conquistas de la civilización y del progreso.

La servidumbre doméstica padece hoy en España todos los dolores de la esclavitud.

La Ley de Accidentes del trabajo los excluye.

La Beneficencia municipal no les alcanza.

El amo no sólo es creído por presunción en lo de tenerles al corriente en el cobro de sus salarios según el Código, sino que puede despedirlos sin aviso y sin indemnización cuando lo tenga por conveniente.

Sólo un egoísmo de los legisladores, pertenecientes todos a una clase social, puede mantener este monstruoso caso de atavismo.

A la obra de justicia emancipadora de esta sufrida y prudente clase trabajadora invita el Diputado que suscribe con la siguiente

PROPOSICIÓN DE LEY

Artículo 1.º Quien tuviere en su domicilio servidores domésticos está obligado, en caso de enfermedad, a proporcionarle asistencia médico-farmacéutica.

Art. 2.º Se prohíbe el que, para el cumplimiento del artículo anterior, los amos inscriban a sus criados en Sociedades de las llamadas benéficas.

Art. 3.º Al recibir el amo a un servidor doméstico, queda obligado a otorgar con él un contrato, en el que se expresarán con toda claridad las

circunstancias personales de ambos, el lugar del contrato, el sueldo mensual, la duración del compromiso y la clase de servicios a los que el documento se refiere.

Art. 4.º El servidor doméstico que lo hubiere sido para un año durante tres meses tendrá derecho al sueldo de un mes como indemnización al ser despedido, salvo en el caso de que lo fuera por haber hecho a su amo objeto de malos tratos de obra o de palabra, y de ello el perjudicado aportará prueba plena.

Art. 5.º Del contrato mencionado en el art. 3.º se harán tres ejemplares, uno para cada contratante, y otro, que el amo remitirá al Instituto de Reformas Sociales, o, en su caso, a la Junta municipal de Reformas Sociales. Este ejemplar llevará un sello de 10 céntimos, y los demás no podrán ser gravados con ningún impuesto del Estado, la Provincia o el Municipio.

Art. 6.º Cuando los servidores domésticos tuvieran que hacer ante los Tribunales alguna reclamación contra sus amos, serán siempre considerados como pobres en sentido legal.

Art. 7.º Para conocer de los litigios que por la aplicación y el uso de esta Ley se suscitaran, conocerán los Tribunales municipales por los trámites del juicio verbal civil.

Art. 8.º Quedan excluidos de los beneficios de esta Ley los cocheros, conductores de automóviles y demás sirvientes que, aun cuando lo fueran domésticos, lo sean en virtud de tener un oficio de los que requieren aprendizaje.

Art. 9.º Los servidores exceptuados en el artículo anterior, si de hecho no lo están, se considerarán en lo sucesivo comprendidos en la Ley de Accidentes del trabajo.

Palacio del Congreso 10 de junio de 1914.—*Eduardo Barriobero.*

Proyecto de Ley, presentado al Senado, el 18 de febrero de 1919, por el Sr. Ministro de la Gobernación, D. Amalio Gimeno, sobre el trabajo a domicilio.

(Apéndice 8.º al núm. 122 del Diario.)

A LAS CORTES

El proyecto que el Ministro que suscribe tiene el honor de presentar a la deliberación del Parlamento aspira a remediar en lo posible los males del llamado «trabajo a domicilio».

Este problema, planteado en España hace tiempo, pues la información obrera de 1884, practicada por la extinguida Comisión de Reformas Sociales, se ocupaba ya del mismo, presenta caracteres de intensa gravedad, denunciando que en nuestro país, como en otras naciones, resulta acertada la opinión del Profesor Brants cuando afirma que el «idilio del hogar de trabajo no es ya más que una triste ironía».

Por eso no es de extrañar que, a pesar de carecer las obreras a quienes afecta el problema de fuerza sindical y hasta de espíritu de asociación, responda este proyecto a un interesante movimiento de opinión social, iniciado en la fase que ahora cristaliza en fórmula legal por el Sindicato femenino de la Aguja, de Valencia, cuyas aspiraciones en pro de la intervención del Estado coinciden con la de Asociaciones obreras de diferentes tendencias y con las entidades como el Museo Social de Barcelona.

Cuando la opinión solicitó de los Poderes públicos que acudieran a proteger a las obreras a domicilio, se encargó al Instituto de Reformas Sociales el estudio del problema y la redacción del proyecto que hoy se presenta a las Cortes.

El Instituto realizó la labor que se le había encomendado; y, como resultado de sus trabajos, afirma que en el trabajo a domicilio en España se dan «salarios bajísimos, jornadas necesariamente agotadoras, situaciones angustiosas, presión sofocante de la competencia, indefensión absoluta del obrero, que no puede resistir a las exigencias del mercado, abuso sin límites del débil (la mayoría de los trabajadores son mujeres); en suma, el *sweating system*, con todo su cortejo de miserias».

Teniendo en cuenta esta lamentable realidad, el Instituto, en el proyecto, que el Gobierno hace suyo, sienta las bases de una intervención

de procedimiento simplificado, con las medidas más indispensables y de más probable éxito, por aplicarse a los aspectos más característicos del problema, y especialmente al salario, porque, como dice un ilustre especialista en la cuestión de que se trata, «la intervención legal para la fijación del salario mínimo de los trabajadores a domicilio parece el único remedio verdaderamente eficaz; todas las demás propuestas han fracasado radicalmente».

En el proyecto se da el concepto legal del trabajo a domicilio, procurando comprender en aquél las distintas modalidades del mismo que se dan en España. La Ley se aplicará, de momento, al trabajo «de la aguja» en sus diferentes formas usuales, que se citan, sin perjuicio de que puede aplicarse a otras industrias y trabajos en que se practique a domicilio, por Real decreto que habrá de dictarse después de oír al Instituto de Reformas Sociales.

Contra las jornadas inhumanas por lo excesivas se dispone que no podrán aquéllas exceder de diez horas, y eso «en tanto no se fije otra por la Ley en la industria o trabajo de que se trate».

La parte esencial del proyecto se desarrolla en los capítulos dedicados al Patronato del trabajo a domicilio, encomendado, con amplias e importantes atribuciones, al Instituto de Reformas Sociales y a los Comités mixtos de fijación de salarios; organismos de carácter local, con representación técnica, y de los patronos y obreros a domicilio.

La formación primordial de estos Comités se determina en reglas precisas y flexibles, atemperadas a las diferentes especies de retribución, que aspiran a asimilar el salario mínimo al del obrero de capacidad media y de igual categoría en trabajos similares de taller o industria de la localidad.

Es natural que, estableciendo el tipo mínimo de salario, se dedique el capítulo V al salario considerado insuficiente, y que se llegue hasta declarar que viciará de nulidad el contrato que lo fije, así como es también consecuencia del salario mínimo cuanto tienda a garantizar su integridad, una vez que la decisión del Comité hace obligatorio el tipo fijado.

Por último, se determinan los deberes patronales con respecto a esta Ley, y lo relativo a la inspección y sanciones.

Si, pues, son pocos los proyectos sociales que cuentan con más favorable ambiente que el que se presenta, y éste ha sido elaborado con toda minuciosidad y competencia por el Instituto de Reformas Sociales, de esperar es que halle en las Cortes favorable acogida, y a ello aspira y eso desea, para bien de un gran contingente obrero español, el Ministro que, de acuerdo con el Consejo de Ministros y autorizado por S. M., tiene el honor de someter a las Cortes el siguiente

PROYECTO DE LEY

CAPÍTULO PRIMERO

DEL TRABAJO A DOMICILIO

Disposiciones generales.

Artículo 1.º A los efectos de la presente Ley, se entenderá por trabajo a domicilio el que, siendo de la naturaleza por ella permitida, ejecuten los obreros, en el local que estuviesen domiciliados, por cuenta de un patrono del cual reciban retribución por la obra ejecutada.

Estarán además comprendidos en los preceptos de la presente Ley: 1.º Los obreros que trabajen en compañía, en las condiciones que más adelante se determinan, y 2.º Los obreros de un *patrono a domicilio*.

Art. 2.º El trabajo a domicilio comprenderá el manual, o el que se realice a pedal o con pequeños motores eléctricos, hidráulicos o de vapor, etcétera, excluyendo, para mujeres y niños, los trabajos clasificados de peligrosos e insalubres por la legislación vigente.

Art. 3.º Serán objeto de la protección de esta Ley:

1.º Los obreros que aisladamente, o formando un *taller de familia*, trabajen en su domicilio a destajo, por cuenta de patronos.

Se entenderá por taller de familia el formado por personas pertenecientes a ésta y parientes del jefe de la misma o de su mujer, dentro del tercer grado de consanguinidad, y que además vivan en la casa-morada de dicho jefe.

Las mujeres y los niños acogidos por la familia, y los parientes del jefe de ésta o de su mujer, desde el tercer grado de consanguinidad, aun viviendo habitualmente con ella, estarán protegidos por esta Ley, siéndoles aplicables las leyes que fijan la duración de la jornada, edad para el trabajo, descanso semanal, trabajo nocturno, labores peligrosas e insalubres, y cuantas se dicten para los obreros de sexo y edad que trabajan en fábricas y talleres.

2.º Los obreros que en el domicilio de uno de ellos trabajen a destajo por cuenta de patronos, en compañía, a partir ganancias.

3.º Los obreros que trabajen a jornal, por tarea o destajo, o a título de aprendizaje, fuera de su domicilio, en el de un *patrono a domicilio*.

Art. 4.º No se considerará como trabajo a domicilio, para la protección que la presente Ley concede a los obreros:

a) El trabajo, individual o colectivo, en taller de familia, que se efectúe en un domicilio para satisfacer las necesidades domésticas;

b) *El trabajo autónomo*, individual o colectivo, o en taller de familia, entendiéndose por trabajo autónomo el que se hace para la venta directa del producto sin intermedio de patrono.

Si el trabajo fuera mixto, para el público y patronos, se calificará todo él como trabajo a domicilio.

Tampoco se considerará como trabajo a domicilio el que se realice en habitaciones del domicilio del obrero que se comunique, directa o indirectamente, con otros locales en que estén establecidos talleres, fábricas y, en general, centros de trabajo o comerciales, de carácter industrial. En tal caso, se calificará el trabajo como *industria a domicilio*, y se comprenderá en la legislación general, estando sometida a la Inspección del Trabajo.

Art. 5.º Serán patronos del trabajo a domicilio, a los efectos de esta Ley, los fabricantes, almacenistas, comerciantes, etc., con taller, almacén o comercio matriculado; los contratistas, subcontratistas, destajistas que encarguen trabajo a domicilio, pagando a tarea o destajo, dando o no los materiales y útiles de trabajo.

Art. 6.º Se considerará como *patrono a domicilio*, y el taller que en el suyo establezca estará sometido a la legislación general del trabajo de fábricas y talleres, el destajista o quien, obrero o no, tomando trabajo a domicilio, tenga a sus órdenes, como auxiliares, otros obreros, oficiales, aprendices, etc., que trabajen con él, y para él, a jornal, tarea o destajo, dándoles o no los materiales.

La jornada de trabajo realizado por cuenta de un *patrono a domicilio* no podrá exceder de diez horas, en tanto no se fije otra por la Ley en la industria o trabajo de que se trate.

Esto no obstante, se respetarán las jornadas inferiores a diez horas establecidas por pacto o costumbre.

Art. 7.º La jornada de obreros empleados en fábricas o talleres no podrá aumentarse como consecuencia de encargos de trabajo a domicilio.

Art. 8.º La presente Ley se aplicará, desde luego, al denominado *trabajo de la aguja*, que comprende las variedades o industrias que a continuación se determinan:

Ropa blanca de todo género; ropa interior y exterior de hombres, mujeres y niños; prendas de uniforme; guarnecedoras, zapatería y alpargatería; corsetería; gorrería; arreglo de piezas de paños (corredoras, escudadoras y emborradoras); guantería; géneros de puntos; saquero; encajes, blondas, bordados; sombreros y demás variedades del trabajo de la aguja.

El Gobierno podrá aplicar la presente Ley a otra u otras industrias o trabajos en que se practique el trabajo a domicilio, o suspender dicha aplicación a una o varias industrias, mediante Real decreto que habrá de dictarse después de oír al Instituto de Reformas Sociales. Si se tratase de suspender la aplicación de esta Ley a una industria o trabajo, el Instituto oírà al Comité mixto local de fijación de salarios respectivo, si lo

hubiera constituido, comunicando los informes recibidos y su propio informe al Ministro de la Gobernación.

CAPÍTULO II

DEL PATRONATO DEL TRABAJO A DOMICILIO

Art. 9.º Se encomendará al Instituto de Reformas Sociales el Patronato del trabajo a domicilio. En tal concepto, corresponderán al Instituto las siguientes atribuciones:

1.ª Informar al Gobierno sobre todo lo referente al trabajo a domicilio bajo la protección de la presente Ley.

2.ª Proponer al Gobierno cuantas medidas estime oportunas para mejorar la condición del trabajo a domicilio, tanto en el aspecto higiénico como en el económico y social.

3.ª Intervenir en los conflictos que se susciten entre patronos y obreros del trabajo a domicilio, bien sea ofreciendo su mediación, para evitar que el conflicto se produzca, o para procurar una conciliación entre las partes, o bien para sugerir el arbitraje o para actuar directamente como árbitro, si las partes lo solicitaren en forma adecuada.

4.ª Requerir el apoyo de las Autoridades gubernativas para mejorar las condiciones higiénicas de los locales donde se practique el trabajo a domicilio.

5.ª Interesar el apoyo de las Instituciones y Asociaciones tutelares y protectoras de los trabajadores a domicilio.

6.ª Fomentar la constitución de las referidas Instituciones y Asociaciones.

7.ª Suscitar, fomentar y auxiliar la asociación obrera entre los trabajadores a domicilio.

8.ª Subvencionar las Instituciones y Asociaciones a que se refieren los números anteriores, destinando, a este efecto, parte de la consignación que ha de otorgarle el Estado para el desempeño de sus funciones.

9.ª Iniciar el establecimiento de los Comités mixtos de fijación de salarios, e intervenir y dirigir su constitución con arreglo a lo que la presente Ley dispone. Dichos Comités dependerán, en cuanto se refiera a su funcionamiento, del Patronato.

10. La organización y ejercicio de la Inspección, en todo lo referente a la aplicación de las Leyes tutelares del trabajo a domicilio, creando inspectores especiales en aquellos centros de población donde se estime necesario. El Instituto de Reformas Sociales hará el nombramiento de estos inspectores, que podrá recaer en mujeres, y redactará el Reglamento del Servicio de Inspección, determinando en él las condiciones de los inspectores, sus funciones y atribuciones.

11. Fomentar el establecimiento de Ligas de compradores que ayuden a la defensa de los trabajadores a domicilio protegidos por esta Ley.

12. Contestar a las consultas que los obreros a domicilio, o las instituciones o Asociaciones protectoras y tutelares, o las Asociaciones obreras, les dirijan sobre cualquier punto relacionado con la aplicación de esta Ley.

13. Dirigirse a las Autoridades y dependencias del Estado para cuanto pueda interesar al buen desempeño de sus funciones, y, en general, a la mejor aplicación de esta Ley.

14. Organizar Exposiciones del trabajo a domicilio y cualesquiera otros actos análogos encaminados a interesar la opinión sobre el problema que aquél entraña.

15. Proponer al Gobierno la aplicación de esta Ley a las industrias y en las regiones donde se practique el trabajo a domicilio objeto de la protección de la misma.

16. Las demás funciones que le encomienda esta Ley o que se le atribuyan por los Reglamentos u otras disposiciones análogas:

CAPÍTULO III

COMITÉS MIXTOS DE FIJACIÓN DE SALARIOS Y DEL TRABAJO A DOMICILIO

Art. 10. A propuesta del Instituto de Reformas Sociales, o bien a petición de un grupo de obreros o de patronos del trabajo a domicilio, según esta Ley, o a solicitud de una institución o Asociación protectora tutelar de obreros de dicho trabajo, o de una Asociación de éstos, el Gobierno, previo informe del referido Instituto, en los casos en que no se tratase de una propuesta de éste, podrá crear un Comité mixto local de fijación de salarios y del trabajo a domicilio, sea para una industria determinada, o bien para un grupo de industrias de una localidad o región en las cuales se practique el referido trabajo.

Art. 11. El Comité mixto de fijación de salarios y del trabajo a domicilio, protegido por esta Ley, se compondrá de un Presidente y del número de Vocales que en el decreto de creación, y previo informe del Instituto de Reformas Sociales, se señale, teniendo en cuenta lo que a continuación se dispone.

Los Vocales serán de tres clases, a saber: designados por el Instituto, elegidos por los patronos y elegidos por los obreros; los electores patronos y obreros han de pertenecer, en la localidad o región respectiva, a la industria en que se trabaje a domicilio, teniendo voto lo mismo los varones que las mujeres.

El Presidente del Comité será nombrado por el Ministro de la Gobernación, a propuesta del Instituto,

El nombramiento de Vocales por el Instituto recaerá necesariamente en personas extrañas al trabajo a domicilio. Su número será igual al de los designados por cada una de las dos representaciones antes indicadas, y el nombramiento de uno de dichos Vocales, por lo menos, recaerá en mujer.

La mitad de los Vocales elegidos por patronos y por obreros serán respectivamente patronos y obreros de la industria en que se trabaje a domicilio bajo la protección de esta Ley y para la cual el Comité se constituya. El Reglamento dictará las disposiciones a que han de acomodarse las elecciones de los Vocales representantes de patronos y obreros, y determinará la manera de proceder a la designación de los Vocales patronos y obreros, cuando por cualquier motivo no fuese posible celebrar elecciones, o bien cuando los patronos o los obreros no los eligiesen, no obstante haber sido oportunamente convocados.

Art. 12. Si al proceder un Comité mixto local al estudio y fijación de los salarios mínimos, no figurase en él representante patrono ni obrero de la especialidad industrial o trabajo de que en el caso se trate, las representaciones patronal y obrera designarán, separadamente, un Vocal más que practique el trabajo a domicilio, en concepto de patrono y de obrero, respectivamente, en dicha especialidad industrial o trabajo.

Art. 13. Donde hubiese Inspector del Trabajo, dicho funcionario será Vocal nato, con voz y voto, del Comité mixto.

Art. 14. Los Comités mixtos de fijación de salarios, además de las funciones relacionadas con la discusión y determinación de éstos, representarán al Instituto en la localidad o región respectiva, a fin de ayudar a éste en el desempeño de las funciones de patronato que esta Ley le atribuye.

Art. 15. Se constituirá en el Instituto de Reformas Sociales un Comité central de fijación de salarios, que entenderá en las apelaciones que se formulen con ocasión de la determinación de los salarios mínimos por los Comités mixtos locales.

Dicho Comité se compondrá: 1.º De un Presidente, que lo será un Magistrado de la Sala de lo civil del Tribunal Supremo, designado por el Presidente del mismo; 2.º De dos Vocales del Instituto de Reformas Sociales, designados por éste de entre los de nombramiento del Gobierno, y 3.º De dos Vocales patronos y dos obreros, del Instituto, designados también por el mismo.

El Presidente y los Vocales del Comité central se renovarán cada tres años.

Art. 16. Los representantes patronos y obreros de un Comité mixto local podrán designar, respectivamente, en cada apelación, un patrono y un obrero del trabajo a domicilio, que actuarán como asesores del Comité central en el caso de que en la apelación se trate. Los designados podrán ser mujeres.

Art. 17. Los Vocales, tanto del Comité central como de los Comités

locales, cobrarán las dietas por sesión, en la forma y con los límites que en el Reglamento se determinen.

CAPÍTULO IV

FIJACIÓN DE LOS SALARIOS

Art. 18. El Comité mixto de fijación de los salarios de una industria o grupo de industrias de una localidad o región determinada en que se trabaje a domicilio procederá a estudiar la fijación de salarios mínimos en dichas industrias en los siguientes casos:

1.º Cuando de las informaciones practicadas por iniciativa del Comité resultare que en la industria de que se trate rigen salarios inferiores a los mínimos abonados a obreros no protegidos por esta Ley en trabajos análogos de la misma industria en la misma localidad o región.

2.º Cuando lo dispusiera el Instituto de Reformas Sociales por sí, o a petición de un patrono que contrate trabajo a domicilio en la industria representada en el respectivo Comité mixto local, o de un grupo de obreros que en la misma lo practiquen.

3.º Cuando el Juez o Tribunal competente, por sentencia firme, hubiera declarado insuficiente el salario percibido por el obrero en el trabajo protegido por esta Ley, en virtud de pleito promovido con arreglo a la misma, entendiéndose que el estudio y fijación de salarios mínimos se referirá a la industria a que pertenezca el trabajo objeto del pleito.

4.º Cuando el Comité mixto lo estime conveniente, en virtud de circunstancias extraordinarias, como demanda excepcional de obra, expansión rápida de la industria, aumento del coste de la vida, etc., etc.

Art. 19. Los patronos de industrias análogas a las que empleen obreros protegidos por la presente Ley deberán ser oídos, si lo solicitaren, por el Comité mixto de la localidad o región respectiva, antes de que éste proceda a la fijación de salarios mínimos.

Art. 20. El salario mínimo para los obreros a domicilio se fijará por el Comité mixto local, después de reunir cuantos datos estime precisos, de practicar las informaciones que considere oportunas y de oír el parecer de los interesados, teniendo en cuenta las reglas siguientes:

1.ª Se fijarán tantos tipos de salario cuantas sean las clases de trabajos, tareas u operaciones.

2.ª Se fijará el tipo mínimo general de la retribución, esto es, el límite inferior de la que ha de darse al obrero sometido al régimen del trabajo a domicilio, asimilándolo al que un obrero de capacidad media y de igual categoría perciba en los trabajos de la misma clase, o de la más semejante posible, en los talleres, fábricas y centros de trabajo de la localidad o región no sometidos a dicho régimen, teniendo en cuenta las condiciones siguientes:

En la retribución por obra ejecutada se tomará como base la que se da a los destajos iguales o semejantes en la localidad o región, y si en ellas no se practicase este género de trabajo, se partirá del valor de la hora de trabajo, deduciéndolo de las tarifas usuales, y se multiplicará por el número global de horas que prudencialmente se crean necesarias para la fabricación del objeto.

En el caso de que los obreros protegidos trabajen a jornal, se igualará al que perciben los de las industrias iguales o semejantes en la localidad o región, en jornadas permitidas, según sexos y edades.

3.ª Se tomarán en consideración las fluctuaciones normales del trabajo por razón de estación y demás circunstancias generales y locales.

4.ª No se incluirá en el salario el valor de los materiales o accesorios necesarios para elaborar los diferentes objetos, que serán proporcionados por el patrono o abonados aparte.

5.ª Se tendrán en cuenta, para la fijación de los tipos mínimos de salarios, los gastos que suponga para el obrero el alquiler de las máquinas o el uso de los motores mecánicos y cualesquiera otros gastos que afecten a la generalidad de los obreros empleados por el patrono, tales como los de traslado de dichos obreros al taller y otros análogos.

Art. 21. Todo patrono podrá someter al Comité mixto de fijación de salarios de su industria las tarifas que aplique en el trabajo a domicilio. El Comité estudiará la propuesta del patrono, y la comunicará a los obreros interesados; y si éstos la aceptasen y el Comité aprobase las tarifas o salarios propuestos, se considerarán como obligatorios, para todos los efectos, con relación al patrono de que se trate.

CAPÍTULO V

EL SALARIO INSUFICIENTE; SU DECLARACIÓN; EFECTOS DE LA MISMA; COMPETENCIA

Art. 22. A instancia del Ministerio fiscal, o en virtud de demanda del obrero interesado o de un patrono o Asociación obrera, a su nombre y con su consentimiento, el Juez o Tribunal competente, según esta Ley, declarará nulo todo contrato de trabajo a domicilio en el que se hubiere estipulado un salario insuficiente.

Art. 23. Declarada la nulidad de un contrato de trabajo por el motivo expresado en el artículo anterior, el patrono quedará obligado a mejorar las tarifas o salarios de todos los trabajos análogos, acomodándose, bien sea a los tipos mínimos determinados por el Comité mixto, si se hubieran fijado, o a los que dicho Comité fije para el caso, o a los que señale el Comité central; los Comités oírán, en la forma que estimen oportuno, a los interesados antes de fijar las tarifas o tipos de salarios mínimos.

Todo esto se entiende sin perjuicio de la aplicación de los tipos o tari-

fas de salarios mínimos de un modo general, y con carácter obligatorio, cuando proceda según esta Ley.

Art. 24. Será Tribunal competente para entender en las cuestiones que se susciten en la aplicación de esta Ley el industrial de la localidad en que se presten los servicios, con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Tribunales industriales.

Cuando no hubiere Tribunal industrial, será competente el Juez de primera instancia.

El Tribunal industrial, y, en su caso, el Juez, resolverán sin ulterior recurso, acomodándose a lo dispuesto en la citada Ley de Tribunales industriales en lo que sea aplicable.

Art. 25. En los pleitos que se susciten en virtud de lo dispuesto en el artículo 22 de esta Ley se oírán al Ministerio fiscal.

CAPÍTULO VI

APLICACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS

Art. 26. Fijadas las tarifas o tipos de salarios mínimos por el Comité mixto en una industria o trabajo para los obreros a domicilio, bajo la protección de la Ley, se comunicarán a los patronos y trabajadores interesados, los cuales podrán formular ante dicho Comité las observaciones que estimen oportunas. El Comité las examinará y atenderá en lo que considere justo, o mantendrá los tipos anteriormente acordados. Contra la decisión del Comité mixto procederá recurrir en alzada ante el Comité central, que decidirá sin ulterior recurso. El Reglamento determinará las condiciones, trámites y plazos de los recursos que se entablen, según lo que se dispone en este artículo.

Art. 27. Las remuneraciones o salarios se harán en metálico, sin descuento alguno por razón de suministro de materiales, o venta a crédito de objetos del comercio del patrono, o por cualquier otra causa.

El pago de los salarios o remuneraciones se hará, a lo sumo, por semanas.

Art. 28. Los tipos de salarios mínimos declarados obligatorios regirán durante dos años sin alteración, salvo circunstancias extraordinarias, que el Comité mixto apreciará en vista de la denuncia de cualquiera de las partes interesadas. Tres meses antes de cumplirse los dos años, los Comités mixtos procederán a la revisión y fijación de las tarifas que han de regir en los dos años siguientes.

Art. 29. Ninguna dependencia del Estado, la Provincia o el Municipio, ni concesionario o contratista de obras y servicios públicos, podrá contratar trabajo alguno al cual se aplique la Ley del trabajo a domicilio, sin aceptar los tipos de salarios mínimos fijados por el respectivo Comité mixto local o por el central.

Art. 30. Cuando el trabajo se efectúe por cuenta de un patrono a domicilio, no podrá aquél abonar a sus obreros salarios inferiores a los mínimos fijados por el Comité mixto local o por el central.

CAPÍTULO VII

DEBERES DEL PATRONO

Art. 31. Todo patrono que contrate trabajo a domicilio bajo la protección de esta Ley estará obligado:

1.º A comunicar al Comité mixto, si lo hubiera establecido, o a la Inspección provincial del Trabajo, donde la hubiere, y, en otro caso, a la regional, que contrata la ejecución de determinadas obras o trabajos fuera de sus dependencias, en el domicilio de los obreros.

2.º A comunicar al Comité y a las referidas Inspecciones el local o locales donde se hace el encargo de la obra y se recibe ésta, una vez ejecutada, con indicación de los días y horas en que se realicen las operaciones indicadas.

3.º A proporcionar al Comité citado y a las referidas Inspecciones, cuando para ello fuere requerido, el registro que debe llevar de los nombres y domicilio de las personas que trabajen para él.

4.º A fijar, en sitio visible del lugar donde se acostumbre a entregar y recoger la obra, las tarifas de los salarios acordadas o fijadas, según la presente Ley, y un ejemplar impreso de ésta y de su Reglamento.

5.º A regular la entrega y recepción de la obra, de suerte que en ningún caso deba exigirse al obrero más de media hora de espera por cada operación, pagándole lo que exceda con una remuneración proporcional al salario que gane el obrero.

6.º A liquidar semanalmente, por lo menos, los salarios devengados.

7.º A proveer a cada obrero del trabajo a domicilio de una tarjeta registrada u hoja talonaria, en la que se consigne el nombre del interesado, la clase y la cantidad de trabajo, la fecha en que se le entrega, las tarifas acordadas o fijadas, según esta Ley, y el valor de los materiales que haya de suministrar el obrero.

8.º A abonar los salarios o jornales, según la tarifa fijada con arreglo a esta Ley.

Art. 32. El jefe del taller de familia y el patrono a domicilio estarán obligados a llevar y exponer a los funcionarios de la Inspección y personas autorizadas al efecto, cuando fueren requeridos para ello, la lista de los obreros que trabajan bajo su dirección y señas de su domicilio, siendo responsables de las contravenciones de esta disposición.

Art. 33. Se considerará como obstrucción al Servicio de Inspección del Trabajo toda negativa u obstáculo opuesto al ejercicio de la misma

en el local donde se trabaja, aunque dicho local forme parte del domicilio de un patrono o se trate de un taller de familia.

CAPÍTULO VIII

INSPECCIÓN Y SANCIONES

Art. 34. Las infracciones a la Ley y obstrucciones al Servicio de Inspección, encargado de velar por su cumplimiento, se castigarán con multas desde 25 pesetas hasta 500, siendo responsables los patronos, salvo prueba en contrario. La cuantía, en cada caso, de las multas, tramitación y recursos, se determinarán en el Reglamento.

Art. 35. La imposición de las multas correrá a cargo del Inspector del Trabajo, y su exacción corresponderá al Juez de primera instancia.

El importe de las multas se ingresará en el Instituto Nacional de Previsión, formándose un fondo especial destinado a mejorar las pensiones de retiro que se constituyan por obreros del trabajo a domicilio bajo la protección de la Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.^a El Gobierno, oído el Instituto de Reformas Sociales, consignará en los Presupuestos la cantidad que anualmente se estime necesaria para dar debido cumplimiento y eficacia a la presente Ley.

2.^a La presente Ley entrará en vigor luego que se consiguen en Presupuestos las cantidades necesarias para su aplicación.

3.^a El Gobierno, oído el Instituto de Reformas Sociales, dictará el Reglamento para la aplicación de la presente Ley.

4.^a Se modificarán las disposiciones que regulan la Inspección del Trabajo en el sentido de aplicar a las diferentes Leyes sociales lo que se estatuye en el párrafo 1.º del art. 35 de la presente Ley.

Madrid 18 de febrero de 1919.—El Ministro de la Gobernación, *Amalio Gimeno*.

**Proyecto de Ley, presentado al Congreso, el 13 de noviembre de 1919,
por el Ministro de la Gobernación, Sr. Burgos y Mazo, sobre el
trabajo a domicilio.**

(Apéndice 2.º al núm. 34 del *Diario*.)

A LAS CORTES

Años hace que la opinión pública viene reclamando de los Gobiernos una protección especial para las personas que trabajan en su domicilio por cuenta ajena, y que, precisamente por esta condición de recogimiento en el secreto del hogar, se hallan más expuestas a ser víctimas de los explotadores. Los progresos de la mecánica, que permiten a poca costa suministrar fuerza motriz para los artefactos de las diversas industrias, han aumentado extraordinariamente el número de estos trabajadores a domicilio, que hoy constituyen una clase numerosísima, merecedora de la atención de los Poderes públicos, especialmente por la condición desgraciada en que suele hallarse. En Congresos, Exposiciones y Asambleas de carácter social, alguna de ellas tan importante como la celebrada en Barcelona en el mes de mayo de 1917, se han exteriorizado los dolores y las miserias del trabajo a domicilio, singularmente en lo que se refiere a la mujer, víctima del bárbaro *sweating system*, con el que se exprime la capacidad productora de la obrera y se pone en peligro la fuerza de la raza. Es deber de los legisladores, por lo tanto, que aquellas medidas tutelares que los obreros han conseguido en talleres y fábricas sean también aplicadas a quienes consumen su existencia en un trabajo extenuador, mal retribuido y frecuentemente realizado en las peores condiciones de higiene y seguridad.

El problema del trabajo a domicilio es sustancialmente de fijación del salario, duración de la jornada e higiene del taller, y a estos tres puntos esenciales debe acudir el legislador, si quiere que los derechos de esta interesante clase de trabajadores queden debidamente garantidos. Es necesario, pues, ampliar la acción tutelar del Estado, llevándola al domicilio, que es al mismo tiempo taller, y con el respeto debido a la inviolabilidad del hogar doméstico, ha de establecerse un régimen de tutela que en el proyecto de Ley que el Ministro que suscribe tiene el honor de presentar a las Cortes se encomienda al Instituto de Reformas Sociales, organizando en él un Patronato que tenga a su cargo todo cuanto se refiere

al régimen del trabajo a domicilio. La fijación de los salarios mínimos, así como las condiciones profesionales del trabajo, son notoriamente función de los Consejos paritarios, y, en el caso de que éstos no existieran, de los Consejos mixtos de patronos y obreros, formados con las debidas garantías del derecho de todos. En cuanto a la higiene del taller doméstico, tan necesaria en esta clase de trabajo, es la inspección social la encargada de asegurarla. Otras normas de precaución, sancionadas con las debidas penalidades, se establecen en el proyecto que hoy se encomienda a la sabiduría de las Cortes, en la seguridad de que han de prestar la debida atención a uno de los problemas que más preocupan en la actualidad a sociólogos y moralistas.

Este proyecto, presentado al Senado en una anterior legislatura por nuestro ilustre predecesor D. Amalio Gimeno, y que las vicisitudes políticas no han permitido aprobar, ha sido redactado por el Instituto de Reformas Sociales, después de un laborioso estudio, y en él ahora únicamente se han introducido aquellas variantes justificadas por las exigencias sociales de nuestros días.

Fundado en estas consideraciones, el Ministro que suscribe, de acuerdo con el Consejo de Ministros y autorizado por S. M., tiene el honor de someter a las Cortes el adjunto

PROYECTO DE LEY

CAPÍTULO PRIMERO

DEL TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 1.º A los efectos de la presente Ley, se entenderá por trabajo a domicilio el que, siendo de la naturaleza permitida por la misma Ley, ejecuten los obreros, en el local en que estuviesen domiciliados, por cuenta de un patrono, del cual reciban retribución por la obra ejecutada.

Estarán además comprendidos en los preceptos de la presente Ley: 1.º Los obreros que trabajen en compañía en las condiciones que más adelante se determinan, y 2.º Los obreros de un patrono a domicilio.

Art. 2.º El trabajo a domicilio comprenderá el manual, o el que se realice a pedal o con pequeños motores eléctricos, hidráulicos, de gas o vapor, etc., excluyendo para mujeres y niños los trabajos clasificados de peligrosos e insalubres por la legislación vigente.

Art. 3.º Serán objeto de la protección de esta Ley:

1.º Los obreros que, aisladamente o formando taller de familia, trabajen en su domicilio a destajo, por cuenta de patronos.

Se entenderá por taller de familia el formado por personas pertene-

cientes a ésta y parientes del jefe de la misma o de su mujer, dentro del tercer grado de consanguinidad, y que además vivan en la casa-morada de dicho jefe.

Las mujeres y los niños acogidos por la familia, y los parientes del jefe de ésta o de su mujer, desde el tercer grado de consanguinidad, aun viviendo habitualmente con ella, estarán protegidos por esta Ley, siéndoles además aplicables las Leyes que fijan la duración de la jornada, edad para el trabajo, descanso semanal, trabajo nocturno, labores peligrosas e insalubres, y cuantas se dicten para los obreros de su sexo y edad que trabajan en fábricas y talleres.

2.º Los obreros que en el domicilio de uno de ellos trabajen a destajo por cuenta de patronos, en compañía, a partir ganancias.

3.º Los obreros que trabajen a jornal, por tarea o destajo, o a título de aprendizaje, fuera de su domicilio, en el de un patrono a domicilio.

Art. 4.º No se considerará como trabajo a domicilio para la protección que la presente Ley concede a los obreros:

a) El trabajo individual o colectivo, en taller de familia, que se efectúe en un domicilio para satisfacer las necesidades domésticas;

b) El trabajo autónomo, individual o colectivo, o en taller de familia, entendiéndose por trabajo autónomo el que se hace para la venta directa del producto, sin intermedio de patrono.

Si el trabajo fuera mixto, para el público y patronos, se calificará todo él como trabajo a domicilio.

Tampoco se considerará como trabajo a domicilio el que se realice en habitaciones del domicilio del obrero que se comuniquen, directa o indirectamente, con otros locales en que estén establecidos talleres, fábricas y, en general, centros de trabajo o comerciales de carácter industrial. En tal caso, se calificará el trabajo como industria a domicilio, y se comprenderá en la legislación general, estando sometida a la Inspección del Trabajo.

Art. 5.º Serán patronos del trabajo a domicilio, a los efectos de esta Ley, los fabricantes, almacenistas, comerciantes, etc., con taller, almacén o comercio matriculado; los contratistas, subcontratistas y destajistas que encarguen trabajo a domicilio, pagando a tarea o destajo, dando o no los materiales y útiles de trabajo.

Art. 6.º Se considerará como patrono a domicilio, y el taller que en el suyo establezca estará sometido a la legislación general del trabajo de fábricas y talleres, el destajista o quien, obrero o no, tomando trabajo a domicilio, tenga a sus órdenes, como auxiliares, otros obreros, oficiales, aprendices, etc., que trabajen con él y para él, a jornal, tarea o destajo, dándole o no los materiales.

La jornada de trabajo realizada por cuenta de un patrono a domicilio no podrá exceder de ocho horas.

Esto no obstante, se respetarán las jornadas inferiores a ocho horas establecidas por pacto o costumbre.

Art. 7.º La jornada de obreros empleados en fábricas o talleres no podrá aumentarse como consecuencia de encargos de trabajo a domicilio.

Art. 8.º La presente Ley se aplicará, desde luego, al denominado trabajo de la aguja, que comprende las variedades e industrias que a continuación se determinan:

Ropa blanca de todo género; ropa interior y exterior de hombres, mujeres y niños; prendas de uniforme; guarnecedoras, zapatería y alpargatería; corsetería; gorrería; arreglo de piezas de paños (corredoras, escudadoras y emborradoras); guantería; género de punto; saquerio; encajes, blondas, bordados; sombreros y demás variedades análogas.

El Gobierno podrá aplicar la presente Ley a otra u otras industrias o trabajos en que se practique el trabajo a domicilio, o suspender dicha aplicación a una o varias industrias, mediante Real decreto, que habrá de dictarse después de oír al Instituto de Reformas Sociales. Si se trata-se de suspender la aplicación de esta Ley a una industria o trabajo, el Instituto oírà al Consejo paritario local respectivo, si lo hubiera constituido, comunicando los informes recibidos y su propio informe al Ministro de la Gobernación.

CAPÍTULO II

DEL PATRONATO DEL TRABAJO A DOMICILIO

Art. 9.º Se encomendarà al Instituto de Reformas Sociales el Patronato del trabajo a domicilio. En tal concepto, corresponderán al Instituto las siguientes atribuciones:

1.ª Informar al Gobierno sobre todo lo referente al trabajo a domicilio bajo la protección de la presente Ley.

2.ª Proponer al Gobierno cuantas medidas estime oportunas para mejorar la condición del trabajo a domicilio, tanto en el aspecto higiénico como en el económico y social.

3.ª Intervenir en los conflictos que se susciten entre patronos y obreros del trabajo a domicilio, bien sea ofreciendo su mediación para evitar que el conflicto se produzca, o para procurar una conciliación entre las partes, o bien para sugerir el arbitraje o para actuar directamente como árbitro, si las partes lo solicitaren en forma adecuada.

4.ª Requerir el apoyo de las Autoridades gubernativas para mejorar las condiciones higiénicas de los locales donde se practique el trabajo a domicilio.

5.ª Interesar el apoyo de las instituciones y Asociaciones tutelares y protectoras de los trabajadores a domicilio.

6.ª Fomentar la constitución de las referidas instituciones y Asociaciones.

7.ª Suscitar, fomentar y auxiliar la asociación obrera entre los trabajadores a domicilio, y especialmente los Consejos paritarios.

8.^a Subvencionar las instituciones y Asociaciones a que se refieren los números anteriores, destinando a este efecto parte de la consignación que ha de otorgarle el Estado para el desempeño de sus funciones.

9.^a Iniciar el establecimiento de los Consejos mixtos de fijación de salarios allí donde no hubiese Consejos paritarios, e intervenir y dirigir su constitución con arreglo a lo que la presente Ley dispone. Dichos Consejos mixtos dependerán, en cuanto se refiera a su funcionamiento, del Patronato.

10. La organización y ejercicio de la Inspección en todo lo referente a la aplicación de las Leyes tutelares del trabajo a domicilio, creando Inspectores especiales en aquellos centros de población donde se estime necesarios. El Instituto de Reformas Sociales hará el nombramiento de estos Inspectores, que podrá recaer en mujeres, y redactará el Reglamento del Servicio de Inspección, determinando en él las condiciones de los Inspectores, sus funciones y atribuciones.

11. Fomentar el establecimiento de Ligas de compradores que ayuden a la defensa de los trabajadores a domicilio protegidos por esta Ley.

12. Contestar a las consultas que los obreros a domicilio, o las instituciones o Asociaciones protectoras y tutelares, o las Asociaciones obreras, les dirijan sobre cualquier punto relacionado con la aplicación de esta Ley.

13. Dirigirse a las Autoridades y dependencias del Estado para cuanto pueda interesar al buen desempeño de sus funciones, y, en general, a la mejor aplicación de esta Ley.

14. Organizar Exposiciones del trabajo a domicilio y cualesquiera otros actos análogos, encaminados a interesar al pueblo en el problema que aquél entraña.

15. Proponer al Gobierno la aplicación de esta Ley a las industrias, y en las regiones donde se practique el trabajo a domicilio, objeto de la protección a la misma.

16. Las demás funciones que le encomiende esta Ley o que se le atribuyan por los Reglamentos u otras disposiciones análogas.

CAPITULO III

FUNCIÓN DE LOS CONSEJOS PARITARIOS Y DE LOS CONSEJOS MIXTOS DE FIJACIÓN DE SALARIOS Y DEL TRABAJO A DOMICILIO

Art. 10. Corresponde a los Consejos paritarios profesionales determinar los salarios del trabajo a domicilio y entender en los demás asuntos relacionados con esta materia, ajustándose a las disposiciones de la presente Ley.

Art. 11. A propuesta del Instituto de Reformas Sociales, o bien a petición de un grupo de obreros o patronos del trabajo a domicilio, según

esta Ley, o a solicitud de una institución o Asociación protectora tutelar de obreros de dicho trabajo, o de una Asociación de éstos, el Gobierno, previo informe del referido Instituto, en los casos en que no tratase de una propuesta de éste, podrá crear, allí donde no hubiere Consejo paritario, un Consejo mixto local de fijación de salarios y del trabajo a domicilio, sea para una industria determinada o bien para un grupo de industrias de una localidad o región en las cuales se practique el referido trabajo.

Art. 12. El Consejo mixto de fijación de salarios y del trabajo a domicilio, protegido por esta Ley, se compondrá de un Presidente y del número de Vocales que en el decreto de creación, y previo informe del Instituto de Reformas Sociales, se señale, teniendo en cuenta lo que a continuación se dispone.

Los Vocales serán de tres clases, a saber: designados por el Instituto, elegidos por los patronos y elegidos por los obreros. Los electores patronos y obreros han de pertenecer, en la localidad o región respectiva, a la industria en que se trabaje a domicilio, teniendo voto lo mismo los varones que las mujeres.

El Presidente del Consejo será nombrado por el Ministro de la Gobernación, a propuesta del Instituto.

El nombramiento de Vocales por el Instituto recaerá necesariamente en personas extrañas al trabajo a domicilio. Su número será igual al de los designados por cada una de las dos representaciones antes indicadas, y el nombramiento de uno de dichos Vocales, por lo menos, recaerá en mujer.

La mitad de los Vocales elegidos por patronos y obreros serán, respectivamente, patronos y obreros de la industria en que se trabaje a domicilio bajo la protección de esta Ley y para la cual el Consejo se constituya. El Reglamento dictará las disposiciones a que han de acomodarse las elecciones de los Vocales representantes de patronos y obreros, y determinará la manera de proceder a la designación de los Vocales patronos y obreros cuando por cualquier motivo no fuese posible celebrar elecciones, o bien cuando los patronos u obreros no los eligiesen, no obstante haber sido oportunamente convocados.

Art. 13. Si al proceder un Consejo al estudio y fijación de los salarios mínimos, no figurase en él representante patrono u obrero de la especialidad industrial o trabajo de que en el caso se trate, las representaciones patronal y obrera designarán separadamente un Vocal más que practique el trabajo a domicilio, en concepto de patrono y obrero, respectivamente, en dicha especialidad industrial o trabajo.

Art. 14. Donde hubiese Inspector del Trabajo, dicho funcionario será Vocal nato, con voz y voto del Consejo mixto.

Art. 15. Se constituirá en el Instituto de Reformas Sociales un Consejo central de fijación de salarios, que entenderá en las apelaciones que se formulen con ocasión de la determinación de salarios mínimos por los Consejos paritarios o por los Consejos mixtos locales.

Dicho Consejo se compondrá:

- 1.º De un Presidente, que lo será un Magistrado de la Sala de lo civil del Tribunal Supremo, designado por el Presidente del mismo;
- 2.º Dos Vocales del Instituto de Reformas Sociales, designados por éste de entre los de nombramiento del Gobierno, y
- 3.º Dos Vocales patronos y dos obreros del Instituto, designados también por el mismo.

El Presidente y los Vocales del Consejo central se renovarán cada tres años.

Art. 16. Los representantes patronos y obreros de un Consejo paritario o de un Consejo mixto local podrán designar, respectivamente, en cada apelación, un patrono y un obrero del trabajo a domicilio, que actuarán como asesores del Consejo central en el caso de que en la apelación se trate. Los designados podrán ser mujeres.

CAPÍTULO IV

FIJACIÓN DE SALARIOS

Art. 17. El Consejo paritario, o, en su defecto, el Consejo mixto de fijación de salarios de una industria, de una localidad o región determinada, en que se trabaje a domicilio, procederá a estudiar la fijación de salarios mínimos en dichas industrias en los siguientes casos:

1.º Cuando de las informaciones practicadas por iniciativa del Consejo resultare que en la industria de que se trata rigen salarios inferiores a los mínimos abanados a obreros no protegidos por esta Ley en trabajos análogos de la industria, en la misma localidad o región.

2.º Cuando lo dispusiera el Instituto de Reformas Sociales por sí, o a petición de un patrono que contrate trabajo a domicilio en la industria representada en el respectivo Consejo, o de un grupo de obreros que en la misma lo practique.

3.º Cuando el Juez o Tribunal competente, por sentencia firme, hubiera declarado insuficiente el salario percibido por el obrero en el trabajo protegido por esta Ley, en virtud del pleito promovido con arreglo a la misma, entendiéndose que el estudio y fijación de salarios mínimos se referirá a la industria a que pertenezca el trabajo objeto del pleito.

4.º Cuando el Consejo lo estimare conveniente, en virtud de circunstancias extraordinarias, como demanda excepcional de obra, expansión rápida de la industria, aumento del coste de la vida, etc., etc.

Art. 18. Los patronos de industrias análogas a las que empleen obreros protegidos por la presente Ley deberán ser oídos, si lo solicitaren, por el Consejo de la localidad o región respectiva, antes de que éste proceda a la fijación de salarios mínimos.

Art. 19. El salario mínimo para los obreros a domicilio se fijará por

el Consejo local, después de reunir cuantos datos estime precisos, de practicar las informaciones que considere oportunas y de oír el parecer de los interesados, teniendo en cuenta las reglas siguientes:

1.^a Se fijarán tantos tipos de salario cuantas sean las clases de trabajo, tareas u operaciones.

2.^a Se fijará el tipo mínimo general de la retribución, esto es, el límite inferior de la que ha de darse al obrero sometido al régimen del trabajo a domicilio, asimilándolo al que un obrero de capacidad media y de igual categoría perciba en los trabajos de la misma clase o de la más semejante posible en los talleres, fábricas y centros de trabajo de la localidad o región no sometidos a dicho régimen, teniendo en cuenta las condiciones siguientes:

En la retribución por obra ejecutada se tomará como base la que se da a los destajos iguales o semejantes en la localidad o región, y si en ellas no se practicase este género de trabajo, deduciéndolo de las tarifas usuales, y se multiplicará por el número global de horas que prudencialmente se crean necesarias para la fabricación del objeto.

En el caso de que los obreros protegidos trabajen a jornal, se igualará al que perciben los de las industrias iguales o semejantes en la localidad o región, en jornadas permitidas según sexos y edades.

Se establecerá igual salario para hombres y mujeres, en igualdad de trabajo y profesión.

3.^a Se tomarán en consideración las fluctuaciones normales del trabajo por razón de estación y demás circunstancias generales y locales.

4.^a No se incluirá en el salario el valor de los materiales o accesorios necesarios para elaborar los diferentes objetos, que serán proporcionados por el patrono o abonados aparte.

5.^a Se tendrá en cuenta, para la fijación de los tipos mínimos de salarios, los gastos que supongan para el obrero el alquiler de las máquinas o el uso de los motores mecánicos y cualesquiera otros gastos que afecten a la generalidad de los obreros empleados por el patrono, tales como los de traslados de dichos obreros al taller y otros análogos.

Art. 20. Todo patrono podrá someter al Consejo de su industria las tarifas que aplique en el trabajo a domicilio. El Consejo estudiará la propuesta del patrono y la comunicará a los obreros interesados, y si éstos la aceptasen y el Consejo aprobase las tarifas o salarios propuestos, se considerarán como obligatorios para todos los efectos, con relación al patrono de que se trate.

CAPÍTULO V

EL SALARIO INSUFICIENTE; SU DECLARACIÓN; EFECTOS DE LA MISMA COMPETENCIA

Art. 21. A instancia del Ministerio fiscal, o en virtud de demanda del obrero interesado o de un Patronato o Asociación obrera, a su nombre y con su consentimiento, el Tribunal o Juez competente, según esta Ley, declarará nulo todo contrato de trabajo a domicilio en el que se hubiere estipulado un salario notoriamente insuficiente.

Art. 22. Declarada la nulidad de un contrato de trabajo por el motivo expresado en el artículo anterior, el patrono quedará obligado a mejorar las tarifas o salarios de todos los trabajos análogos, acomodándose, bien sea a los tipos mínimos determinados por el Consejo, si se hubieran fijado, o a los que dicho Consejo fije para el caso, o a los que señale el Consejo central. Los Consejos oirán, en la forma que estimen oportuno, a los interesados, antes de fijar las tarifas o tipos de salarios mínimos.

Todo esto se entiende sin perjuicio de la aplicación de los tipos o tarifas de salarios de un modo general, y con carácter obligatorio, cuando proceda, según esta Ley.

Art. 23. Será Tribunal competente para entender en las cuestiones que se susciten en la aplicación de esta Ley el Consejo paritario de la localidad en que se presten los servicios y, en su defecto, los Tribunales industriales.

Cuando no hubiere Tribunal industrial, será competente el Juez de primera instancia.

El Consejo paritario, el Tribunal industrial y, en su caso, el Juez, resolverán sin ulterior recurso.

Art. 24. En los pleitos que se susciten en virtud de lo dispuesto en el art. 21 de esta Ley se oirá al Ministerio fiscal.

CAPÍTULO VI

APLICACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS

Art. 25. Fijadas las tarifas o tipos de salarios mínimos por el Consejo en una industria o trabajo para los obreros a domicilio, bajo la protección de la Ley, se comunicarán a los patronos y trabajadores interesados, los cuales podrán formular ante dicho Consejo las observaciones que estimen oportunas. El Consejo las examinará y atenderá en lo que considere justo, o mantendrá los tipos anteriormente acordados. Contra la decisión del Consejo procederá recurrir en alzada ante el Consejo central, que de-

cidirá sin ulterior recurso. El Reglamento determinará las condiciones, trámites y plazos de recursos que se entablen, según lo que se dispone en este artículo.

Art. 26. Las remuneraciones o salarios se harán en metálico, sin descuento alguno por razón de suministro de materiales, o venta a crédito de objetos del comercio del patrono, o por cualquiera otra causa. El pago de salarios o remuneraciones se hará, a lo sumo, por semanas.

Art. 27. Los tipos de salarios mínimos declarados obligatorios regirán durante dos años sin alteración, salvo circunstancias extraordinarias, que el Consejo apreciará en vista de la denuncia de cualquiera de las dos partes interesadas. Tres meses antes de cumplirse los dos años, los Consejos procederán a la revisión y fijación de las tarifas que han de regir en los dos años siguientes.

Art. 28. Ninguna dependencia del Estado, la Provincia o el Municipio, ni concesionario o contratista de obras y servicios públicos, podrá contratar trabajo alguno al cual se aplique la Ley del trabajo a domicilio, sin aceptar los tipos de salarios mínimos fijados por el respectivo Consejo local o por el central.

Art. 29. Cuando el trabajo se efectúe por cuenta de un patrono a domicilio, no podrá aquél abonar a sus obreros salarios inferiores a los mínimos fijados por el Consejo local o por el central.

CAPÍTULO VII

DEBERES DEL PATRONO

Art. 30. Todo patrono que contrate trabajo a domicilio bajo la protección de esta Ley estará obligado:

1.º A comunicar al Consejo paritario, o, en su defecto, al Consejo mixto, si lo hubiere establecido, o a la Inspección provincial del Trabajo, donde la hubiere, y en otro caso a la regional, que contrata la ejecución de determinadas obras o trabajos fuera de sus dependencias, en el domicilio de los obreros.

2.º A comunicar al Consejo y a las referidas Inspecciones el local o locales donde se hace el encargo de la obra y se recibe ésta una vez ejecutada, con la indicación de los días y horas en que se realicen las operaciones indicadas.

3.º A proporcionar al Consejo o a las referidas Inspecciones, cuando para ello fuera requerido, el registro que deba llevar de los nombres y domicilios de las personas que trabajen para él.

4.º A fijar, en sitio visible del lugar donde se acostumbre a entregar y recoger la obra, las tarifas de los salarios acordadas o fijadas, según la presente Ley, y un ejemplar impreso de ésta y de su Reglamento.

5.º A regular la entrega y recepción de la obra, de suerte que en nin-

gún caso deba exigirse al obrero más de media hora de espera por cada operación, pagándole lo que exceda con una remuneración proporcional al salario que gane el obrero.

Cuando se trate de obreras, habrán de ser mujeres las encargadas de distribuir en las tiendas el trabajo que las obreras han de realizar en su domicilio.

6.º A liquidar semanalmente, por lo menos, los salarios devengados.

7.º A proveer a cada obrero del trabajo a domicilio de una tarjeta registrada u hoja talonaria, en la que se consigne el nombre del interesado, la clase y la cantidad de trabajo, la fecha en que se le entrega, las tarifas acordadas o fijadas según esta Ley, y el valor de los materiales que hayan de suministrar al obrero.

8.º A abonar los salarios o jornales según la tarifa fijada, con arreglo a esta Ley.

Art. 31. El jefe del taller de familia y el patrono a domicilio estarán obligados a llevar y a exponer a los funcionarios de la Inspección y persona autorizada al efecto, cuando fueren requeridos para ello, la lista de los obreros que trabajan bajo su dirección y las señas de sus domicilios, siendo responsable de las contravenciones a esta disposición.

Art. 32. Se considerará como obstrucción al Servicio de Inspección del trabajo toda negativa u obstáculo opuestos al ejercicio de la misma en el local donde se trabaja, aunque dicho local forme parte del domicilio de un patrono, o se trate de un taller de familia.

CAPÍTULO VIII

INSPECCIÓN Y SANCIONES

Art. 33. Las infracciones a la Ley y las obstrucciones al Servicio de Inspección, encargado de velar por su cumplimiento, se castigarán con multas desde 25 pesetas hasta 500, siendo responsables los patronos, salvo prueba en contrario. La cuantía de las multas, su tramitación y recurso se determinarán para cada caso en el Reglamento.

Art. 34. La imposición de las multas correrá a cargo del Inspector del Trabajo, y su exacción corresponderá al Juez de primera instancia.

El importe de las multas se ingresará en el Instituto Nacional de Previsión, formándose un fondo especial destinado a mejorar las pensiones de retiro y de invalidez que se constituyan por obreros del trabajo a domicilio bajo la protección de esta Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. El Gobierno, oído el Instituto de Reformas Sociales, consignará en los Presupuestos la cantidad que anualmente se estime necesaria para dar debido cumplimiento y eficacia a la presente Ley.

Segunda. La presente Ley entrará en vigor tan pronto como se consignen en Presupuestos las cantidades necesarias para su aplicación.

Tercera. El Gobierno, oído el Instituto de Reformas Sociales, dictará el Reglamento para la aplicación de la presente Ley.

Cuarta. Se modificarán las disposiciones que regulan la Inspección del Trabajo en el sentido de aplicar a las diferentes Leyes y decretos sociales lo que se estatuye en el párrafo primero del art. 34 de la presente Ley.

Madrid 13 de noviembre de 1919.—El Ministro de la Gobernación, *Manuel de Burgos y Mazo*.

**Proyecto de Ley, presentado al Senado, el 13 de noviembre de 1919,
por el Ministro de la Gobernación, Sr. Burgos y Mazo, sobre cons-
titución y funcionamiento de los Consejos paritarios profesionales.**

(Apéndice 1.º al núm. 32 del Diarín.)

A LAS CORTES

En la compleja labor de preparación legislativa que el Ministro que suscribe viene realizando, como uno de los principales deberes del cargo que inmerecidamente desempeña, ocupa, a su juicio, lugar preferente la relativa al régimen paritario profesional. La intensidad de la vida industrial moderna, y la extraordinaria complicación de los problemas sociales que con ella se relacionan, requieren nuevos instrumentos de acción jurídica para regular los derechos y los deberes de los diversos factores de la producción. Es ya postulado generalmente admitido por todas las escuelas sociales que las condiciones del trabajo no ha de regularlas el patrono, ni el obrero, ni menos el Estado: los dos primeros, porque sus resoluciones pudieran obedecer a muy explicable egoismos de clase, y el Estado, por su notoria incompetencia. Es la profesión misma, es decir, los elementos mancomunados que entran en ella, los que evidentemente se hallan más capacitados para establecer las normas a que ha de ajustarse el trabajo de la profesión. Este régimen paritario, concertando los derechos y los intereses de patronos y obreros, mediante pactos suscritos con perfecto conocimiento de la realidad profesional, es el que puede asentar sobre bases firmes los intereses comunes, apartándolos de los abusos de la codicia y la violencia. Conviene, pues, organizar el funcionamiento de la profesión en orden al derecho de todos los que en ella toman parte, mediante los Consejos paritarios, formados por igual número de patronos y de obreros, a quienes ha de darse aquella soberanía que dentro de la Ley les corresponde para una función autónoma de la mayor trascendencia.

Los Consejos paritarios han de organizarse, como instituciones de derecho público, con plena capacidad jurídica, con patrimonio propio y constante aptitud para regular la vida de la profesión y ejercer toda clase de funciones que conduzcan al acrecentamiento del bienestar económico y moral de la misma; así, han de ser atribuciones de estos Consejos: fijar el salario mínimo, resolver sobre la conveniencia del destajo y

regular las condiciones en que ha de prestarse; velar por la moralidad, la higiene y la seguridad de los centros de producción; intervenir la enseñanza técnica y profesional; actuar en los contratos de trabajo y en los Seguros sociales; ser árbitros en los conflictos, y realizar, en suma, cuantas funciones puedan redundar en bien de la profesión dentro de las disposiciones de las Leyes, y, a falta de éstas, con sujeción a las normas de humanidad y de moral cristiana. Tal es la tendencia del proyecto de Ley que el Ministro que suscribe tiene el honor de someter a las Cortes, abrigando la creencia de que con el funcionamiento de este régimen paritario habrá de asegurarse la tranquilidad social del mundo del trabajo y alcanzar una mayor prosperidad la producción, ya que estos Consejos funcionarían sin ingerencias extrañas de ninguna clase, asegurando en todo tiempo la paz y la justicia.

Fundado en estas consideraciones, el Ministro que suscribe, de acuerdo con el Consejo de Ministros y autorizado por S. M., tiene el honor de someter a las Cortes el adjunto

PROYECTO DE LEY

Artículo 1.º Los Consejos paritarios profesionales a que se refiere la presente Ley serán instituciones de derecho público, con el fin principal de regular la vida de la profesión o grupo de profesiones que les corresponda, y con capacidad jurídica para realizar todos los actos que les conciernan.

Tendrán especialmente capacidad para adquirir, poseer y enajenar bienes, administrando la propiedad corporativa en la forma más eficaz para el bienestar y el progreso de la profesión.

Sin perjuicio de su autonomía corporativa, se hallarán relacionados, para los fines de esta Ley, con el Ministro de la Gobernación por medio del Instituto de Reformas Sociales.

Art. 2.º A los efectos de esta Ley, se considera obrero a la persona, de uno u otro sexo, que habitualmente realiza un trabajo retribuido por cuenta ajena, y patrono, la persona o entidad que, con fines de lucro, encarga, dirige y retribuye el trabajo.

Art. 3.º Son funciones propias de los Consejos paritarios profesionales las siguientes:

Primero. Fijar las condiciones del trabajo en la profesión con arreglo a las disposiciones de las Leyes, y, a falta de éstas, con sujeción a las normas de humanidad y de moral cristiana, y al estado de la industria del país, cuidando especialmente de que se cumplan las disposiciones sobre jornada y descanso, así diario como dominical.

Segundo. Fijar el salario mínimo de la profesión y regular convenientemente el salario normal.

Tercero. Resolver sobre la conveniencia del destajo, y, en caso de admitirle, regular las condiciones en que ha de prestarse.

Cuarto. Velar constantemente por la moralidad, la higiene y la seguridad de los centros de trabajo.

Quinto. Intervenir la enseñanza técnica y profesional.

Sexto. Intervenir igualmente los contratos de trabajo.

Séptimo. Preparar la implantación y velar por el buen funcionamiento de los Seguros sociales.

Octavo. Procurar en todo momento la ocupación de los parados.

Noveno. Formar y conservar siempre vivos los Censos profesionales, así el individual de obreros y patronos, como el corporativo de Asociaciones.

Décimo. Prevenir los conflictos del trabajo, y resolverlos, si llegasen a producirse. A este efecto, los Consejos paritarios profesionales serán Tribunales industriales de la profesión, con jurisdicción para sentenciar, imponiendo las sanciones que estimen justas en cada caso.

Undécimo. Realizar cualquiera otra función social que redunde en un acrecentamiento del bienestar económico y moral de la profesión.

Art. 4.º Los Consejos paritarios profesionales informarán en los términos que fije el Reglamento, en la preparación de las Leyes o disposiciones oficiales que tengan relación con la vida del trabajo.

Art. 5.º Habrá un Consejo para cada profesión, y en aquellas localidades donde la especialización no sea posible o conveniente, a juicio del Instituto de Reformas Sociales, se agruparán las profesiones análogas para los efectos de la constitución del Consejo.

Art. 6.º El Consejo paritario profesional se compondrá de un número igual de obreros y patronos, hombres o mujeres, de la misma profesión o de profesiones análogas, y un Presidente elegido por los mismos Vocales.

La elección de Presidente ha de recaer en persona ajena a la profesión.

En el caso de que los Vocales no designasen Presidente, lo designará de oficio el Instituto Regional de Reformas Sociales, y si no lo hubiere, el Instituto Central de la misma denominación.

Los Inspectores del Trabajo y los Delegados de Estadística del Instituto serán asesores natos de los Consejos.

Art. 7.º Los Consejos paritarios profesionales se constituirán en la siguiente forma:

En las capitales de provincia de primer orden y poblaciones de más de 50.000 almas, 12 Vocales patronos y 12 obreros.

En las de segundo y tercer orden y poblaciones de 20.000 a 50.000 almas, ocho Vocales patronos y ocho obreros.

En las cabezas de partido judicial, con población superior a 10.000 almas e inferior a 20.000, seis Vocales patronos y seis obreros.

En las restantes poblaciones, cuatro Vocales patronos y cuatro obreros.

Art. 8.º La elección de Vocales de los Consejos paritarios profesionales se hará por votación directa de los individuos pertenecientes a la

profesión que estén inscriptos en el Censo respectivo, obrero o patronal, con un año de antelación a la fecha de convocatoria de las elecciones.

La votación se hará ante la Junta de Reformas Sociales respectiva, y donde no la hubiere, ante el Ayuntamiento. Será secreta, y en ella se empleará el procedimiento de representación proporcional en la forma que determine el Reglamento.

De las protestas de la elección entenderá el Instituto de Reformas Sociales.

Art. 9.º Los Consejos paritarios profesionales se renovarán cada tres años, pudiendo ser reelegidos sus Vocales.

Art. 10. Los Consejos paritarios profesionales se establecerán, desde luego, en las capitales de provincia y de partido judicial y en aquellas otras localidades que lo requieran, por la importancia de su vida industrial, agrícola o mercantil, a juicio del Ministro de la Gobernación, asesorado por el Instituto de Reformas Sociales.

Al efecto, las Autoridades, las Corporaciones o cualesquiera otras entidades interesadas en el asunto; podrán solicitar el establecimiento del Consejo en instancia justificada dirigida al Ministro de la Gobernación.

Art. 11. Los Consejos paritarios profesionales funcionarán con entera libertad, sujetándose, sin embargo, a aquellas reglas de gobierno propias de toda Corporación bien organizada; y sin incurrir en los excesos del burocratismo, procurarán llevar los asuntos con todo orden y formalidad, extendiendo actas de las sesiones, firmando los acuerdos y tomando, en suma, las precauciones necesarias para acreditar en cada momento la seriedad y la eficacia de la labor corporativa.

Al efecto, podrán utilizar el personal administrativo y el local de las Juntas locales de Reformas Sociales o de los Ayuntamientos en la forma que el Reglamento determine.

Art. 12. El Instituto de Reformas Sociales redactará el Reglamento de la presente Ley en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de su promulgación.

Madrid, 13 de noviembre de 1919. — El Ministro de la Gobernación,
Manuel de Burgos y Mazo.

SEGUNDA PARTE

Antecedentes legislativos extranjeros.

SEGUNDA PARTE

I

LEGISLACIÓN EXTRANJERA

LEYES Y PROYECTOS DE LEY

ALEMANIA

Ley de 30 de junio de 1910 modificando el Código industrial.

Art. 105. La determinación de las relaciones entre los patronos y los obreros industriales se deja, salvo las excepciones previstas por las Leyes del Imperio, al libre acuerdo de las partes interesadas.

.....

* * *

Ley de 10 de junio de 1914 modificando los artículos 74, 75 y 76, primer párrafo, del Código de Comercio.

Artículo 1.º Los artículos 74, 75 y párrafo primero del art. 76 del Código de Comercio, se modificarán como sigue :

Art. 74. Todo contrato entre un patrono y un empleado de comercio que limite la actividad profesional de este último, después de la expiración del contrato de servicios (prohibición de la competencia), no será válido más que en el caso de que dicho contrato haya sido otorgado por escrito y cuando el patrono haya entregado al empleado un documento firmado de su puño y letra, que contenga el citado contrato.

La prohibición de la competencia no será válida más que en el caso de que el patrono se comprometa a pagar al empleado, mientras dure aquélla, una indemnización que se eleve, por cada año que se prolongue la prohibición, por lo menos a la mitad del salario que el empleado cobrara últimamente en virtud de su contrato.

Art. 74. a) La competencia no podrá ser válidamente prohibida sino

para salvaguardar legítimos intereses profesionales del patrono. La prohibición dejará igualmente de surtir efecto cuando, teniendo en cuenta la indemnización concedida, según la localidad, la duración y la clase de negocios, sea de tal naturaleza que comprometa, en forma contraria a la equidad, el porvenir del empleado. La prohibición no podrá ser estipulada por un periodo de más de dos años, a partir de la terminación del contrato de servicio.

La prohibición de la competencia quedará sin efecto si el sueldo anual al que el empleado tiene derecho en virtud de su contrato no excede de 1.500 marcos. Será igualmente nula si el empleado era menor de edad en el momento de la conclusión del contrato, o si el patrono hubiera obtenido del empleado el compromiso de honor o una promesa análoga de observar dicha cláusula. Quedará igualmente sin efecto todo contrato por el cual un tercero se compromete, en lugar y nombre del empleado, a que este último limite su actividad profesional, después de la expiración del contrato de servicio.

Las disposiciones del art. 138 del Código civil sobre la nulidad de los actos jurídicos contrarios a las buenas costumbres no sufren modificación alguna.

Art. 74 b). La indemnización debida al empleado con arreglo al párrafo segundo del art. 74 deberá ser pagada al final de cada mes.

Si una parte del sueldo a que el empleado tiene derecho con arreglo a su contrato consistiera en una comisión u otras utilidades variables, la indemnización se calculará sobre el promedio de los tres últimos años. Si la disposición contractual aplicable a las remuneraciones arriba indicadas data de menos de tres años en el momento en que termine el contrato de servicio, la indemnización se calculará por el periodo medio durante el cual la citada disposición contractual haya estado en vigor.

No se tendrán en cuenta, en el cálculo de la indemnización, las remuneraciones particulares destinadas a reembolsar al empleado los gastos especiales ocasionados por el servicio.

Art. 74 c). Al hacer el cálculo de la indemnización se tendrá en cuenta la ganancia obtenida por el empleado al arrendar sus servicios a un tercero, durante el periodo por el cual se pague la indemnización, o la ganancia cuya obtención descuidara voluntariamente dicho empleado durante el citado periodo, con la condición de que la indemnización, con inclusión de la ganancia citada más arriba, exceda en más de una décima parte del sueldo cobrado últimamente por el empleado en virtud de su contrato. Si la prohibición de hacer competencia hubiere obligado al empleado a cambiar de domicilio, la indemnización se fijará, no en la décima, sino en la cuarta parte del sueldo. El empleado no tendrá derecho a ninguna indemnización durante todo el tiempo en que estuviera cumpliendo una pena que le prive de su libertad.

Si el patrono se los pide, el empleado deberá suministrarle datos acerca del importe de su sueldo.

Art. 75. Si el empleado rescindiera el contrato por las justas causas previstas en los artículos 70 y 71, la prohibición de competencia será nula, siempre que el empleado declare por escrito, en el mes que siga a la rescisión del contrato, que no se considera ligado por la cláusula.

La cláusula que prohíba la competencia será igualmente nula cuando el patrono denuncie el contrato, a no ser que la persona misma del empleado constituya una causa manifiesta de rescisión, o que el patrono, en el momento de ésta, se declare dispuesto a pagar al empleado, durante la prohibición, el sueldo íntegro cobrado últimamente. En tal caso serán aplicables, por analogía, las disposiciones del art. 74 b).

Si el empleado rescindiera el contrato, por las justas causas previstas en los artículos 70 y 72, no tendrá derecho a ninguna indemnización.

Art. 75 a). El patrono podrá, antes de la expiración del contrato de servicio, obligarse por escrito a renunciar a la prohibición de la competencia, estipulando que, al terminar el año que siga al compromiso, estará dispensado de pagar la indemnización.

Art. 75 b). Si el empleado hubiera sido contratado para servir fuera de Europa, la validez de la cláusula de competencia no dependerá de que el patrono se haya comprometido a pagar la indemnización citada en el art. 74, párrafo 2.º Dicha disposición se aplicará igualmente cuando el sueldo anual a que tenga derecho el empleado exceda de 8.000 marcos. Serán aplicables, por analogía, las disposiciones del art. 74, párrafos 2.º y 3.º, en lo que se refiere al cálculo del importe del sueldo.

Art. 75 c). Si el empleado del comercio hubiera prometido pagar daños y perjuicios en el caso de no cumplir sus compromisos, el patrono sólo podrá hacer valer sus derechos observando las prescripciones del art. 340 del Código civil. No se introduce ninguna modificación en las disposiciones del Código civil relativas a la reducción de daños y perjuicios excesivos.

Si la validez de la cláusula no depende de que el patrono se obligue a pagar una indemnización al empleado, el patrono no podrá exigir más que el valor de los daños y perjuicios causados, cuando el empleado se haya comprometido a pagar daños y perjuicios como los citados en el primer párrafo; el patrono no podrá exigir la reparación de daños y perjuicios ocasionados ulteriormente.

Art. 75 d). El patrono no podrá invocar una cláusula que implique infracción de las prescripciones de los artículos 74 a 75 c) y que cause un perjuicio al empleado de comercio. Dicha disposición se aplicará igualmente a los contratos que tiendan a eludir, bajo la forma de compensaciones recíprocas, o de cualquier otro modo, las disposiciones legales relativas al minimum de la indemnización.

Art. 75 e). La indemnización a que tiene derecho el empleado de comercio, en virtud de las prescripciones de los artículos 74 al 75 d), durante el periodo siguiente a la expiración del contrato de servicio, estará

comprendida entre las remuneraciones indicadas en el art. 61, núm. 1, del Código de quiebras.

El derecho a la indemnización sólo se podrá embargar en garantía o en pago a un acreedor en el caso de que el empleado no hubiera exigido el pago de la indemnización en el plazo en que la misma debiera haberse pagado.

No obstante, será admisible su embargo cuando la indemnización anual, bien sola o bien con las remuneraciones indicadas en los artículos 1.º y 3.º de la Ley sobre el embargo de los salarios y sueldos, exceda de 1.500 marcos. Serán aplicables, por analogía, las prescripciones del artículo 2.º y párrafos 2.º y 3.º del art. 4.º de la citada Ley.

Art. 75 f). Las disposiciones del art. 152, párrafo 2.º del Reglamento de industrias, se aplicarán a todo contrato en virtud del cual un patrono se obligue con otro patrono a no contratar, o a no contratar sino en ciertas condiciones, a un empleado que hubiera estado al servicio de este último.

Art. 76. Las disposiciones de los artículos 60 a 63 y 75 f) se aplicarán igualmente a los meritorios. Todo contrato por el cual se limite la actividad profesional de estos últimos, al término del aprendizaje o del contrato de servicio, será nulo y sin efecto.

Art. 2.º A continuación del art. 82 del Código de Comercio se añadirá la disposición siguiente:

Art. 82 a). Las prescripciones en vigor, en lo que se refiere a los empleados de comercio, se aplicarán a la prohibición de competencia impuesta a las personas que, sin ser aprendices, efectúen gratuitamente servicios comerciales para su instrucción profesional (voluntarios), en cuanto dichas prescripciones no se refieran a la indemnización a que tiene derecho el empleado.

Art. 3.º La presente Ley entrará en vigor el 1.º de enero de 1915.

A excepción de las prescripciones del art. 74, párrafo 1.º, relativas a la forma de los contratos, las nuevas disposiciones citadas se aplicarán a toda prohibición de competencia estipulada anteriormente. Toda prohibición de competencia que sea nula en virtud de la nueva prohibición, bien por no prever la indemnización citada en el art. 74, párrafo 2.º, bien porque el sueldo contractual debido al empleado no exceda de 1.500 marcos por año, seguirá siendo aplicable si el patrono se compromete por escrito, en los tres meses que sigan a la entrada en vigor de la presente Ley, a pagar al empleado la indemnización prescrita y a elevar a más de 1.500 marcos anuales el sueldo a que el empleado tiene derecho con arreglo a los términos de su contrato. — (*Bulletin de l'Office international du Travail*, núm. 7, 1914.)

Decreto núm. 6.605, de 23 de diciembre de 1918, relativo al contrato colectivo, a las delegaciones de obreros y empleados y a la solución de los conflictos del trabajo.

CAPÍTULO I.—Contratos colectivos.

Artículo 1.º Cuando las condiciones en las cuales pueden celebrarse contratos de trabajo entre Asociaciones de obreros y patronos particulares o Asociaciones de patronos hayan sido determinadas por un contrato escrito (contrato colectivo), todo contrato de trabajo celebrado entre las personas interesadas será nulo en cuanto derogue dichas disposiciones contractuales. Todos los demás pactos serán, no obstante, válidos, siempre que su principio esté previsto en el contrato colectivo o que determinen condiciones de trabajo más favorables a los obreros, a reserva de que dichos pactos no estén expresamente excluidos por el contrato colectivo. Los pactos con vicio de nulidad serán reemplazados por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.

Se considerarán interesados, a los efectos del párrafo anterior, todos los patronos y dependientes que sean, bien partes contratantes en el contrato colectivo, bien miembros de las Asociaciones contratantes, o que lo hayan sido en el momento de celebrarse el contrato colectivo, o que hayan celebrado un contrato de trabajo en cumplimiento de las cláusulas del contrato colectivo.

Art. 2.º La Oficina Imperial del Trabajo podrá dar fuerza reglamentaria a los contratos colectivos que ofrezcan un interés esencial para la determinación de las condiciones de trabajo en la categoría profesional de la región a la cual sea aplicable el contrato colectivo. Aunque el patrono y el empleado, o uno de ellos, no sean parte en el contrato colectivo, dichos contratos serán, no obstante, obligatorios, con sujeción a las reglas del art. 1.º, en su campo de aplicación territorial, para todos los contratos de trabajo que se refieran a él por razón de la naturaleza del trabajo.

Cuando un contrato de trabajo se relacione con varios contratos colectivos que tengan fuerza reglamentaria, se aplicará, en caso de divergencias, y salvo la declaración en contrario de la Oficina Imperial del Trabajo, el contrato colectivo que reglamente el mayor número de contratos de trabajo de establecimientos o partes de establecimientos de que se trate.

Art. 3.º La Oficina Imperial del Trabajo hará la declaración mencionada en el art. 2.º exclusivamente a instancia de los interesados. La instancia podrá formularse por toda parte que haya intervenido en el contrato colectivo, así como por las Asociaciones de patronos u obreros interesados en la resolución de la Oficina Imperial del Trabajo.

Los interesados deberán acompañar a su instancia el original o una copia auténtica del contrato colectivo. Cuando la instancia sea presentada por Asociaciones que no hayan sido parte en el contrato, la Oficina Imperial del Trabajo deberá pedir dichos documentos a las partes contratantes, las cuales estarán obligadas a acceder a dicha petición.

Art. 4.º La Oficina Imperial del Trabajo publicará la instancia en el diario oficial del Imperio, indicando el plazo dentro del cual podrán formularse oposiciones. Además, solicitará el dictamen de las Asociaciones interesadas en el contrato colectivo, en tanto que sean partes contratantes.

Pasado dicho plazo, la Oficina Imperial del Trabajo resolverá sobre la instancia, teniendo en cuenta las oposiciones formuladas. Su resolución será definitiva. Si la Oficina aprueba la instancia, deberá fijar, al mismo tiempo, la fecha desde la cual será obligatorio para todos el contrato colectivo.

Art. 5.º Todos los contratos colectivos que tengan fuerza reglamentaria se inscribirán en un Registro especial, con indicación de su campo de aplicación territorial y de la fecha en la cual serán obligatorios para todos. Dicho Registro será llevado por la Oficina Imperial del Trabajo o por la Autoridad designada por ella y bajo sus instrucciones. Los originales o las copias auténticas de contratos colectivos se unirán, en calidad de anexos, al Registro de los contratos colectivos.

Todos podrán examinar libremente el Registro de los contratos y de sus anexos durante las horas reglamentarias de servicio. Los patronos y obreros para los cuales sea obligatorio un contrato colectivo, en virtud de una resolución de la Oficina Imperial del Trabajo, podrán además pedir copia del contrato a las partes contratantes, mediante el pago de los gastos.

Las inscripciones en el Registro de los contratos colectivos se publicarán en el diario oficial del Imperio. Con ocasión de dicha publicación se recordarán las disposiciones del párrafo segundo del presente artículo.

Art. 6.º Cuando un contrato colectivo haya sido declarado obligatorio para todos, las disposiciones de los artículos 2.º al 5.º serán aplicables, con las oportunas alteraciones, a las modificaciones de dicho contrato.

CAPÍTULO II. — *Delegaciones de obreros y de empleados.*

.....

CAPÍTULO III. — *Solución de los conflictos del trabajo.*

Art. 15. Con objeto de resolver los conflictos del trabajo, se crearán nuevas Comisiones de arbitraje con arreglo a las disposiciones siguientes.

tes, y hasta que sea aplicable una nueva reglamentación legal, en los lugares de las Comisiones preexistentes y para la jurisdicción de las Comisiones de arbitraje creadas o reconocidas según la Ley del servicio auxiliar nacional, a reserva de las disposiciones del art. 19 del presente decreto.

Las Comisiones de arbitraje se compondrán de dos representantes permanentes y de un representante suplente de los patronos y de los obreros de su jurisdicción. Podrá asimismo nombrarse un árbitro Presidente, según se prevé en el párrafo cuarto del presente artículo.

Los representantes permanentes de los patronos y de los obreros en las Comisiones de arbitraje procedentes, así como sus suplentes, desempeñarán las mismas funciones en las nuevas Comisiones.

La Autoridad central del Estado confederado, en cuyo territorio esté establecida la Comisión de arbitraje, nombrará, en sustitución de los representantes permanentes que cesen en sus funciones, y de sus suplentes, otros representantes y suplentes, en cuanto sea posible, en virtud de propuestas de las Asociaciones económicas de patronos y de obreros.

Si la Comisión de arbitraje decide deliberar sin designar árbitro Presidente, designará un Presidente y su suplente entre los representantes permanentes de los patronos y obreros en la Comisión. En caso contrario, nombrará un árbitro Presidente y un suplente.

La Comisión podrá nombrar un árbitro Presidente para ciertos asuntos solamente. En tal caso, los acuerdos se tomarán, y las elecciones se efectuarán, por mayoría de votos, por todos los representantes permanentes, y en caso de impedimento, por sus suplentes. En caso de empate de los votos de cualquier otra operación electoral anulada, la Autoridad central del Estado (párrafo 4.º) nombrará un árbitro Presidente y un suplente.

Los Delegados suplentes serán convocados por el árbitro Presidente, o, en su defecto, por los Delegados permanentes de los patronos y los obreros; serán elegidos entre la agrupación profesional interesada en el conflicto, y, en cuanto sea posible, con arreglo a las propuestas que presenten las Asociaciones económicas de patronos y de obreros.

Podrán crearse Secciones particulares (Cámaras de arbitraje) para la agricultura y la silvicultura.

Art. 16. Las personas del sexo femenino podrán igualmente ser nombradas Delegadas permanentes o suplentes de los patronos, y empleados y suplentes de dichos representantes. Serán aplicables, no obstante, en lo que respecta a las condiciones de ejercicio y de dimisión del cargo de representantes, las disposiciones de los artículos 3.º a 5.º, primer párrafo del art. 6.º y artículos 6.º, 7.º y 12 del decreto de 21 de diciembre de 1916 (*Reichsgesetzblatt*, pág. 1411), así como del art. 1.º del decreto de 13 de noviembre de 1917 (*Reichsgesetzblatt*, pág. 1039), a reserva de que la Autoridad central del Estado (párrafo 4.º del art. 15 del presente decreto) sea competente en cuanto a las decisiones relativas a las reclamaciones

a que se refiere el tercer párrafo del art. 5.º del decreto de 21 de diciembre, arriba citado, y en cuanto a la fijación del impuesto de aviso mencionado en el tercer punto del primer párrafo del art. 12 de dicho decreto.

Art. 17. Para deliberar y votar válidamente, las Comisiones de arbitraje deberán estar siempre compuestas con arreglo al párrafo segundo del art. 15 del presente decreto, y ser presididas por el árbitro, si lo hay (párrafo 4.º del art. 15).

El Presidente representará a la Comisión con respecto a terceros; despachará los asuntos corrientes, convocará a los miembros y dirigirá los debates.

El árbitro Presidente tendrá el mismo derecho de voto que cualquier Delegado de los patronos o de los obreros; el Presidente elegido en cada uno de los grupos de dichos Delegados tendrá solamente derecho a voto como representante de su grupo.

Art. 18. La Autoridad central del Estado (art. 15, párrafo 4.º del presente decreto) fijará, de acuerdo con la Administración Imperial de Hacienda, la remuneración de los Presidentes y de sus suplentes, así como el importe de las indemnizaciones diarias y el reembolso de los gastos de viaje necesarios para el ejercicio de sus funciones de Presidentes.

El ajuste de empleados de oficina y la fijación de sus sueldos por el Presidente necesitarán la aprobación de la Autoridad central del Estado.

Esta misma Autoridad deberá poner a disposición de las Comisiones de arbitraje los locales y el material de oficinas necesarios, y velar por el entretenimiento de las oficinas.

Los gastos procedentes de esta obligación y los mencionados en los párrafos primero y segundo, así como otros gastos de personal, y, en general, los de funcionamiento de las Comisiones de arbitraje, serán de cuenta del Imperio.

La Autoridad central del Estado reembolsará dichos gastos, que serán exigibles con arreglo a los preceptos de la Administración Imperial de Hacienda.

El procedimiento ante las Comisiones de arbitraje estará exento de todo impuesto de Timbre.

Art. 19. En los servicios de transporte del Imperio y de los Estados confederados, en cuyo territorio exista, además de las Delegaciones locales de obreros y de empleados, una Delegación central competente para todo el servicio, se creará una Comisión de arbitraje particular, cuya competencia se extenderá al conjunto de cada servicio. Esta Comisión de arbitraje no podrá ser requerida sino después de haber entendido del conflicto la Delegación central.

La composición de dicha Comisión y el procedimiento que deba seguirse podrán ser determinados, por vía de convenio, entre la Administración competente y los organismos de los empleados de la misma. A

falta de convenio, serán aplicables, por analogía, las disposiciones de presente decreto.

Art. 20. Las Comisiones de arbitraje podrán ser requeridas por el patrono, las Delegaciones obreras y las Delegaciones de empleados, los Delegados mencionados en el art. 12 del presente decreto, o, a falta de Delegación o representación, por los obreros o por los empleados, cuando no se haya celebrado convenio alguno con las partes con ocasión de los conflictos relativos a los salarios u otras condiciones de trabajo, y cuando las partes no acudan como Consejo de conciliación a un Consejo de *prud'hommes*, a un Consejo de *prud'hommes* minero, a la Oficina de Conciliación de una Corporación o a un Tribunal de Comercio. A reserva de la aprobación de los patronos y obreros interesados, las Comisiones de arbitraje podrán también ser requeridas por las Asociaciones económicas de patronos y obreros, en los casos de aplicación de contratos colectivos. Dichas Asociaciones tendrán plena libertad para obrar por sí mismas.

Los Consejos de conciliación y de arbitraje particulares competentes, en virtud de un contrato colectivo o de otro convenio entre patronos y obreros o empleados, serán requeridos por las partes en casos de conflictos de competencia de dichos Consejos; las partes no podrán requerir a las Comisiones de arbitraje o a ninguna otra Oficina de conciliación sino cuando no intervengan los mencionados Consejos de conciliación y arbitraje particulares.

Art. 21. Salvo que las partes hayan requerido a otra Oficina de conciliación, o que otra Oficina de conciliación o arbitraje sea competente en virtud de un contrato colectivo o de otro convenio, la Comisión de arbitraje deberá procurar que la tramitación de la conciliación tenga lugar ante ella. La Comisión de arbitraje invitará a los interesados a requerir a la Oficina de conciliación o de arbitraje competente, cuando las partes no lo hayan hecho ya, e incoará por sí misma el procedimiento de conciliación, si la Oficina competente no hubiere sido requerida o si no se hubiere practicado ninguna actuación.

Art. 22. Será competente la Comisión de arbitraje de la jurisdicción en la cual estén ocupados los empleados u obreros interesados. Si éstos estuvieren ocupados en la jurisdicción de varias Comisiones de arbitraje, la Comisión que primeramente sea requerida será competente. La Oficina Imperial del Trabajo determinará, en caso de divergencia, cuál de las Comisiones de arbitraje requeridas es la competente.

En casos importantes, la Oficina Imperial del Trabajo, o podrá encargarse por sí misma de tramitar el procedimiento de conciliación y arbitraje, o encargar de él a otra Oficina de arbitraje, especialmente a la de un Estado confederado. En ambos casos tomarán parte un número igual de representantes de los patronos y de los obreros o empleados, en calidad de asesores durante la tramitación y para dictar sentencia.

Art. 23. A los fines de incoación del procedimiento, y durante éste, el Presidente de la Comisión de arbitraje podrá emplazar y oír a todas las

personas interesadas en el conflicto, pudiendo imponer una multa de 100 marcos, como máximo, por cada falta de comparecencia no justificada. El interesado podrá apelar de la multa durante las dos semanas siguientes a la notificación de la misma. La Autoridad central del Estado dictará disposiciones respecto a la tramitación de los recursos de apelación. Serán aplicables, por analogía, al cobro de las multas las disposiciones del art. 12 del decreto de 21 de diciembre de 1916 (*Reichsgesetzblatt*, página 1411), conforme a las disposiciones del art. 16, segundo punto del presente decreto.

Las personas interesadas podrán hacerse representar por sus apoderados ordinarios, por sus Procuradores, Directores de establecimientos o Delegados de las Asociaciones económicas de obreros y de patronos.

Art. 24. La Comisión de arbitraje oír a las partes para determinar los puntos litigiosos y recoger todos los informes que le permitan resolver sobre dichos puntos.

A este efecto, podrá emplazar y oír por sí misma, o hacer emplazar y oír, por medio de su Presidente, a toda clase de testigos y peritos:

Todo miembro de la Comisión de arbitraje podrá dirigir preguntas a los representantes, testigos y peritos.

Art. 25. Una vez expuestos los hechos, cada parte tendrá la facultad de manifestar, en una audiencia contradictoria, lo que estime oportuno acerca de las peticiones y proposiciones de la parte contraria, así como sobre las declaraciones de los testigos y los peritos. Entonces la Comisión procurará buscar el acuerdo de las partes.

Art. 26. Si se llega a un acuerdo, su tenor se publicará en una declaración firmada, en cuanto sea posible, por todos los miembros de la Comisión de arbitraje y los representantes de las partes, salvo que éstas estén de acuerdo para no hacer la publicación. Si una Asociación económica de patronos o de asalariados hubiere requerido a la Comisión de arbitraje, con arreglo a las disposiciones del art. 20, primer párrafo, segundo punto del presente decreto, los representantes de la Asociación podrán firmar la declaración mencionada. Esta disposición será asimismo aplicable cuando una Asociación de las citadas hubiere tomado parte en el procedimiento común o en la tentativa de conciliación, ya sea de acuerdo con una Delegación de obreros o empleados, ya como mandataria de dicha Delegación.

Art. 27. Si no se llega a un acuerdo, la Comisión de arbitraje deberá dictar sentencia sobre todos los puntos litigiosos suscitados entre las partes.

No podrán intervenir en la sentencia las personas interesadas o que hayan estado interesadas en el conflicto en calidad de patronos o de miembros de la Delegación obrera, de la Delegación de empleados o de una representación obrera de las mencionadas en el art. 1.º del presente decreto, o como personal obrero o empleado. Si, a consecuencia de esto, se hiciere imposible dictar sentencia, el Presidente deberá pedir a la Ofi-

cina Imperial del Trabajo que someta el asunto a otra Comisión de arbitraje o a cualquiera otra Oficina de arbitraje.

La sentencia se dictará, aun cuando no comparezca alguna de las partes o no intervenga en las actuaciones.

Los acuerdos referentes a la sentencia se tomarán por simple mayoría de votos. El Presidente deberá hacer constar que no se ha dictado sentencia cuando, para la decisión que deba tomarse, los votos de la totalidad de los patronos se hayan opuesto a los votos de la totalidad de los obreros o empleados, y cuando no exista árbitro Presidente. Esta disposición será igualmente aplicable cuando el árbitro Presidente, aun no estando presente, se abstenga de tomar parte en la votación.

Art. 28. La sentencia que se dicte deberá ser notificada a las partes, intimándolas a que en un plazo determinado manifiesten si aceptan la sentencia. A falta de esta declaración dentro del plazo prefijado, la sentencia se considerará como no aceptada.

A la expiración de dicho plazo, la Comisión de arbitraje deberá hacer una declaración oficial, firmada por todos sus miembros, si es posible; esta declaración deberá reproducir la sentencia dictada y las explicaciones de las partes con respecto al asunto.

Art. 29. Si no se llegara a un acuerdo (art. 28 del presente decreto) ni se dictara sentencia, el Presidente de la Comisión de arbitraje deberá publicar una declaración en que así se haga constar.

Art. 30. La Autoridad central del Estado (cuarto párrafo del art. 15) resolverá acerca de las reclamaciones relativas al funcionamiento de la Comisión de arbitraje. Asimismo resolverá acerca de las instancias de recusación del Presidente o de un miembro de la Comisión de arbitraje, si la Comisión no hubiera admitido la instancia de recusación.

En uno y otro caso, los representantes de los patronos y de los empleados y obreros deberán, a título de asesores, tomar parte en número igual en la resolución, así como en el procedimiento, si ha lugar a él.

CAPÍTULO IV.—*Disposiciones finales.*

Art. 31. La Oficina Imperial del Trabajo y las Autoridades centrales de los Estados podrán confiar a otras Autoridades la totalidad o parte de las atribuciones que les confiere el presente decreto.

Art. 32. El presente decreto, que tiene fuerza de Ley, entrará en vigor el día de su promulgación (1).

(1) *Bulletin de l'Office International du Travail*, 1918, números 8 y 10.

REPÚBLICA ARGENTINA

Proyecto de Ley Nacional del Trabajo de 6 de mayo de 1904.

Consta este proyecto, que firma el Ministro del Interior de la República Argentina, Dr. J. V. González, de dos partes: una exposición de motivos dirigida al *Honorable Congreso de la Nación* el 6 de mayo de 1904, y el proyecto articulado ya en forma de Ley, o más bien de Código, pues esta *Ley Nacional del Trabajo* viene a ser, en definitiva, un proyecto de Código obrero.

El *Proyecto de Código del Trabajo* consta de *catorce títulos*. A saber:

Título I. Disposiciones preliminares.—Título II. De los extranjeros.—Título III. Del contrato de trabajo.—Título IV. De los intermediarios en el contrato de trabajo.—Título V. Accidentes del trabajo.—Título VI. Duración y suspensión del trabajo.—Título VII. Trabajo a domicilio e industrias domésticas.—Título VIII. Trabajo de los menores y de las mujeres.—Título IX. Contrato de aprendizaje.—Título X. Del trabajo de los indios.—Título XI. Condiciones de higiene y seguridad en la ejecución del trabajo.—Título XII. Asociaciones industriales y obreras.—Título XIII. Autoridades administrativas.—Título XIV. De los Tribunales de Conciliación y arbitraje.

Las materias señaladas en los 14 títulos están distribuidas en 466 artículos.

El título III, «Del contrato de trabajo», está dividido en cinco párrafos, que comprenden, respectivamente, las siguientes materias: 1.º Naturaleza y condiciones del contrato; 2.º Del salario y su pago; 3.º Obligaciones de los patronos y obreros; 4.º Duración y extinción del contrato; 5.º Beneficios y privilegios de los obreros.

El contrato de trabajo lo define el art. 21 diciendo que es «el concluido entre patronos o empresarios de la industria y sus obreros, y se registrá por las disposiciones de este título, las cuales se considerarán ampliaciones del IV, libro II, sección 2.ª del Código civil, sobre la «locación de servicios», y éstos serán aplicados subsidiariamente en los casos dudosos por oscuridad o silencio de la presente Ley». El art. 27 declara que el contrato de trabajo «puede ser verbal o escrito, o constar de formularios usuales en la industria o puestos en uso por la Autoridad; puede ser concluido personal y directamente por los interesados o por intermedia-

rios autorizados por la Ley; ninguna convención o cláusula puede impedir que un obrero acepte o busque trabajo libremente cuando ha satisfecho los deberes que le imponía su contrato; y salvo perjuicios previstos y calificados por la Ley o por el contrato, o prohibiciones del Estatuto del Gremio, Asociación, Unión o Sindicato a que el obrero pertenezca, puede cambiar de patrón o de establecimiento, según su voluntad». El art. 28 añade que «es inherente a todo contrato de servicios la obligación de los patronos de procurar el mayor bienestar posible a los obreros y el desarrollo de su cultura moral, y éstos deberán a los patronos la mayor fidelidad mientras permanezcan a su servicio».

En cuanto al salario y a su pago, el proyecto de Ley impone la obligación de publicar convenientemente las tarifas de aquél; determina las bases económicas que han de servir para fijar el tanto de los salarios en los acuerdos entre patronos y obreros, decisiones de conciliación o arbitraje, o por el Estado en sus contratos; regula la forma del pago, prohibiendo el sistema de pagos en mercancías, o de manera que se retrase o aplase el hacer efectivo el tanto del salario, salvo, en cuanto a los suministros de aprovisionamientos por Empresas o patronos, «los trabajos de minas, donde no hubiere establecidas casas de comercio o venta de provisiones de primera necesidad, y la explotación en que se empleen indios»; pero aun en este caso el suministro se hará dentro de ciertas condiciones (artículo 35).

El art. 41, refiriéndose a las obligaciones de patronos y obreros, determina las prescripciones que debe contener el *Reglamento interno* obligatorio «en todo establecimiento industrial de cualquier clase que emplee más de diez operarios, ya sea de Empresas particulares, ya del Estado o las Municipalidades y las dependencias de uno y otras, y hecha excepción de las Empresas agrícolas, industriales o comerciales en que el jefe de la misma sólo trabaje con su familia o personas que hacen parte de ella y vivan con él, o cuyos operarios deban considerarse como criados o gente de la casa». En ese Reglamento se especificarán las condiciones prácticas del trabajo: horas de entrada y fin de jornada, de descanso, de limpieza de aparatos y locales, forma del salario y pago, modo de rescisión del contrato, multas, medidas de seguridad, higiene, moralidad y orden, precauciones contra accidentes, etc., etc.

El proyecto de Ley señala los modos de denunciar los contratos de trabajo y las causas de la denuncia, así como las de rescisión, determinando en los artículos 52 y 53 los casos de rescisión unilateral, tanto por parte del patrono como por la del obrero.

En el art. 54 se declara que «los salarios estarán exentos de embargo hasta tres cuartas partes, y que no serán cedidos por más de dos quintas partes, con excepción de lo que se deba en virtud de ciertas obligaciones contenidas en los artículos 208, 300 a 303 y 365 del Código civil. Además, estarán exentas de embargo y cesión en su totalidad las cantidades que el obrero hubiese devengado de las Cajas de socorros, auxilios o seguros

por accidentes, invalidez o enfermedades ocasionadas por el trabajo, en conformidad con esta Ley».

El título relativo a los intermediarios en el contrato de trabajo está también dividido en párrafos, en esta forma: 1.º Disposiciones preliminares, y 2.º De los Agentes intermediarios en particular (Agencias privadas, Centros gremiales de colocaciones y Agencias gratuitas del Estado). Se trata de una reglamentación muy detallada: según el art. 58, «se consideran intermediarios en el contrato de trabajo las personas que se ocupan en la contratación por cuenta ajena, o de procurar colocación en la industria del país a los obreros o jornaleros de todas clases. Esta colocación puede hacerse, ya procurando la mano de obra demandada por empresarios o patronos, ya ofreciendo los servicios de los obreros y a pedido de los mismos». Se excluyen las colocaciones en el servicio doméstico y el ingreso en establecimientos de caridad o beneficencia pública.

* * *

Proyecto de Ley del Gobierno modificando el Código civil en lo relativo al contrato de trabajo, presentado a la Cámara de Diputados el 3 de julio de 1914 (1).

Artículo 1.º Decláranse complementarias del título VI, sección II, del libro I del Código civil las siguientes disposiciones:

(1) He aquí el preámbulo en que se contienen los motivos de este proyecto:

«Considerando que es fin primordial, que debe perseguirse con empeño, la adaptación de la legislación a las modalidades y características propias de la época, el Poder ejecutivo ha preparado el proyecto de Ley sobre contrato de trabajo que tiene el honor de remitir a vuestra honorabilidad.

Este proyecto—cuyas disposiciones están destinadas a complementar el título VI, sección II del libro II del Código civil—legisla sobre una situación especial que el ilustre autor de este Código no pudo sospechar, y a la cual en la actualidad debe prestarse preferente atención. Por ello, y no obstante el respeto que la integridad de obra tan fundamental ha inspirado en todo tiempo, el Poder ejecutivo no vacila en someterlo a la consideración de vuestra honorabilidad, convencido de que él no se aparta de ninguno de los principios generales de derecho que gobiernan los contratos, y, por el contrario, responde eficazmente a peculiaridades que son el resultado necesario del industrialismo contemporáneo y del progreso de las ideas.

Se reputa hoy al contrato de trabajo como la institución madre de la legislación obrera. El hecho, sencillo en sí y practicado mil veces en la vida diaria, de la retribución del trabajo personal del obrero mediante el salario del patrón, tiene proyecciones y aspectos múltiples que al legisla-

Del contrato de trabajo.

Art. 2.º El contrato de trabajo tiene por base la prestación de servicios industriales o agrícolas, mediante una remuneración en dinero.

Art. 3.º Los servicios deberán ser prestados por el obrero en persona, si no se hubiese convenido lo contrario o si las circunstancias no exigiesen la sustitución. Se considerarán siempre a título oneroso, y la remuneración o salario será debida, aun a falta de estipulación expresa.

Art. 4.º Cuando el contrato no se hiciere por escrito, su existencia podrá ser probada por todos los medios de prueba admitidos en derecho, y, en cuanto a sus condiciones, se entenderá celebrado con arreglo a las disposiciones de este capítulo y a los Reglamentos, usos y costumbres del oficio en la localidad.

Art. 5.º Cuando no se pacte otra duración de la jornada o no se halle esta determinada por una Ley especial, se entenderá que es de ocho horas, como máximo.

Art. 6.º Debe considerarse como ilícita toda cláusula de contrato por la cual una de las partes abuse de la necesidad, ligereza o inexperiencia de la otra, para imponerle condiciones que están en flagrante desacuerdo con las habituales de la profesión o con el valor o importancia de los servicios prestados.

Art. 7.º El salario debe pagarse después de prestados los servicios. Si éstos se hubiesen fijado por períodos de tiempo, debe pagarse al expi-

dor no pueden ocultarse, y da origen a situaciones complicadas, que dentro de un buen régimen institucional no pueden menos de estar previstas. Las normas que rigen el contrato de la locación de servicios, inspiradas en los romanos y en viejas prácticas consuetudinarias, son insuficientes ya a este respecto, y ello es precisamente lo que ha determinado a naciones tan progresistas como la Alemania a reformar y completar en ese sentido sus Códigos.

Respecto del alcance del contrato, debe entenderse que él se refiere a todo trabajo en el cual no predomina la actividad mental; en la categoría de obra están comprendidos también aquellos asalariados que no desarrollan una labor exclusivamente material. Y vuestra honorabilidad podrá comprobar que, en cuanto al modo de celebración del contrato y con relación a la prueba del mismo y a la capacidad y obligaciones de las partes, las reglas fáciles y simples que se adoptan no contrarían el derecho común y están inspiradas todas en previsiones saludables.

Ha tenido presente el Poder ejecutivo, por último, en la redacción de estas disposiciones, lo prescrito en el inciso 11 del art. 67 de la Constitución de la Nación, y así ha tratado que ellas no atentaren contra los principios de la división de jurisdicciones establecida en la misma y del régimen propio de las provincias y se concreten al punto de vista que constituye la materia propia del Código civil, o sea las relaciones privadas entre los individuos con respecto a la familia y al patrimonio.»

rar cada periodo, el que en todo caso no podrá exceder de quince días.

Art. 8.º El salario de los obreros está exento de los gravámenes o embargos que no provengan de las obligaciones prescritas por los artículos 208, 300, 303 y 365 de este Código.

Art. 9.º Los créditos procedentes de créditos o indemnizaciones debidas al obrero, siempre que correspondan a los seis últimos meses, gozan del privilegio establecido en el art. 3.914 de este Código.

Art. 10. Las mujeres casadas y los menores adultos se presumen autorizados por sus maridos, padres o tutores, salvo que éstos hicieran conocer su oposición.

Art. 11. Si el acreedor de servicios se constituye en mora, de aceptarlos, el deudor podrá exigirle el salario convenido por el tiempo durante el cual no los hubiese prestado por esa causa, sin que se halle obligado a hacerlo posteriormente. El deudor de servicios no perderá su derecho al salario si se encontrase imposibilitado durante un tiempo que no exceda de cuatro días sin culpa suya, por causa de fuerza mayor, enfermedad, servicio militar u otra análoga. Cesará la obligación del acreedor de abonar el salario, cuando se tratase de una empresa o trabajo temporal, y éste terminará durante el tiempo en que el deudor se hallase ausente por justa causa.

La mora será excusable, y cesará la obligación del acreedor cuando hubiere incurrido en ella en virtud de medidas o procedimientos judiciales o municipales o destrucción del taller, fábrica o edificio en que los servicios debieron prestarse.

Art. 12. Todo patrón, sea persona natural o jurídica, es responsable de los accidentes del trabajo ocurridos a sus obreros, operarios, jornaleros, peones o empleados, a menos que la víctima misma haya causado el accidente, o que éste sea debido a fuerza mayor. La responsabilidad del patrón se presume, salvo la prueba en contrario, con respecto de todo accidente ocurrido durante el trabajo.

Art. 13. El acreedor tiene la obligación:

a) De hacer trabajar al obrero en las condiciones, tiempo y lugar convenidos, y especialmente poner a su disposición, cuando éste los necesite, salvo estipulación contraria, los colaboradores, los útiles y los materiales necesarios para la ejecución del trabajo;

b) De vigilar que el trabajo se ejecute en condiciones convenientes desde el punto de vista de la seguridad, higiene y moralidad del obrero, y que le estén asegurados los primeros socorros en caso de accidentes;

c) De suministrar, en caso de enfermedad no contagiosa, al deudor que habitara permanentemente en su casa, la asistencia médica y los cuidados facultativos necesarios, por lo menos durante una semana, salvo que haya fenecido el contrato o que la enfermedad hubiese sido contraída voluntariamente o por negligencia grave. La asistencia médica se entenderá dispensada enviando al deudor a un hospital. Los gastos que se ocasionasen con este motivo podrán imputarse al salario debido por el

tiempo de la enfermedad. Cesará esta obligación cuando se haya provisto a la asistencia del deudor por un seguro o un establecimiento especial;

d) De organizar y reparar los locales, instalaciones y útiles necesarios para la prestación de los servicios, de tal modo que el deudor quede a salvo de todo peligro respecto de su vida o salud. Si este último habitara la casa del acreedor, deberá ser provisto de los dormitorios y alimentos convenientes. Cumple asimismo a éste, respecto al acreedor, fijar las horas de trabajo y de recreo.

Art. 14. En la ejecución de este contrato queda prohibido a los patrones:

a) Abonar los salarios en mercaderías de cualquier clase, pudiendo el deudor reclamar judicialmente toda suma que el patrón no hubiera satisfecho en moneda legal;

b) Imponer multas sobre el salario, por faltas no previstas en los Reglamentos, o retenerlo por causa o pretexto alguno, salvo en la parte que corresponda a las multas en que haya incurrido el obrero por infracciones al Reglamento de la industria, fábrica o taller;

c) Entregar billetes, vales, bonos u otros papeles análogos o cualquier forma de moneda metálica de su emisión que importe aplazar el pago de los salarios o la retención indebida de su importe. Tales billetes, vales, bonos, papeles o metales serán nulos y de ningún valor, sin perjuicio de las acciones criminales a que hubiere lugar.

Art. 15. El obrero tiene la obligación:

a) De ejecutar su trabajo con el mayor cuidado y esmero, en el tiempo, lugar y condiciones convenidos;

b) De trabajar de conformidad con las órdenes e instrucciones que le sean dadas por el acreedor o sus representantes, de acuerdo con las estipulaciones del contrato y los Reglamentos internos de la fábrica, taller, casa o empresa en que realice el trabajo;

c) De guardar los secretos de fabricación;

d) De abstenerse de todo lo que podría dañar, sea a su propia seguridad, sea a la de sus compañeros, o de terceros, o a los intereses del patrón.

Art. 16. No será válida la renuncia hecha por el obrero, antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho según las prescripciones de este Código o de las Leyes especiales, por accidentes del trabajo o perjuicios ocasionados por incumplimiento de contrato o inmotivada despedida.

Art. 17. Sin perjuicio de los modos generales de extinción de las obligaciones, el contrato de trabajo termina:

a) Por expiración del término por el cual fué celebrado;

b) Por terminación del trabajo;

c) Por fallecimiento del obrero;

d) Por fuerza mayor que cause una interrupción del trabajo, por lo menos de cuatro días.

Art. 18. El obrero tendrá derecho a la rescisión del contrato por injurias o malos tratamientos del patrón o de sus dependientes, por falta de pago o mora en la remuneración convenida y por las modificaciones introducidas sin su conocimiento en el Reglamento del trabajo, en cuanto al tiempo y modo de efectuarse éste.

Art. 19. Cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato de trabajo, por causas graves o motivos justos, antes del plazo convenido. En estos casos regirán las siguientes prescripciones:

a) Si el contrato fuere estipulado por días, la rescisión se hará saber con un día de anterioridad;

b) Si fuese estipulado por semanas, se hará saber dos días antes;

c) Si fuese estipulado por meses, se hará saber quince días antes.

Art. 20. La parte que no cumpliera el contrato sin causa justificada, o no diere los avisos previos del artículo precedente, está obligada a satisfacer a la otra una indemnización

Art. 21. No podrán imponerse otras correcciones ni multas por infracción a los Reglamentos del trabajo que las previstas en los mismos. El total de las multas impuestas por vía de corrección al obrero no podrá exceder, por día, de la sexta parte del salario.

Art. 22. Las acciones que resulten del contrato de trabajo prescriben a los seis meses, salvo las relativas a la indemnización por accidentes.

Art. 23. Comuníquese al Poder ejecutivo.

* *

Proyecto de Ley sobre el contrato colectivo de trabajo, presentado a la Cámara de Diputados el 19 de mayo de 1919.

Artículo 1.º El contrato colectivo de trabajo es una convención celebrada entre patronos y obreros sobre las condiciones del trabajo y del salario. Esta convención rige para las partes en todos los contratos de trabajo que celebren.

Art. 2.º El contrato colectivo puede ser celebrado entre uno o varios patronos, o una o varias Asociaciones patronales, de una parte, y varios obreros, o una o varias Asociaciones de obreros, de la otra.

Cuando, en virtud de los Estatutos del Sindicato o Asociación, una o varias personas han sido autorizadas para celebrar contratos colectivos, pueden igualmente representar al Sindicato o a sus miembros, respecto de terceros, en todo lo que se refiere a la modificación de estos contratos o al ejercicio de las acciones que de ellos nacen.

Para la representación de pluralidades de personas que no forman parte de un Sindicato, debe exigirse autorización escrita. La representación no tiene efecto sino respecto de las personas que han firmado la autorización.

Art. 3.º El contrato colectivo debe extenderse por escrito y depositarse en la Secretaría del Departamento del Trabajo de la localidad donde ha sido celebrado, o, en su defecto, en la oficina que designen las Autoridades de la provincia en su respectivo territorio.

Todo interesado puede consultar el contrato y obtener copia de él a sus expensas. Se exceptúan de esta disposición todos los contratos cuyas estipulaciones, por convenio de partes, deban mantenerse reservadas.

Las disposiciones reservadas de un contrato formarán el objeto de un anexo especial.

El contrato colectivo debe insertarse en los Reglamentos de taller. Cuando los patronos que son partes en el contrato no tienen un Reglamento en sus talleres, el contrato colectivo será fijado en sitios visibles en los locales de trabajo durante treinta días, y se entregará un ejemplar del mismo a cada obrero el día de su ingreso al establecimiento. El patrón que no cumpla esta prescripción incurrirá en una multa de 100 a 1.000 pesos moneda nacional.

Art. 4.º El contrato colectivo debe indicar las profesiones e industrias que comprenda y el lugar donde ha de regir. Su duración no podrá exceder de tres años. Si no se fija el día en que entrará en vigor, se tendrá por tal el primer día del mes siguiente al de su celebración.

Si no se ha rescindido antes de la expiración del término convenido o del indicado en el aviso previo, o si, en defecto de éste, el contrato no ha sido rescindido tres meses antes de la fecha de su expiración, se considera tácitamente prolongado por un año.

Art. 5.º El contrato colectivo es obligatorio para todos los patronos y obreros que lo han celebrado, como igualmente para todos los patronos y obreros que formen parte de un Sindicato, que estuvo representado en la celebración del contrato, siempre que durante los catorce días siguientes a ésta no hayan notificado su retiro del Sindicato. Si se retiran después, quedan obligados por todo el tiempo de la duración del contrato.

El contrato colectivo es también aplicable a todos los que, después de su celebración, manifiesten su adhesión por escrito a la contraparte, según sean patronos u obreros.

Los que se adhieran más tarde al Sindicato quedan por esto solo hechos sometidos a las disposiciones del contrato.

Art. 6.º Cada parte en el contrato (persona física o Sindicato) puede promover acción para reclamar el cumplimiento de las disposiciones contractuales, o para exigir, en caso de violación de las mismas, la reparación del perjuicio sufrido. El Sindicato puede entablar tales acciones, ya sea en su propio nombre, ya en el de sus miembros, si éstos consienten en ello. La acción puede ser dirigida también contra los miembros de la Asociación demandante como contra los que pertenecen a la parte opuesta.

El Sindicato está sometido a dichas acciones cuando la falta al contrato haya sido cometida sólo por alguno de sus miembros.

El patrimonio social sirve de garantía a la responsabilidad que le incumbe al Sindicato, en mérito de las disposiciones precedentes, salvo el caso en que esta responsabilidad haya sido excluida de tal garantía por el contrato colectivo.

La misma garantía es aplicable a las multas estipuladas en el contrato.

Art. 7.º En caso de disolución de un Sindicato o Asociación profesional que ha sido parte de un contrato colectivo, su patrimonio continúa durante el año siguiente a su disolución, sirviendo de garantía a las acciones procedentes del contrato.

La disolución no afecta los derechos y obligaciones emanadas del contrato que correspondan a los miembros del Sindicato o Asociación.

Art. 8.º Las disposiciones del contrato colectivo se consideran como parte integrante del contrato de trabajo que celebren entre sí los patronos y obreros que han intervenido en aquél.

Toda estipulación del contrato de trabajo o del Reglamento del taller contraria al tenor del contrato colectivo es de ningún valor, y debe considerarse reemplazada por la estipulación correspondiente del contrato colectivo.

Art. 9.º Las disposiciones del contrato colectivo rigen, no solamente para los que participaron en su celebración, sino también para todos los contratos de trabajo que se celebren dentro de los límites de su jurisdicción local y profesiones, salvo el caso en que estos contratos no contengan cláusulas contrarias a aquellas disposiciones.

Si existen varios contratos colectivos para la misma industria en una misma localidad, dicha regla no se aplica sino respecto de las disposiciones comunes a todos los contratos.

Si una de las partes de un contrato colectivo pacta con un tercero estipulaciones derogatorias de las contenidas en aquél, es responsable de daños y perjuicios hacia la otra parte contratante.

Art. 10. El Sindicato que no ha sido legalmente reconocido es asimilado al que goza de ese reconocimiento respecto de todas las acciones nacidas del contrato colectivo.

Art. 11. Toda divergencia respecto de la interpretación de las cláusulas o de las acciones que resulten del contrato colectivo será de la competencia del Consejo de tarifas, con exclusión de la jurisdicción de los Tribunales ordinarios. En el mismo contrato colectivo se determinará la composición de este Consejo.

Cuando esta determinación no se haga en el contrato colectivo, los Consejos serán creados por el Poder ejecutivo. De éstos podrá establecerse uno para varias localidades, y estarán formados por parte iguales, por patronos y obreros. El Presidente de tales Consejos no podrá ser ni patrón, ni persona al servicio de un patrón, ni obrero, ni empleado de un Sindicato obrero.

Art. 12. Cada parte podrá apelar contra las decisiones del Consejo de tarifas en los diez días siguientes a la publicación oficial de las mismas.

La apelación será para ante la Autoridad judicial que se determina, salvo que en el contrato se indique otro organismo como instancia de apelación. Contra la resolución pronunciada en esta instancia no hay ningún recurso.

Las disposiciones pertinentes de la Ley sobre conciliación y arbitraje regirán también para estos casos.

Art. 13. Las resoluciones de los Consejos de tarifas y las de la instancia de apelación tienen fuerza ejecutoria; pero las primeras sólo la tendrán cuando queden ejecutoriadas por no recurrirse de ellas en el término fijado en el art. 12.

Los acuerdos celebrados ante el Consejo de tarifas, o ante el Tribunal de apelación, tendrán igualmente fuerza ejecutoria.

La fuerza ejecutoria de las decisiones del Consejo o de la instancia de apelación se regla por las disposiciones pertinentes de la Ley sobre conciliación y arbitraje.

Art. 14. Los mencionados Consejos tienen facultades para vigilar la ejecución del contrato.

Deben esforzarse en eliminar del contrato colectivo todos los obstáculos y apaciguar las desinteligencias que surjan entre las partes contratantes.

Tres meses antes de la expiración del contrato propondrán a las partes la renovación o modificación del mismo.

Los Consejos pueden, en circunstancias especiales, dispensar de las exigencias del contrato colectivo para estipulaciones de poca importancia.

Art. 15. El Consejo puede, a pedido de las partes contratantes, modificar o suspender el contrato colectivo, cuando la situación económica que motivó su celebración haya cambiado realmente, y en especial cuando el mercado haya sufrido una modificación profunda. Puede igualmente modificar o suspender el contrato a pedido de la parte contratante, cuya situación económica haya experimentado grandes cambios. La parte que no esté conforme con estas medidas, puede recurrir de ellas para ante la instancia competente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.

Art. 16. Durante la vigencia del contrato, ninguna de las partes contratantes podrá emplear contra la otra los medios de lucha (huelga, boycott, exclusión o lista negra, etc.), aun en cuestiones que no estén regladas por el contrato. Si lo hiciere, responderá del perjuicio ocasionado por la huelga. Las separaciones y abandonos colectivos del trabajo son considerados como medios de lucha. El Sindicato que preste o acuerde socorros o auxilios a sus miembros cuando participen en semejante lucha está obligado a responder del perjuicio que de ésta resulte.

AUSTRIA

Ley sobre contrato de trabajo de los empleados, aprobada por la Cámara de Diputados en julio de 1908 (1).

Sus disposiciones se aplican a las personas ocupadas en casas de comercio o en establecimientos, tales como Casas de banca, Cajas de Ahorros, Sociedades de Seguros, bufetes de Abogados, etc. La naturaleza y la duración de los servicios se regularán, cuando no haya contrato, por las costumbres de cada localidad. Si entre las Sociedades patronales y las de empleados existieran contratos colectivos, las disposiciones de éstos se aplicarán a los individuos de dichas Sociedades, siempre que no las hayan derogado por medio de un contrato especial. El empleado que caiga enfermo, sin incurrir en ninguna falta, tendrá derecho a su sueldo durante un plazo máximo de seis semanas. Si fuese llamado a filas, y, por lo tanto, quedase imposibilitado para prestar servicio durante ocho semanas a lo sumo, tendrá derecho a percibir su sueldo durante las cuatro primeras. El contrato, y si no lo hubiera, el uso local, y, a falta de éste, la equidad, será lo que determine la cuantía de las comisiones a que tiene derecho el empleado, el cual no podrá aceptarlas de un tercero sin la anuencia del patrono. Si el sueldo ha de percibirse parcial o totalmente en concepto de participación en los beneficios, esta última se determinará al final de cada ejercicio sobre la base de los balances, teniendo derecho el empleado a pedir que se le exhiban los libros para poder comprobar la exactitud de la parte que le corresponde. Los sueldos se pagarán mensualmente. Los empleados que lleven a lo menos seis meses al servicio de un patrono tendrán derecho a una licencia mínima de diez días. La época de la licencia se fijará de común acuerdo por las partes, teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa. La licencia de los empleados que lleven de cinco a quince meses de servicios en un establecimiento será, respectivamente, de catorce a veintidós días. Los empleados percibirán su sueldo entero durante la licencia.

El patrono estará obligado a adoptar las medidas necesarias para asegurar la higiene y la existencia de sus empleados.

(1) Además de las disposiciones que se insertan rigen en materia de contrato de trabajo el Código civil (artículos 1.151-1.163) y el Código industrial de 8 de marzo de 1885, modificado por Leyes de 23 de febrero de 1897 y 22 de julio de 1902.

El contrato de trabajo podrá rescindirse por ambas partes durante el período de ensayo, el cual no podrá, esto no obstante, exceder de un mes. A falta de estipulaciones a este efecto, el contrato podrá rescindirse por cada una de las partes al final de cada trimestre, dando aviso de ello con seis semanas de anterioridad. El plazo indicado para dar el aviso no podrá reducirlo el patrono a menos de un mes, y su fin deberá siempre coincidir con el fin de un mes. El contrato podrá rescindirse sin aviso previo en casos especiales, es decir, por parte del empleado, en caso de incapacidad, de reducción injustificada de salario, de peligro para la vida o la salud, de lesiones, etc., y por parte del patrono, en caso de abuso de confianza, de ineptitud, de insubordinación, de prolongada enfermedad, de lesiones, etc.

* *

Ley de 13 de enero de 1914 sobre el contrato de trabajo de las personas que ocupan un empleo superior en las explotaciones agrícolas y forestales.

(Integra en *Bulletin de l'Office International du Travail*, núm. 3-4 de 1914, pág. 104. Extracto publicado en el mismo, página XXV.)

Hasta aquí, el contrato de trabajo de una gran parte de las personas ocupadas en las explotaciones agrícolas y forestales se regía exclusivamente por las disposiciones del Código civil, disposiciones cuya insuficiencia se hacía sentir cada vez más para los interesados. En 1909, por este motivo, presentó el Gobierno a la Cámara de los Señores un proyecto de Ley que introducía una serie de importantes modificaciones al derecho común. El 28 de marzo de 1912, después de modificarlo en varios puntos esenciales, la Cámara de los Señores votó el proyecto, que fué finalmente aprobado como Ley el 13 de enero de 1914.

La Ley es aplicable a los contratos de trabajo de las personas que desempeñan funciones de orden superior (funcionarios) en las empresas agrícolas y forestales e industrias conexas. La caza, la pesca y la horticultura no industriales se asimilan a la agricultura y a la silvicultura. Los funcionarios empleados, en virtud de un contrato de derecho privado, en las empresas arriba mencionadas, y que pertenezcan a la corte, a las Cajas públicas y a otras Corporaciones públicas, están igualmente sometidos a la Ley, con exclusión, no obstante, de los funcionarios cuyo contrato de trabajo se rige por la Ley de Minas y por la Ley de 16 de enero de 1910 sobre los empleados de comercio y de los empleados del Estado, o de una institución pública, o de una Caja administrada por el Estado.

La forma del contrato de trabajo no se reglamenta; sin embargo, debe

fijarse la fecha de entrar a prestar servicios. A falta de estipulación expresa, la naturaleza de los servicios y de la remuneración de los mismos, ya sea en metálico, ya en especie, se determinarán con arreglo a las costumbres locales y según las circunstancias. Los derechos del empleado no pueden ser suprimidos ni limitados por el contrato. El patrono podrá rescindir el contrato cuando, sin motivo justificado, el empleado no efectúe su servicio, o no pueda, por causa de fuerza mayor, ocupar su puesto en la quincena, o cuando, por causa justa, el contrato pueda ser rescindido antes de su expiración. El empleado podrá rescindir el contrato por los mismos motivos y, además, cuando el principal quiebre.

El empleado está obligado a desempeñar su servicio personalmente y a informar al Jefe, en tiempo hábil, de cualquier impedimento de trabajo, y deberá cuidar de su propia sustitución si no puede avisar a tiempo al Jefe. El salario deberá pagarse a fin de cada mes, lo más tarde. Las remuneraciones en especie deberán pagarse a intervalos, con arreglo a las costumbres locales y a las circunstancias. El Jefe no tendrá derecho a rescindir el contrato anticipadamente cuando el empleado deba cumplir su periodo de servicio militar obligatorio (salvo el servicio activo de uno o varios años) o desempeñar otros deberes cívicos. El Jefe podrá, en determinados casos, contratar a un sustituto, a costa del empleado, cuando este último no pueda trabajar durante un periodo mayor de quince días. Si el empleado es llamado al servicio militar en tiempo de guerra, el contrato no podrá ser rescindido sino con aviso de seis meses de anticipación. Hasta la expiración del aviso legal, y siempre que no haya culpa por su parte, el empleado no perderá su derecho al salario cuando la enfermedad o un accidente le impidan trabajar. Durante las cuatro primeras semanas no puede ser obligado a pagar los gastos que haga necesarios su sustitución.

En caso de enfermedad, el Jefe debe proveer a la manutención de todo empleado que cobre un sueldo inferior a 3.000 coronas. En tales casos está obligado a suministrarle el auxilio médico mientras dure el plazo de aviso legal, y además, si se trata de empleados casados o de empleados solteros que cobren, como máximo, 1.200 y 800 coronas, respectivamente, a suministrarle los medicamentos necesarios. El Jefe puede retener del salario del empleado, a lo sumo, la cuarta parte de las cantidades pagadas por su hospitalización durante la enfermedad. Debe asegurar la protección de la existencia y de la salud del empleado en lo que concierne a los locales de trabajo, a los útiles y a la reglamentación del trabajo. La cesación del trabajo se reglamenta detalladamente. Prescindiendo del periodo de prueba, en el cual el término de aviso es de quince días, dicho término se fija en cuatro semanas durante el primer año para todos los contratos cuya duración no se haya fijado; dicho periodo de aviso se prolonga quince días más por cada año siguiente, hasta formar un total de seis meses; la duración del periodo de aviso debe ser la misma para ambas partes.

En caso de despido y de retirada anticipada del alojamiento de servicio, el empleado tiene derecho a una indemnización. El Jefe debe conceder al empleado el tiempo necesario para buscar otro empleo; este tiempo puede ser igual, a lo sumo, a una décima parte del plazo de aviso, sin que el patrono pueda retener nada del salario. Si el Jefe vende o arrienda su propiedad, si quiebra o fallece, el contrato sigue en vigor, salvo que el derechohabiente lo rescinda en el término de un mes, a reserva de un plazo de aviso de despido de dos meses como máximo. Cuando el empleado muera, el alojamiento de servicio deberá ser desalojado en el término de un mes, si el difunto vivía con familia, y de quince días, si vivía solo. La viuda y los hijos legítimos del difunto tienen derecho al salario durante las cuatro semanas siguientes al fallecimiento.

El contrato podrá ser rescindido anticipadamente por las causas válidas que se expresan en los artículos 29 y 31. El empleado tiene derecho al salario, a la remuneración en especie y, eventualmente, a una indemnización posteriormente, si el patrono le despide, sin causa justificada, anticipadamente, o rompe el contrato, o bien se hace responsable de la rescisión o de la ruptura del contrato por el empleado. El empleado que rescinda un contrato tiene que rendir cuentas sin demora y restituir los bienes que se le hayan confiado.

El patrono conserva, en general, las fianzas, de las cuales es responsable, y cuyos intereses debe pagar al empleado cuando éste le requiera a ello. En caso de rescisión del contrato, el patrono puede retener la fianza hasta que el empleado haya pagado todas las deudas, o por juicios eventuales. El empleado puede exigir, y el patrono está obligado a dársele, a la expiración del contrato y durante la vigencia del mismo, un certificado escrito que mencione la duración y la naturaleza de los servicios. Está prohibido incluir en los certificados notas que puedan dificultar al empleado la obtención de un nuevo empleo.

* *

Ley de 11 de febrero de 1920 sobre contrato de empleo de los periodistas.

Las principales disposiciones de esta interesante Ley son las siguientes:

En el momento en que entre a prestar servicios un colaborador en calidad de redactor del texto o de dibujante, empleado mediante una remuneración fija y a título permanente, recibirá un contrato escrito, en el que se indicará: su trabajo particular; el importe de su sueldo; los honorarios debidos por servicios particulares y el reembolso de los gastos de servicio; los aumentos debidos cada cinco años hasta los sesenta, en caso de contrato fijo; las vacaciones anuales *pagadas* (un mes, y mes y medio, por

lo menos, después de llevar diez años de servicios); el aviso previo de despido (tres meses, por lo menos, con un mes más por cada año que pase de cinco).

El periódico deberá pagar a cada redactor, desde su entrada en funciones y durante diez años, o hasta el día que haya llegado a los sesenta, una indemnización de retiro, que ascenderá, por lo menos, a 500 coronas. Estas sumas le serán entregadas, más los intereses compuestos, en cuanto llegue a los sesenta años, si se incapacita, si abandona la profesión o la ejerce fuera del país. Las cuotas pagadas por el redactor muerto antes de los sesenta años se entregarán a su viuda o compañera; a falta de ésta, a sus hijos, y a falta de herederos legales, al fondo de retiro.

Si el periódico se vendiere, el adquirente podrá, dentro del mes del contrato, manifestar al redactor que se le ha excluido. El redactor entonces tendrá derecho a un año de sueldo, si llevara menos de cinco años de servicio, y a vez y media el sueldo anual, si llevara de cinco a diez años. Cada período de cinco o más años se indemnizará con medio año de sueldo. El adquirente que no denuncie el contrato deberá sujetarse a él durante un año; vendedor y adquirente serán responsables, solidariamente, de las indemnizaciones debidas al redactor.

Si el periódico cesara de publicarse, el redactor no podrá ser despedido más que mediante aviso con seis meses de antelación, a menos que se hubiera convenido otro más largo. Cuando un periódico cambie de tendencia política, el redactor podrá, sin más aviso, presentar su dimisión en el plazo de un mes, y tendrá derecho a las indemnizaciones previstas para el caso de venta del periódico.

La cuestión de la legitimidad de la dimisión será juzgada por un Tribunal arbitral de cinco miembros (dos nombrados por cada parte y un Presidente nombrado por los cuatro árbitros).

Si el Tribunal estima que el redactor se ha quejado injustamente del cambio de tendencia política, le podrá imponer una multa de 10.000 coronas por temeridad.

* * *

Ley de 26 de febrero de 1920 sobre el contrato de trabajo en el servicio doméstico (1).

Artículo 1.º Las disposiciones de esta Ley sólo serán aplicables a los Municipios que cuenten más de 5.000 habitantes.

(1) *Ämtliche Nachrichten des österreichischen Staatsamtes für Soziale Verwaltung*, 15 de marzo de 1920.

Art. 2.º 1. Las disposiciones de esta Ley se aplicarán a las relaciones de servicios de las personas destinadas a prestarlos en el domicilio de su amo o a los miembros de su familia, y domiciliadas en casa de dicho amo.

2. No obstante, las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a las relaciones de servicios de las personas mencionadas en el párrafo 1, cuando los presten también en Empresas agrícolas o industriales de su amo.

Art. 3.º 1. La índole y el alcance de las prestaciones de servicios, así como el salario de las mismas (en dinero o en especie), se determinarán, cuando no exista acuerdo, por la costumbre del lugar. A falta de ésta, deberán prestarse los servicios y pagarse el salario correspondiente a las circunstancias.

2. A petición del criado, el amo deberá entregarle, tan pronto como entre a prestar servicios, una nota escrita (cartilla de servicios) acerca de los derechos y deberes esenciales del contrato de servicios. Un Reglamento dictará ulteriores disposiciones sobre dichas cartillas. Las cartillas no firmadas estarán exentas del impuesto del sello y de los impuestos directos.

3. Los criados deberán prestar los servicios personalmente y cumplir las órdenes del amo relativas a la ejecución de aquéllos. Deberán tratar debidamente a las personas y cosas confiadas a su cuidado, velar por los intereses del amo y observar los preceptos de la moral.

Art. 4.º 1. El salario deberá pagarse por atrasado, lo más tarde el día 1.º del mes siguiente, y la cantidad convenida para manutención se satisfará por adelantado dos veces al mes.

2. En todo caso, el salario ya devengado vencerá al cesar la relación de servicios.

Art. 5.º Los alimentos convenidos deberán ser sanos y suficientes, y, por regla general, iguales a los de los individuos de la familia sanos y adultos.

Art. 6.º 1. La habitación deberá ser de tal naturaleza que no ponga en peligro la salud ni la moralidad del criado. Los dormitorios se dispondrán de manera que los criados puedan cerrarlos por dentro.

2. Para la conservación de sus efectos deberá señalarse al criado un lugar seguro y que pueda cerrarse.

Art. 7.º 1. Deberá concederse a los criados un descanso diario no interrumpido de nueve horas, por lo menos, las cuales, ordinariamente, deberán corresponder al período comprendido entre las nueve de la noche y las seis de la mañana. Además deberá señalarseles un período total de descanso de dos horas diarias, que se destinarán especialmente a las comidas principales.

2. A los criados menores de diez y seis años se les deberá conceder diariamente un descanso de once horas, por lo menos, las cuales, ordinariamente, deberán corresponder al período comprendido entre las ocho de

la noche y las siete de la mañana. Además deberá señalárseles un período total de descanso de tres horas diarias.

3. El período de descauso mencionado en los párrafos 1 y 2 sólo podrá ser reducido cuando sea preciso realizar trabajos urgentes e inaplazables. Si dichos trabajos tuvieran como consecuencia una notable reducción en el período de descanso, deberán ser objeto de una remuneración especial. Por la interrupción o reducción del descanso nocturno, deberá además concederse al día siguiente un tiempo prudencial de descanso.

Art. 8.º 1. Cada dos domingos se concederá a los criados un período de descanso de ocho horas, que deberá comenzar lo más tarde a las tres de la tarde, y durante el cual podrán salir de la casa. Para poder estar ausentes más tiempo del mencionado deberá mediar previo acuerdo con el amo.

2. Además se concederá semanalmente a los criados, en la tarde que se convenga, un período de descanso de cuatro horas, durante el cual podrán salir de la casa, previa notificación al amo. Dicho período deberá empezar entre las dos y las cinco. En dicho día se concederá a los criados, en lugar del descanso de dos o tres horas a que se refieren los párrafos 1 y 2 del art. 7.º, un período de descanso de una hora.

3. Si, en virtud de un acuerdo, quedara libre para el criado un domingo, en el cual, con arreglo al párrafo 1, correspondiera prestar servicios, se perderá el derecho a la tarde libre en la siguiente semana.

4. Deberá concederse a los criados el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes religiosos. Este tiempo se determinará de común acuerdo, y no deberá deducirse del tiempo libre que debe concederse con arreglo a los párrafos anteriores o a los párrafos 1 y 2 del artículo 7.º

5. A los criados destinados a servicios cuya naturaleza no consienta una interrupción regular deberá concedérseles un tiempo libre correspondiente, con arreglo a un acuerdo especial.

Art. 9.º 1. Cada año deberá concederse a los criados un permiso de una semana seguida, cuando sus servicios hayan durado un año sin interrupción; de dos semanas, cuando hayan durado dos años, y de tres, cuando hayan durado cinco.

2. La fecha del comienzo del permiso se determinará por acuerdo de ambas partes, teniendo en cuenta las exigencias de la casa y la oportunidad de recreo de los criados.

3. Durante el permiso se concederá a los criados, además del salario proporcional correspondiente a dicho tiempo, un suplemento de permiso, cuya cuantía, según la duración de éste (párrafo 1), será igual al 50, al 100 ó al 150 por 100 del salario mensual. Este suplemento deberá pagarse por adelantado y por toda la duración del permiso, al comenzar éste.

4. El derecho al permiso se perderá cuando el criado se haya despedido voluntariamente o lo haya sido por el amo, por motivos graves.

5. Si por la fecha del aviso de despido por parte del amo, y por las

circunstancias de cada caso especial, puede presumirse que el término de la relación de servicios ha tenido por objeto impedir que el criado adquiriera el derecho al permiso, podrá dicho criado reclamar una indemnización igual al salario que deba pagársele durante el permiso (párrafo 3). No será aplicable esta disposición cuando el aviso de despido se haya dado antes de transcurrir ocho meses del primer año de servicios o de los siguientes.

Art. 10. 1. El amo deberá regular la prestación de servicios y disponer, a su costa, las habitaciones y utensilios de los criados que tenga en su casa, de manera que la vida y la salud de los mismos tengan toda la protección que permita la naturaleza de los servicios prestados.

2. Cuando el amo hubiera asegurado voluntariamente a sus criados en una Compañía de seguros de accidentes del trabajo, fundada con arreglo a la Ley de Seguros de accidentes, a los efectos del capítulo VI de la Ley de 20 de julio de 1894 (*Diario Legislativo del Imperio*, núm. 168), sólo será responsable de la omisión de lo preceptuado en el párrafo 1, con arreglo al art. 45 de la Ley de Seguros de accidentes.

Art. 11. 1. Si el criado, después de entrar a prestar servicios, se viera imposibilitado de prestarlos por enfermedad o accidente, sin que el impedimento haya sido provocado por el mismo, de intento o por notable negligencia, tendrá derecho, siempre que sus servicios hayan durado catorce días, a su salario durante dos semanas, y durante cuatro, si los servicios tuvieran ya una duración mayor de seis meses.

2. El criado tendrá además derecho, cuando los servicios hayan durado más de catorce días, al salario de una semana, a lo sumo, cuando se vea imposibilitado de prestar servicios, sin culpa suya, por motivos importantes relacionados con su persona.

Art. 12. 1. Los criados no podrán ser despedidos por causa de impedimento para el servicio, derivado de los motivos a que se refiere el artículo 11, y que no exceda del periodo de tiempo durante el cual tengan derecho a que se les siga pagando el salario. Si los criados se despiden mientras dura dicho impedimento, quedará subsistente su derecho durante el periodo de tiempo que se fija en el art. 11, aunque la relación de servicios termine antes.

2. Por el contrario, el derecho se extinguirá al terminar la relación de servicios cuando ésta cese por haber transcurrido el tiempo fijado en el contrato o por haberse despedido el criado con anterioridad. Será también aplicable esta disposición cuando el criado haya sido despedido por causa grave que le sea imputable.

Art. 13. 1. En los casos de enfermedad, y mientras no exista una Ley de Seguro obligatorio de enfermedades para los criados, éstos tendrán derecho, durante el periodo prescrito en el art. 11 y aparte de los derechos establecidos en el mismo, a que se les preste asistencia médica gratuita y a que se les suministren los medicamentos recetados.

2. La asistencia y el tratamiento podrán también prestarse en una

casa de salud, o bien por terceras personas, si así lo acepta el criado; en estos casos deberá pagarse también su salario al enfermo. Cuando la naturaleza de la enfermedad lo haga necesario, podrá pedir el criado que se le asista en una casa de salud.

Art. 14. 1. Si el amo traslada temporalmente su domicilio a otro lugar o levanta temporalmente su casa, deberá conceder a los sirvientes que no compartan la nueva residencia, además del salario convenido, una bonificación correspondiente por la pérdida del salario en especie, mientras no haya cesado la relación de servicio. El criado no podrá ser despedido por su negativa a seguir al amo a su nueva residencia.

Art. 15. 1. La relación de servicios terminará al expirar el plazo por el cual se hubiere convenido.

2. La relación de servicios comenzada a prueba podrá ser extinguida en cualquier tiempo por ambas partes durante la primera semana.

3. Si la relación de servicios se hubiera comenzado o proseguido sin determinación de tiempo, podrá extinguirse en cualquier momento con previo aviso, cuyo plazo será de catorce días, y no se podrá reducir por mutuo acuerdo a menos de una semana.

Art. 16. El periodo de aviso deberá ser siempre igual para ambas partes. Si se convinieren plazos desiguales, el más largo de ellos será aplicable a ambas partes.

Art. 17. Después del aviso deberá concederse a los criados, a petición de los mismos, cuatro horas libres durante dos días laborables para que busquen nueva colocación, sin disminución del salario. En dichos días se les concederá, en lugar de los descansos de dos o tres horas (párrafos 1 y 2 del art. 7.º), un descanso de una hora.

Art. 18. La relación de servicios, aunque se haya convenido por un periodo de tiempo determinado, podrá ser extinguida por cualquiera de las partes, por motivos graves, antes del transcurso de dicho periodo, sin observar el plazo de aviso previo.

Art. 19. 1. Si la relación de servicios cesare después de diez años no interrumpidos de duración, deberá concederse al criado un salario extraordinario igual a la cuarta parte de su salario anual. Este salario se aumentará en un 5 por 100 por cada nuevo año completo de servicios hasta el importe anual del salario.

2. El derecho al salario extraordinario mencionado no se podrá alegar cuando, por culpa del criado, existan motivos graves para la extinción de la relación de servicios (art. 18), y cuando por dichos motivos el amo le despidiera o le notifique el despido.

Art. 20. Cuando el criado se despidiera anticipadamente, sin motivos graves, el amo podrá exigirle, o bien que vuelva a entrar a su servicio y le satisfaga la correspondiente indemnización de perjuicios, o bien que le pague indemnización por incumplimiento del contrato. Cuando el criado sea despedido antes de tiempo por culpa suya, deberá pagar indemnización de perjuicios por incumplimiento de contrato.

Art. 21. Cuando el amo despidiera al criado antes de tiempo, sin motivo grave, o cuando le correspondiera la culpa de que el criado se despidiera antes de tiempo, tendrá este último, aparte de la ulterior indemnización de perjuicios, el derecho a su salario dimanante del contrato, durante el tiempo que hubiera debido transcurrir hasta la terminación del contrato de servicios, por expirar el plazo del mismo, o por la notificación hecha en debida forma, teniendo en cuenta lo que a causa de la suspensión del servicio haya economizado, así como lo que haya adquirido en otra colocación y lo que intencionadamente haya dejado de adquirir. No obstante, cuando el mencionado periodo de tiempo no exceda de tres meses, el criado podrá pedir inmediatamente, sin reducción alguna, la totalidad del salario correspondiente a dicho tiempo.

Art. 22. Si corresponde culpa a ambas partes en la prematura extinción de una relación de servicios, el Juez apreciará, según su recto criterio, si procede la indemnización y cuál ha de ser la cuantía de la misma.

Art. 23. Si antes de comenzar el periodo del contrato el amo se negare a cumplirlo, o el criado dejare de entrar a prestar servicios sin motivos graves, se aplicarán por analogía las disposiciones de los artículos 20 a 22.

Art. 24. Las reclamaciones por las causas a que se refieren los artículos 20 a 23 deberán entablarse judicialmente, a falta de otro convenio, dentro de los seis meses siguientes al día en que se haya originado el derecho a las mismas.

Art. 25. Al terminarse el servicio, el amo estará obligado a expedir al criado, a petición de éste, un certificado de la duración y clase de los servicios prestados. El certificado no deberá contener otros datos.

Art. 26. 1. Todo criado deberá estar provisto de una cartilla, cuya expedición corresponderá a las Autoridades municipales del punto de su residencia.

2. La cartilla deberá contener la fotografía y las señas personales del criado, y no podrá ser objeto de impuesto de sello ni de ningún impuesto directo.

3. Un Reglamento dictará ulteriores disposiciones acerca de la forma y el contenido de dichas cartillas y de la expedición de las mismas.

Art. 27. Cuando se trate de los servidores comprendidos en el art. 2.º, que presten servicios de categoría superior, se aplicarán las siguientes modificaciones a los preceptos de esta Ley:

a) El amo deberá disponer para el servidor, en lo posible, una habitación en la cual pueda pasar su tiempo libre durante el día, a solas y sin ser molestado;

b) En los días en que el servidor no tenga el derecho mencionado en los párrafos 1 y 2 del art. 8.º, deberá concedérsele un descanso de tres horas (párrafo 1 del art. 7.º). Por mutuo acuerdo, se podrá dividir en otra forma el periodo de descanso correspondiente a una semana;

c) Deberá concederse al servidor un permiso anual de dos semanas no interrumpidas cuando la relación de servicios haya continuado sin interrupción durante un año, y de cuatro semanas, cuando haya durado dos años sin interrupción. Por mutuo acuerdo, se podrá dividir en dos periodos el permiso de cuatro semanas.

Durante el permiso se concederá al servidor, además del salario correspondiente a dicho tiempo, un suplemento de salario, cuya cuantía, según la duración del permiso, será igual al salario mensual o al triple de éste;

d) El plazo de aviso previo para la rescisión del contrato será de seis semanas, sin que pueda reducirse por acuerdo mutuo a menos de un mes, y en todo caso deberá terminar el día 15 ó el último de cada mes;

e) Después del aviso de despido deberá concederse al servidor, a petición suya y sin disminución de salario, cuatro horas libres en cuatro días de trabajo para que busque nuevo acomodo.

En dichos días, en lugar del reposo mencionado en el punto b), deberá concedérsele un descanso de una hora.

Art. 28. 1. Las disposiciones de los artículos 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 18, 19, 20 a 26 y 30 a 34, serán también aplicables a las relaciones de servicios de personas que, sin ser admitidas en la vivienda del amo, se empleen en la prestación de servicios para la casa del mismo, cuando su actividad sea ocupada por completo, o en gran parte, por dicha relación de servicios.

2. El derecho al suplemento de servicios mencionado en el núm. 3 del art. 9.º sólo corresponderá a dichos servidores cuando el patrono, con arreglo al contrato, tenga que mantenerlos.

Art. 29. Las disposiciones del art. 28, con las modificaciones mencionadas en los puntos c) y d) del art. 27 y en el núm. 2 del art. 28, serán también aplicables a la relación de servicios de las personas que, sin ser admitidas en la vivienda del amo, se ocupen en la prestación de servicios de categoría superior en beneficio del amo o de individuos de su familia, cuando su actividad sea ocupada completamente o en gran parte por dicha relación de servicios.

Art. 30. Los derechos que corresponden al sirviente, a tenor de los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, núm. 1 del artículo 10, 11, 12, 13, párrafo 3 del artículo 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28 y 29, no podrán ser renunciados ni limitados por ningún contrato.

Art. 31. 1. Los Tribunales ordinarios serán los competentes para entender de los litigios dimanantes de las relaciones de servicios reguladas por esta Ley.

2. En las demandas contra el amo será también competente el Tribunal del lugar en que se presten los servicios al tiempo de la presentación de la demanda.

3. Por un Reglamento podrán crearse Juntas de conciliación para los litigios dimanantes de las relaciones de servicios a que se refiere el núm.

mero 1 del presente artículo, así como regularse el procedimiento ante las mismas.

Art. 32. 1. En todo aquello en que esta Ley no disponga nada en contrario, serán aplicables a las relaciones de servicios reguladas por las mismas los preceptos de derecho civil común acerca del contrato de servicios.

2. No serán aplicables a las relaciones de servicios a que se refiere esta Ley las disposiciones de los Reglamentos vigentes para los criados.

Art. 33. Por un Reglamento podrá regularse la forma de practicar la inspección del cumplimiento de los deberes impuestos por esta Ley.

Art. 34. Las disposiciones de esta Ley serán aplicables a las relaciones de servicios ya existentes al tiempo de su entrada en vigor.

Art. 35. 1. La presente Ley entrará en vigor el 1.º de mayo de 1920.

2. Los litigios ya pendientes en dicho día ante los Tribunales de policía (art. 31) serán resueltos por ellos, con arreglo a los preceptos vigentes antes de esta Ley.

Art. 36. Se confía el cumplimiento de esta Ley a los Ministros de Administración social y de Justicia.

BÉLGICA

Ley de 10 de marzo de 1900 sobre contrato de trabajo.

CAPÍTULO I.—*Disposiciones generales.*

Artículo 1.º La presente Ley rige el contrato por virtud del cual un obrero se compromete a trabajar bajo la autoridad, la dirección y la vigilancia de un patrono o encargado, mediante una remuneración ofrecida por éste y calculada, ya sea en razón a la duración del trabajo, ya sea en proporción a la cantidad, calidad o valor de la obra realizada, o sobre cualquier otra base que convengan las partes.

Los capataces y contra maestres quedan comprendidos entre los obreros.

Art. 2.º Cuando los obreros contratados en las condiciones que define el artículo anterior deban, con objeto de ejecutar los trabajos convenidos, organizar o dirigir grupos o brigadas, se considerará que proceden a título de mandatarios del patrono en sus relaciones con los obreros que forman parte de dichos grupos o brigadas.

Art. 3.º El importe y la naturaleza de la remuneración, la duración, el lugar, y, en general todas las demás condiciones del trabajo, se especificarán en el contrato. Éste podrá hacerse verbalmente o por escrito, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley sobre Reglamentos de taller.

La costumbre suplirá el silencio de las partes.

Art. 4.º En materia de contrato de trabajo se admitirá la prueba testimonial a falta de una prueba escrita, cualquiera que sea el valor del litigio.

Art. 5.º No podrá comprometerse el trabajo sino por un plazo o para una empresa determinada.

Art. 6.º Las acciones resultantes del contrato de trabajo prescribirán cada seis meses, a menos que una Ley particular no hubiera establecido una prescripción especial o que se trate de la divulgación de un secreto de fabricación o de la reparación de un perjuicio, ocasionada por un accidente o por una enfermedad.

En caso de dolo, el plazo de seis meses no comenzará a contarse hasta la fecha del descubrimiento del dolo.

CAPÍTULO II.— *De las obligaciones reciprocas de las partes.*

Art. 7.º El obrero tendrá la obligación:

De ejecutar su trabajo con los cuidados de un buen padre de familia, en el tiempo, lugar y condiciones convenidos;

De proceder con sujeción a las órdenes e instrucciones que le den el patrono o sus encargados al efecto de cumplir con el contrato;

De guardar el respeto debido y observar buenas costumbres durante el cumplimiento del contrato;

De guardar los secretos de fabricación;

De abstenerse de todo cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de los terceros.

Art. 8.º El obrero tendrá la obligación de restituir al patrono en buen estado los útiles y las primeras materias que le hubiesen sido confiadas y quedasen sin emplear.

Responderá de su falta en caso de torpeza, de empleo abusivo de materiales, de destrucción o deterioro del material, instrumental, primeras materias o productos.

Las indemnizaciones y daños y perjuicios debidos por esta razón, y fijados por acuerdo de las partes o por sentencia judicial, no podrán retenerse del salario sino hasta el importe de la quinta parte de la cantidad pagadera en cada vencimiento, salvo el caso en que el obrero haya procedido con dolo, o ponga fin voluntariamente a su compromiso antes de la liquidación de la indemnización.

Art. 9.º El obrero no será responsable de los deterioros debidos al uso o empleo normal de la cosa, ni de la pérdida ocurrida fortuitamente.

Tampoco responderá de los productos imperfectos, una vez admitida la obra.

Art. 10. Salvo pacto en contrario, el obrero deberá ejecutar por sí mismo el trabajo prometido.

Si le hubiere sido conferida la facultad de hacerse reemplazar momentáneamente sin designar persona, no responderá más que de la elección de su sustituto.

El sustituto podrá ejercer una acción directa contra el patrono si hubiese sido admitido por éste, o si el obrero hubiera obtenido la facultad de hacerse sustituir. El patrono, en todos los casos, podrá proceder directamente contra el sustituto.

No habrá lugar al pago de daños y perjuicios por cuenta del obrero en caso de ausencia, de no sustitución o de incumplimiento resultante de fuerza mayor: todo pacto en contrario será nulo.

Art. 11. El patrono tendrá la obligación:

De hacer trabajar al obrero en las condiciones, tiempo y lugar convenidos, especialmente de poner a su disposición, si fuese necesario, y sal-

vo estipulación contraria, los colaboradores, útiles y materias necesarias para la realización del trabajo;

De velar, con la diligencia de un buen padre de familia y a pesar de cualquier pacto contrario, por que el trabajo se verifique en las debidas condiciones desde el punto de vista de la seguridad y de la salud del obrero, y por que los primeros auxilios se le aseguren en caso de accidente. A este efecto, deberá haber siempre un botiquín a disposición de los obreros en los talleres que den trabajo a más de diez operarios;

De observar y hacer observar las buenas costumbres y educación durante el cumplimiento del contrato;

De pagar la remuneración en las condiciones, tiempo y lugar convenidos;

De facilitar al obrero habitación apropiada, así como alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya comprometido a alojarle y mantenerle, y

De dar al obrero el tiempo necesario para cumplir con los deberes de su culto los domingos y demás días feriados, así como las obligaciones cívicas resultantes de la Ley.

Art. 12. Cuando por culpa del patrono, el obrero a quien se paga por piezas, a destajo o por su trabajo en conjunto, presente en el taller, resulte en la imposibilidad de trabajar, tendrá derecho a la mitad del salario correspondiente al tiempo, a menos que no se le autorice a abandonar el lugar del trabajo.

Art. 13. El patrono deberá conservar, con el cuidado de un buen padre de familia, los útiles pertenecientes al obrero; en ningún caso tendrá derecho a retener estos útiles.

Responderá de los productos imperfectos debidos a las primeras materias o al instrumental defectuoso facilitado por él.

Todo convenio en contrario será nulo.

Art. 14. Cuando el compromiso llegue a su término, el patrono tendrá la obligación de entregar al obrero que lo solicite un certificado en el que consten la fecha de su ingreso y la de su salida.

Art. 15. El patrono y el obrero se deben respeto y atenciones mutuas.

CAPÍTULO III.— *De las diferentes maneras como pueden terminar las obligaciones de las partes.*

Art. 16. Sin perjuicio de las maneras generales según las cuales pueden extinguirse las obligaciones, los compromisos resultantes del contrato regido por la presente Ley terminarán:

- 1.º Por expiración del plazo;
- 2.º Por terminación del trabajo para el cual se hizo el contrato;
- 3.º Por voluntad de una de las partes, cuando el contrato se ha hecho sin plazo o existe un motivo justificado de ruptura;

4.º Por fallecimiento del obrero;

5.º Por fuerza mayor.

Art. 17. Cuando la duración del compromiso no se fija en el pacto ni se indica la naturaleza del trabajo, se regirá por el uso.

A falta de plazo, se considerará que el compromiso se ha contraído por tiempo indefinido.

Art. 18. Si una vez terminado el plazo, las partes siguen cumpliendo el contrato, se considerará que desean renovar el pacto por tiempo indefinido.

Art. 19. Cuando el contrato se haga por tiempo indefinido, cada una de las partes tendrá derecho a darlo por terminado, mediante un aviso a la otra parte.

Salvo disposición en contrario, resultante del convenio o del uso, las partes estarán obligadas a avisarse, a lo menos, con siete días de antelación. Sin embargo, en las fábricas en que sea obligatorio el Reglamento de taller, no habrá lugar a semejante aviso previo sino cuando lo exija el Reglamento.

La obligación y el plazo para el aviso serán recíprocos. Si se estipulasen plazos de duración desigual para las partes interesadas, el plazo más largo será reglamentario para ambas.

Art. 20. El patrono podrá dar por terminado el compromiso sin previo aviso o antes de la expiración del plazo:

Quando el obrero hubiere engañado al patrono al hacer el contrato exhibiendo certificaciones o libretas falsas;

Quando se hiciere culpable de falta de probidad, de vicios de hecho o de injurias graves con respecto al patrono o al personal del establecimiento;

Quando le causare intencionadamente un perjuicio material durante o con ocasión del cumplimiento del contrato;

Quando se hiciere culpable de actos inmorales durante el cumplimiento del contrato;

Quando divulga secretos de fabricación;

Quando comprometa con su imprudencia la seguridad de la casa, del establecimiento o del trabajo;

Y, en general, cuando falte gravemente a sus obligaciones relativas al orden, a la disciplina de la empresa y al cumplimiento del contrato.

Todo ello sin perjuicio del derecho del patrono a cualesquiera indemnizaciones, si hubiere lugar.

No se procederá a despedir al obrero inmediatamente cuando el hecho que lo justifique lo supiese el patrono con dos días laborables de anticipación.

Art. 21. El obrero podrá cancelar el compromiso, sin previo aviso o antes de la expiración del plazo:

Quando el patrono o quien haga sus veces fuere culpable, con respecto a él, de faltas de probidad, de vicios de hecho o de injurias graves;

Cuando el patrono tolere que sus encargados cometan actos de esta naturaleza con el obrero;

Cuando la moralidad del obrero se halle en peligro durante el contrato;

Cuando el patrono le cause intencionadamente un perjuicio material durante el cumplimiento del contrato o con motivo del mismo;

Cuando, en el curso del compromiso, la seguridad o la salud del obrero se hallen expuestas a peligros que ésta no podía prever al hacer el contrato;

Y, en general, cuando el patrono falte gravemente a sus obligaciones en lo relativo al cumplimiento del contrato.

Todo ello sin perjuicio del derecho del obrero a cualesquiera indemnizaciones por daños y perjuicios, si hubiese lugar a ellas.

La ruptura inmediata del contrato no podrá verificarse cuando el hecho que la motiva lo conociese el obrero con dos días laborables de anticipación.

Art. 22. Si el contrato se hace sin fijar plazo, la parte que rompa el compromiso sin justo motivo, omitiendo dar de una manera suficiente el previo aviso, o antes de la expiración del plazo del previo aviso, estará obligada a pagar a la otra parte una indemnización igual a la mitad del salario correspondiente, ya sea a la duración del aviso previo, ya sea a la parte de este plazo que quedase por correr. Esta indemnización no podrá exceder del importe del salario medio de una semana, a menos que el uso fije un tipo más elevado.

Art. 23. Sin embargo, la parte perjudicada podrá reclamar indemnización por daños y perjuicios, siempre que pueda probar la existencia y la extensión del perjuicio alegado; pero esta indemnización no se acumulará en ningún caso a la que determina el artículo anterior.

Art. 24. Si el contrato se hace por determinado plazo, o se trata de la ejecución de un trabajo dado, y las partes convienen en una indemnización por ruptura ilícita del pacto, la estipulación y el importe de la indemnización serán recíprocas, a pesar de cualquier convenio en contrario.

Art. 25. Las indemnizaciones, daños y perjuicios e intereses debidos por el obrero por ruptura de contrato podrán cobrarse con cargo al salario.

Art. 26. Cuando se hagan descuentos en los salarios a título de garantía de las obligaciones del obrero, el patrono estará obligado a depositar, a nombre del obrero, las cantidades que de este modo se desenten, en poder de un tercero designado de común acuerdo, o a falta de acuerdo, en la Caja general de Ahorros y Retiros. Estos descuentos del salario vencido no podrán ser superiores a la quinta parte del salario pagadero en cada vencimiento. Por el mero hecho del depósito, el patrono adquiere un privilegio sobre las cantidades depositadas por todos los créditos resultantes del incumplimiento total o parcial de las obligaciones del obrero.

Salvo en lo concerniente al privilegio especial creado por el presente artículo, las disposiciones de la Ley de 18 de agosto de 1887, relativas a la no susceptibilidad de cesión o embargo de los salarios de los obreros, serán aplicables a las cantidades así depositadas.

El depositario estará obligado a entregar estas cantidades respectivamente al patrono o al obrero que pida su devolución, presentando la autorización de la otra parte interesada, o a falta de esta autorización, una copia del acuerdo tomado con autoridad de cosa juzgada, haciendo constar el derecho de la parte requirente. Esta copia se expedirá gratis y estará exenta de la formalidad del registro.

Art. 27. La mujer empleada como obrera y alojada en casa del patrono tendrá derecho a rescindir el contrato si la esposa del patrono, o cualquiera otra mujer que dirija la casa al hacer el contrato, fallece o se retira.

Art. 28. Los acontecimientos con carácter de fuerza mayor no traerán consigo la ruptura del contrato cuando no hacen más que suspender momentáneamente la ejecución del mismo.

La quiebra o el fracaso del patrono no serán por sí solos acontecimientos de fuerza mayor que pongan fin a las obligaciones de las partes.

CAPÍTULO IV.—*De la capacidad de la mujer casada y del menor para contratar su trabajo.*

Art. 29. La mujer casada tiene capacidad para contratar su trabajo con autorización expresa o tácita de su marido.

Esta autorización podrá suplirse por el Juez de paz, a ruego de la mujer, oyendo o citando previamente al marido.

Art. 30. Cualquiera que sea el régimen con arreglo al cual se haya casado, la mujer podrá percibir su salario y disponer del mismo para las necesidades de la casa sin el concurso y con exclusión del marido, salvo oposición de este último.

La disposición contenida en el párrafo anterior no será aplicada a los ingresos resultantes del trabajo común de los esposos.

Art. 31. La oposición podrá hacerse con autorización del Juez de paz.

Esta autorización se concederá a petición, aunque sea verbal, del marido, y deberá mencionarse en el documento de oposición.

Hasta el levantamiento del embargo, el pago del salario no se hará válidamente a la mujer desde el momento que se comuniqué al patrono.

La oposición podrá hacerse también sin autorización del Juez; pero en este caso no surtirá efectos, mientras no se comuniqué la sentencia que le otorga validez.

Art. 32. El Juez de paz competente para autorizar la oposición y fallar acerca de las demandas, ya sea de levantamiento de embargo, ya sea

de validez, será el de la residencia del marido, o en caso de abandono del marido, el de la residencia de la mujer.

Resolverá con arreglo a lo que exija el interés de la casa o el de la mujer, y podrá no admitir la oposición del marido sino hasta una cantidad y por un plazo limitados.

Cualquiera de los cónyuges podrá, si cambian las circunstancias, dirigirse al Juez para pedirle que retire o modifique el fallo que hubiese recaído.

Art. 33. Los instrumentos de trabajo necesarios para las ocupaciones personales de la mujer y los muebles comprados con auxilio de su salario no podrán, sin el concurso de ésta, enajenarse a título oneroso o gratuito, alquilarse ni darse a préstamo, ni en concepto de prenda, por el marido.

Los instrumentos de trabajo no podrán embargarse sino en los casos previstos por el art. 593 de la Ley de Enjuiciamiento civil.

Los muebles adquiridos con auxilio del salario de la mujer casada no son susceptibles de embargo por los acreedores del marido, a menos que éstos acrediten que las deudas cuyo pago desean se contrajeron para las necesidades de la casa.

Art. 34. El menor tendrá capacidad para contratar su trabajo mediante la autorización tácita o expresa de su padre o tutor.

La falta de esta autorización podrá suplirla el Juez de paz, ya sea de oficio, ya sea a petición de un individuo de la familia. El padre o tutor serán citados y oídos previamente; además, el Juez tiene siempre derecho a oír el parecer de los individuos de la familia.

Art. 35. El patrono entregará válidamente al menor el importe de su salario, salvo oposición notificada por el padre o tutor.

Art. 36. Si el interés del menor lo exige, el Juez de paz podrá, ya sea de oficio, ya sea a petición de un individuo de la familia, y después de haber oído o llamado al padre y a los demás interesados, autorizar al menor para cobrar la remuneración de su trabajo y para disponer de todo o parte de ella, o designarle un tutor *ad hoc*, siempre revocable, encargado de disponer de esta remuneración para las necesidades del pupilo.

Art. 37. Todos los documentos relativos al procedimiento previsto en los artículos 30 a 36 se extenderán en papel sencillo, y estarán exentos de la formalidad del registro, excepto las providencias y los fallos, que se registrarán gratis.

CAPÍTULO V.—*Disposiciones generales.*

Art. 38. Las disposiciones de los artículos 29 y 33 serán aplicables a toda mujer casada que contrate su trabajo personal.

Art. 39. Las disposiciones de los artículos 30 a 33 serán aplicables a

toda remuneración debida por un tercero a una mujer casada por razón de su trabajo personal, cuando esta remuneración no exceda de 3.000 francos al año.

Art. 40. Las disposiciones de los artículos 35 a 37 se aplicarán a toda remuneración debida por un tercero a un menor por razón de su trabajo.

Art. 41. Los Consejos de *prud'hommes* y el Juez de paz, en cuantas diferencias surjan con ocasión del trabajo, de la tarea o del salario, que son de su competencia, podrán autorizar a la mujer casada para comparecer en juicio y nombrar al menor un tutor *ad hoc* para reemplazar en la instancia al tutor ausente o impedido.

CAPÍTULO VI.—*Derogación de disposiciones legislativas anteriores y disposición transitoria.*

Art. 42. Quedan derogados los artículos 14 y 15 de la Ley 22 Germinal, 2 Floreal, año XI.

Art. 43. En el año siguiente a la promulgación de la Ley, las Secciones competentes de los Consejos de industria y trabajo serán llamadas a elaborar un resumen de usos referentes a las profesiones que representan, y relativos a la naturaleza de la remuneración, a su importe, tiempo, lugar, condiciones de trabajo, duración del compromiso, obligación y plazo para el aviso de despedida.

* * *

Proposición de Ley, de M. Alberto Devèze, sobre el contrato colectivo de trabajo.—(Cámara de los Representantes, 31 de enero de 1913) (1).

TÍTULO I.—DEFINICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

Artículo 1.º Se entiende por contrato colectivo de trabajo aquel por el cual varios empleados o una Asociación profesional de los mismos regu-

(1) El objeto de esta proposición de Ley, según declara su autor en el preámbulo, es organizar la paz en las relaciones entre el capital y el trabajo, creando un marco legal dentro del cual puedan desenvolverse los grandes convenios libremente suscritos por representaciones de ambos elementos, sobre todo en lo que afecte al empleo del agente humano en la industria. Estos convenios, dice, son los contratos colectivos de trabajo, que M. Waxweiler propone que se llamen «contratos tarifas», y que no hay que confundir con los contratos de trabajo colectivos. Estos últimos establecen las condiciones del trabajo con un grupo de trabaja-

lan, con respecto a uno o varios patronos, o a una Asociación profesional de ellos, las condiciones en las que habrán de ser obligatoriamente aceptados por las partes, en un tiempo y lugar determinados, todos los contratos individuales de trabajo.

TÍTULO II. — DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES.

Art. 2.º Por Asociaciones profesionales se entiende aquellas que, compuestas exclusivamente de personas que figuren como patronos o como empleados en la misma profesión con fin lucrativo, en el mismo oficio o en profesiones u oficios similares, tengan por exclusivo objeto el estudio, el desarrollo y la defensa de los intereses profesionales de sus miembros.

Quedan exceptuados de la obligación de pertenecer a la profesión:

1.º Los Gerentes o Administradores, siempre que el número de personas que no ejerzan la profesión no exceda del tercio del número total de los Gerentes o Administradores, y

2.º Los miembros honorarios, es decir, los miembros que no disfruten, dentro de la Asociación, del derecho de votar ni del de ser elegido.

Art. 3.º Las Asociaciones profesionales que reúnan las condiciones establecidas en el artículo anterior disfrutarán de personalidad civil, con las restricciones que luego se indican, después de transcurrir ocho días de haber entregado en la Escribanía del Consejo de *Prud'hommes*, o, en su defecto, en la del Juzgado de paz de su domicilio:

1.º Un ejemplar de sus Estatutos;

2.º La lista de sus miembros, con indicación de sus nombres, profesiones, edades y domicilios, y

3.º Los nombres de sus Gerentes o Administradores.

dores asociados y especialmente comprometidos para una obra determinada. Aquellos son acuerdos previos que pueden celebrarse entre las Uniones patronales y las Uniones obreras, en los cuales se precisan las diversas modalidades de la prestación del trabajo humano: salario, duración, higiene, inspección, etc., pero sin constituir compromiso especial de personas determinadas para con el patrono. Su aplicación práctica se encuentra en los contratos individuales que se celebren después entre los patronos y los obreros interesados, contratos en los cuales se entienden estipuladas las condiciones generales convenidas colectivamente. Y para que no pueda surgir duda alguna en cuanto a la clase de contratos a que la proposición se refiere, empieza su autor consignando una definición que viene a dar forma legal a cuanto acabamos de decir.

Una vez consignada la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, procede M. Devèze a demostrar la necesidad de regularlo en Bélgica, y, a este efecto, examina los beneficios que en Inglaterra ha producido el *tradeunionismo*, el desarrollo que dicha clase de contratos ha adquirido en Alemania y Francia y las ventajas que de los mismos obtendrían, tanto los obreros como los patronos.

Mensualmente deberán declararse ante el mismo Escribano todos los cambios ocurridos, bajo la responsabilidad de los Gerentes o Administradores.

Art. 4.º La personalidad civil así conferida queda limitada:

1.º A la capacidad para ser parte en los contratos colectivos de trabajo;

2.º A la necesaria para comparecer en juicio, como demandante o como demandado, en todo aquello que afecte a la interpretación y ejecución de los mismos, y

3.º A la capacidad para ser dueño de las cantidades constituidas en garantía de las obligaciones asumidas por la Asociación en virtud de un contrato colectivo de trabajo, debiendo dichas cantidades permanecer consignadas en el Banco Nacional de Bélgica en la cuenta que la Asociación deberá hacerse abrir para el objeto especial arriba indicado.

Los miembros de las Asociaciones profesionales conservarán individualmente el derecho de obrar por sí solos o en unión con los demás para la defensa de sus intereses profesionales.

TÍTULO III. — DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO CON RESPECTO A LAS PARTES CONTRATANTES.

Art. 5.º Todas las cláusulas de los contratos individuales de trabajo contrarias a las estipulaciones de un contrato colectivo serán nulas y de ningún efecto tan pronto como se obligue al patrono a observar dichas estipulaciones, ya sea personalmente parte en el contrato, ya como miembro de la Asociación profesional contratante.

Art. 6.º El contrato colectivo de trabajo obliga a la Asociación profesional contratante a no hacer nada contrario a las estipulaciones que haya convenido y a asegurar, por cuantos medios estén a su alcance, su estricto cumplimiento por cada uno de sus miembros. Estos serán individualmente responsables de la ejecución de las obligaciones que les incumban, sin que, por razón de sus actos, pueda entablarse acción alguna contra la Asociación profesional.

Art. 7.º Los Tribunales podrán ordenar, en todos los pleitos relativos a la interpretación o ejecución de un contrato colectivo, que las sentencias se publiquen por cuenta del Estado en el *Monitor Belga*, por carteles o por cualquiera otro medio, en las condiciones que determinarán, en vista de las circunstancias del caso.

TÍTULO IV. — DE LOS EFECTOS DE CIERTOS CONTRATOS COLECTIVOS CON RESPECTO A TERCEROS.

Art. 8.º Siempre que reúnan las condiciones que a continuación se expresan, los contratos colectivos de trabajo tendrán fuerza de obligar para la profesión y en la región a las cuales se apliquen.

Art. 9.º Las condiciones requeridas para que un contrato colectivo de trabajo pueda disfrutar de los beneficios del artículo anterior son las siguientes:

1.ª Que figure como contratante una de las Asociaciones profesionales que goce, por lo menos, de la personalidad civil restringida consignada en el art. 4.º;

2.ª Que el contrato estipule que antes de toda huelga o de todo *lock-out* sea obligatorio intentar la conciliación ante una jurisdicción organizada a este efecto por acuerdo de las partes;

3.ª Que el contrato establezca la constitución de una fianza en garantía del cumplimiento de las obligaciones asumidas por las Asociaciones profesionales de que se trate, y el aumento posterior de la misma en proporción a la amplitud que se dé a la aplicación del contrato por las disposiciones del presente título;

4.ª Que la duración del contrato no exceda de dos años;

5.ª Que se haya entregado un ejemplar firmado del contrato en la Escribanía del Consejo de *Prud'hommes*, o, en su defecto, en la del Juzgado de paz de su domicilio, dentro de los ocho días siguientes a su celebración, y

6.ª Que no se halle en vigor, para la profesión y la región de que se trate, otro contrato colectivo que reúna las condiciones arriba indicadas.

Art. 10. Los contratos colectivos entregados en las condiciones arriba indicadas se publicarán gratis, por medio de anexos especiales, en el *Monitor Belga*, dentro de un plazo que no podrá exceder de quince días a contar desde la fecha de dicha entrega.

Art. 11. Transcurridos tres meses desde esta publicación, y salvo declaración en contrario de los patronos o jefes de Empresa, notificada al Escribano, el contrato colectivo tendrá fuerza de Reglamento de taller en todos los establecimientos industriales, fábricas y talleres en que se ejerza, en la región de que se trate, la profesión a que el contrato se aplique.

FRANCIA

Ley de 28 de diciembre de 1910 codificando las Leyes obreras.

(Libro I del Código del Trabajo y de la Previsión social.)

.....

TÍTULO II. — DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CAPÍTULO I.—*Disposiciones generales.*

Art. 19. El contrato de trabajo está sometido a las reglas del derecho común, y puede ser autorizado en la forma que convenga adoptar a las partes contratantes.

El contrato de trabajo entre los jefes o directores de establecimientos comerciales o industriales y de explotaciones agrícolas o forestales y sus obreros está exento del timbre y de registro.

CAPÍTULO II.—*Del arrendamiento de servicios*

SECCIÓN PRIMERA.—*Condiciones de validez y efectos del arrendamiento de servicios.*

I. — *Reglas generales.*

Art. 20. Nadie puede contratar sus servicios más que por un tiempo o para una empresa determinada.

Art. 21. La duración del arrendamiento de servicios, salvo prueba de estipulación contraria, se regulará por las costumbres del lugar.

Art. 22. El contrato del obrero no puede exceder de un año, a menos que sea contra maestre, capataz o que esté a sueldo y en condiciones estipuladas por un documento expreso.

Art. 23. El arrendamiento de servicios, hecho sin determinar el tiempo de su duración, puede cesar siempre por la voluntad de una de las partes contratantes.

Sin embargo, la rescisión del contrato por la voluntad de uno solo de los contratantes puede dar lugar a indemnización de daños y perjuicios.

Para fijar esta indemnización es necesario tener en cuenta los usos, la naturaleza de los servicios contratados, el tiempo transcurrido, las retenciones operadas y los pagos efectuados para constituir una pensión de retiro, y, en general, todas las circunstancias que puedan justificar la existencia y determinar la extensión del perjuicio causado.

Las partes no pueden renunciar de antemano al derecho eventual de reclamar daños y perjuicios en virtud de las disposiciones arriba citadas.

Los litigios a que puedan dar lugar los párrafos precedentes, cuando sean llevados ante los Tribunales civiles y las Audiencias, serán instruidos con carácter sumario y se fallarán con urgencia.

Art. 24. Toda persona que contrate sus servicios puede, a la expiración del contrato, exigir de aquella que los hubiere alquilado, y bajo pena de daños y perjuicios, un certificado en que conste exclusivamente la fecha de su entrada, la de su salida y la especie de trabajo en que hubiera estado empleado.

Este certificado está exento del timbre y del registro.

II. — Reglas relativas a los reservistas y territoriales llamados a cumplir el periodo de instrucción militar.

Art. 25. En materia de arrendamiento de servicios, si un patrono, un empleado o un obrero es llamado a las armas como reservista territorial por un periodo obligatorio de instrucción militar, el contrato de trabajo no puede estimarse roto por este hecho.

Art. 26. Aun en el caso en que, por otra causa legítima, el contrato fuese denunciado por una de las partes, la duración del periodo militar está excluida de los plazos concedidos por el uso para la validez de la denuncia, salvo el caso en que el contrato de arrendamiento tenga por objeto una empresa temporal que termine durante el periodo de instrucción militar.

Art. 27. En caso de infracción de los artículos precedentes por una de las partes, la perjudicada tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que será señalada por el Juez, conforme a las indicaciones del art. 23 del presente libro.

Art. 28. Toda estipulación contraria a las disposiciones anteriores es nula de derecho.

III. — Reglas referentes a las mujeres parturientas.

Art. 29. La suspensión del trabajo por la mujer durante ocho semanas consecutivas en el tiempo que precede y en el que sigue al parto no puede ser, por parte del patrono, causa de ruptura del contrato de arrendamiento de servicios, y, de intentarse, se incurrirá en pago de daños y

perjuicios, a satisfacer a la mujer. Ésta deberá avisar al patrono del motivo de su ausencia del trabajo.

Será nulo de derecho todo pacto en contrario.

La mujer será considerada legalmente como pobre en primera instancia.

SECCIÓN SEGUNDA.—Del compromiso y ajuste de los marinos y de la tripulación.

Art. 30. Las reglas particulares sobre compromiso y ajuste de los marinos y de la tripulación son las que se contienen en los artículos 250 y siguientes del Código de Comercio y en Leyes especiales.

CAPÍTULO III.—*Del arrendamiento de industria o contrato de obra.*

Art. 31. Las reglas particulares del arrendamiento de industria o contrato de obra son las contenidas en los artículos 1.282 y siguientes del Código civil.

CAPÍTULO IV.—*De la subcontrata («marchandage»).*

Art. 32. Se prohíbe la explotación de los obreros por subcontratistas.

Las Asociaciones de obreros que no tengan por objeto la explotación de unos trabajadores por otros no serán consideradas como subcontratistas (en el sentido del *marchandage* o del artículo).

El título III trata del *salario*. El capítulo I (artículos 33 a 42) se ocupa de su fijación en determinadas industrias.

CAPÍTULO II.—*Del pago de los salarios.*

SECCIÓN PRIMERA.—Del modo de pagar los salarios.

Art. 43. Los jornales de los obreros y empleados deberán ser pagados en moneda metálica o fiduciaria de curso legal, siendo nula toda estipulación en contrario.

Art. 44. Los jornales o salarios de los obreros de comercio y de industria deberán pagarse, al menos, dos veces por mes, con diez y seis días, lo más, de intervalo. Los de los demás empleados, una vez por mes, cuando menos.

Para todo trabajo por piezas, cuya ejecución deba durar más de una quincena, las fechas de pago pueden fijarse de mutuo acuerdo; pero el obrero debe recibir anticipos a cuenta cada quincena y ser íntegramente pagado en la quincena que siga a la entrega de la obra.

Art. 45. Los pagos no podrán ser efectuados en ditas en que el obrero o el empleado tenga derecho al descanso, bien sea en virtud de la Ley, bien en virtud de convenio. No pueden tampoco efectuarse pagos de salarios en despachos de bebidas ni en tiendas.

SECCIÓN SEGUNDA.—De los privilegios y garantías de los créditos procedentes de salarios.

Art. 46. Sobre las cantidades adeudadas a los contratistas de trabajo que tengan el carácter de obras públicas no puede recaer retención con perjuicio de los obreros a los que se les deben jornales ni de los proveedores que fuesen acreedores por razón de suministro de materiales y de otros objetos necesarios para la construcción de la obra.

Las cantidades adeudadas a los obreros por salarios serán pagadas preferentemente a las debidas a los proveedores.

Art. 47. Los créditos de salarios de los criados, obreros o dependientes tienen privilegio sobre los bienes muebles o inmuebles del deudor en las condiciones previstas:

1.º Para la gente de servicio, por el art. 2.101, 4.º del Código civil.

2.º Para los obreros y dependientes, por el art. 549 del Código de Comercio.

Pueden también ejercitar una acción directa o reclamar privilegios especiales:

1.º Los albañiles, carpinteros y otros obreros empleados en edificar, reconstruir o reparar edificios, canales o cualquiera otra obra en las condiciones previstas en el art. 1.798 del Código civil.

2.º Los obreros que hubiesen trabajado, bien en la recolección, en la fabricación o en la reparación de utensilios agrícolas, bien en la conservación de la cosa, en las condiciones previstas por el art. 2.102, 1.º y 3.º del Código civil.

3.º Los marineros y tripulantes, en las condiciones previstas por los artículos 191 y siguientes, 271 y 272 del Código de Comercio, y

4.º Los obreros empleados en la construcción, reparación, armamento y equipo del buque, en las condiciones previstas por el art. 191 del Código de Comercio.

Art. 48. El obrero que tenga en su poder el objeto por él elaborado puede ejercer el derecho de retención en las condiciones previstas por el artículo 570 del Código civil.

Los objetos confiados a un obrero para ser trabajados, labrados, reparados o limpiados, y que no hayan sido recogidos en el plazo de dos años, podrán ser vendidos en las condiciones y formas determinadas por la Ley de 31 de diciembre de 1903, modificada por la de 7 de marzo de 1905.

SECCIÓN TERCERA. — De la prescripción de la acción de pago de salario.

Art. 49. La prescripción de la acción para el pago de salario se rige por los artículos 2.271, 2.272, 2.274 y 2.275 del Código civil y 433 del Código de Comercio.

CAPÍTULO III. — De las retenciones de los salarios.

SECCIÓN PRIMERA. — Reglas generales.

Art. 50. No podrá verificarse compensación alguna en beneficio de los patronos entre el importe de los salarios debidos por ellos a sus obreros y las cantidades debidas a dichos patronos por suministros de cualquier clase que sean, a excepción:

- 1.º De los útiles o instrumentos necesarios para el trabajo.
- 2.º De las materias o materiales que estén a cargo del obrero y que éste use.
- 3.º De las sumas anticipadas para la adquisición de estos mismos objetos.

Art. 51. Todo patrono que dé un anticipo en especies, fuera del caso previsto en el párrafo 3.º del artículo precedente, no podrá reembolsarse sino mediante sucesivas retenciones que no excedan de la décima parte del total de los salarios exigibles.

La retención realizada en este concepto no puede confundirse ni con la parte embargable ni con la parte cedible determinada en el art. 62.

Las cantidades entregadas a cuenta de un trabajo en curso no se consideran como anticipos.

Los sueldos aludidos en el art. 61 del presente libro están asimilados a los salarios de los obreros para la aplicación de las reglas contenidas en el presente artículo y en el 50.

Siguen otras reglas especiales sobre salarios (cesiones, embargos, etcétera), fijándose en una décima parte el máximo de salario embargable, entre otros casos.

CAPÍTULO V. — De los Economatos.

Art. 75. Está prohibido a todo patrono: 1.º Anexionar o unir a su establecimiento un Economato donde venda directa o indirectamente a sus obreros o empleados, o a sus familias, géneros o mercancías de cualquier clase que sean; 2.º Imponer a sus obreros y empleados la obligación de gastar su salario, en totalidad o en parte, en los almacenes indicados por él.

Esta prohibición no se extiende al contrato de trabajo si en él se estipula que el obrero sea alojado y mantenido y reciba además un salario determinado, en metálico, o si, para la ejecución del contrato, el patrono cediera al obrero las provisiones a precio de coste.

Art. 76. Todo Economato debe ser suprimido en un plazo de dos años, a contar del 25 de marzo de 1910.

Art. 77. Los Economatos de las redes de ferrocarriles que están a cargo del Estado no se regularán por las disposiciones de los artículos 75 y 76, bajo la triple excepción: 1.º Que el personal no esté obligado a abastecerse en el Economato; 2.º Que la venta de los géneros y mercancías no reporte al patrono ningún beneficio, y 3.º Que el Economato sea regentado con la intervención de una Comisión, compuesta, cuando menos, en un tercio de Delegados elegidos por los obreros y empleados en la línea.

Sin embargo, el Ministro de Obras públicas procederá, dentro de los cinco años que siguen al 25 de marzo de 1910, y en la forma que se fije por decreto, a consultar al personal acerca de la supresión o mantenimiento del Economato de cada línea.

Este *referéndum* se renovará cada cinco años.

Las mismas reglas se aplicarán a los Economatos anejos a los establecimientos industriales que dependan de Sociedades en las que el capital pertenezca, en su mayor parte, a los obreros y empleados, retirados o no de la Empresa, y en las que las Juntas generales estén, con arreglo a los Estatutos, compuestas en su mayor parte por los mismos elementos.

CAPÍTULO VI.—*Del salario de la mujer casada.*

Art. 78. Los derechos de la mujer casada sobre los productos de su trabajo personal y sus economías se regirán por la Ley de 13 de julio de 1907, relativa al salario libre de la mujer casada y a la contribución de los cónyuges a las cargas del matrimonio.

El título IV está dedicado a la colocación de los trabajadores, y el V a las sanciones penales.

* * *

Ley de 25 de marzo de 1919 relativa a los contratos colectivos de trabajo.

Artículo 1.º El título II del libro I del Código del Trabajo y de la Previsión social queda completado con el capítulo siguiente:

CAPÍTULO IV bis.—*Del contrato colectivo de trabajo.*

SECCIÓN PRIMERA.—*De la naturaleza y validez del contrato.*

Art. 31. El contrato colectivo de trabajo es un contrato relativo a las condiciones del trabajo, celebrado entre los representantes de un Sindicato

to profesional, o de cualquier agrupación de empleados, por una parte, y por otra, por los representantes de un Sindicato profesional o de cualquier otra agrupación de patronos, o por varios patronos que contraten a título personal, o por un solo patrono.

Dicho contrato determina los compromisos adquiridos por cada una de las partes con respecto a la otra, y especialmente ciertas condiciones a que deben ajustarse los contratos de trabajo, individuales o de equipo, que las personas obligadas por el contrato colectivo celebren, bien sea entre sí, bien sea con terceros, para la clase de trabajo que sea objeto de dicho contrato.

Art. 31 a) Si no hubiere cláusula en contrario, las personas ligadas por el contrato colectivo de trabajo estarán obligadas a observar, en sus relaciones con terceros, las condiciones de trabajo convenidas;

Art. 31 b) Los representantes de un Sindicato profesional o de cualquiera otra agrupación podrán contratar en nombre de la colectividad, en virtud:

De las disposiciones estatutarias de dicha agrupación;

De un acuerdo especial de dicha agrupación; o bien

De mandatos especiales y escritos que les sean dados individualmente por todos los afiliados a dicha agrupación.

En defecto de ello, para ser válido, el contrato colectivo de trabajo deberá ser ratificado por un acuerdo especial de dicha agrupación.

Las agrupaciones determinarán por sí mismas la forma de su deliberación.

Art. 31 c) El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, so pena de nulidad.

No será aplicable sino a partir del día que siga a su depósito, bien sea en la Secretaría del Consejo de *Prud'hommes* del lugar en que se haya celebrado, bien, a falta de dicho Consejo, o si las partes así lo acuerdan, en la Escribanía del Juzgado municipal de dicho lugar, bien en cualquier otra Secretaría del Consejo de *Prud'hommes* o Escribanía del Juzgado municipal que convenga a las partes.

Podrá ser depositado en la Secretaría del Consejo de *Prud'hommes*, o en la Escribanía del Juzgado municipal de cualquier otro lugar distinto de aquel en que debe ser aplicado.

Las partes podrán convenir que el contrato no sea aplicable, en la jurisdicción de un Consejo de *Prud'hommes* o de un Juzgado municipal, hasta después de haber sido depositado en la Secretaría de dicho Consejo o en la Escribanía de dicho Juzgado municipal.

El depósito o depósitos del contrato se harán por la parte más diligente, con gastos comunes a ambas partes.

El depósito a que se refiere el párrafo 2.º del presente artículo deberá considerarse efectuado cuando, en virtud de las disposiciones de la Ley de 27 de diciembre de 1892, el contrato colectivo de trabajo haya sido autorizado por el Juez municipal.

Art. 31 d) Las partes deberán estipular que el contrato colectivo será válido, bien en cualquier lugar, bien en una región determinada, bien en una localidad, o solamente en uno o varios establecimientos especificados.

En defecto de ello, el contrato será válido en la jurisdicción del Consejo de *Prud'hommes* o del Juzgado municipal cuya Secretaría o Escribanía hayan recibido el depósito de dicho contrato con arreglo al párrafo 2.º del art. 31 c), y no será válido en la jurisdicción de otro Consejo de *Prud'hommes* o de otro Juzgado municipal, salvo si hubiera sido depositado por las dos partes en la Secretaría de dicho Consejo o en la Escribanía de dicho Juzgado municipal.

SECCIÓN SEGUNDA.—De la duración y del término del contrato.

Art. 31 e) El contrato colectivo de trabajo podrá ser celebrado:

Sin determinación de plazo;

Por un plazo determinado;

Por la duración de una empresa determinada.

Art. 31 f) El contrato colectivo de trabajo de plazo indeterminado podrá cesar en todo tiempo por voluntad de una de las partes, siempre que dicha parte se separe de él en las formas prescritas en el art. 31 m).

Si una de las partes comprendiera a varias agrupaciones de empleados, o a varios patronos o agrupaciones patronales, el contrato por plazo indeterminado no se rescindirá sino por la renuncia, en las formas previstas en el art. 31 m), de la última de dichas agrupaciones de empleados o del último de dichos patronos o agrupaciones de patronos.

Art. 31 g) Cuando el contrato colectivo de trabajo se celebre por un plazo determinado, dicho plazo no podrá ser superior a cinco años.

Art. 31 h) A falta de estipulación en contrario, el contrato colectivo de trabajo de plazo determinado que llegue a su término continuará surtiendo sus efectos como un contrato de plazo indeterminado.

Art. 31 i) Cuando el contrato colectivo de trabajo se celebre por la duración de una empresa, si ésta no termina en un periodo de cinco años, el contrato se considerará celebrado por este plazo.

SECCIÓN TERCERA.—De las adhesiones y las renunciaciones al contrato.

Art. 31 j) Todo Sindicato profesional, o cualquier otra agrupación de empleados o de patronos, o cualquier patrono no agrupado, que no haya intervenido en el contrato colectivo de trabajo, podrá adherirse a él posteriormente con el consentimiento de las partes contratantes.

La adhesión no será válida sino desde el día siguiente a la notificación de la misma, así como del consentimiento de las partes, a la Secre-

taria o Escribanía en que se haya hecho el depósito del contrato en virtud del párrafo 2.º del art. 31 c).

Art. 31 k) Se considerarán ligados por el contrato colectivo de trabajo:

1.º Los empleados y patronos signatarios de dicho contrato, así como los que hayan dado individualmente por escrito mandato especial para tratar en su nombre.

2.º Los que, en el momento en que el contrato se celebre, sean miembros de una agrupación que sea parte en dicho contrato, si dentro de un plazo de ocho días hábiles, a contar del depósito a que se refieren el párrafo 2.º o el párrafo 4.º del art. 31 c), no han presentado su dimisión de dicha agrupación, y si no han notificado ésta, bien a la Secretaría o Escribanía en que se haya efectuado el depósito, bien a la Secretaría del Consejo de *Prud'hommes* o la Escribanía del Juzgado municipal que tuvieran que juzgar las diferencias surgidas con motivo de sus contratos de trabajo. Cuando el contrato tenga por objeto hacer cesar una huelga o un *lock-out*, el plazo arriba mencionado se reducirá a tres días.

3.º Los que sean miembros de una agrupación que se adhiera ulteriormente a dicho contrato, si a contar de la notificación de la adhesión a que se refiere el art. 31 j) no se han retirado de dicha agrupación en las condiciones y plazos determinados el párrafo anterior.

4.º Los que, con posterioridad al depósito del contrato, entren en una agrupación que sea parte en el mismo.

5.º Los patronos no pertenecientes a una agrupación que sea parte en el contrato, que se adhieran directamente a éste, de conformidad con las disposiciones del art. 31 j).

Art. 31 l) Cuando el contrato colectivo de trabajo se celebre por una duración determinada, o por la duración de una empresa determinada, sólo estarán obligados por la duración estipulada o por la duración de la empresa:

1.º Las agrupaciones que sean parte en el contrato, bien por haber participado en su celebración, bien por haberse adherido a él posteriormente.

2.º Los empleados y los patronos adheridos al contrato en virtud del número 1.º del artículo anterior, que estén designados nominativamente en el contrato, o cuyo mandato se haya incorporado a él.

3.º Los patronos adheridos al contrato en virtud del núm. 5.º del artículo anterior.

4.º Los empleados y los patronos, miembros de los Sindicatos profesionales o de cualesquiera otras agrupaciones que sean parte en el contrato, que se adhieran directamente por la duración estipulada o por la de la empresa, notificándolo, bien a la Secretaría o Escribanía en que se haya realizado el depósito de dicho contrato, bien a la Secretaría del Consejo de *Prud'hommes*, o a la Escribanía del Juzgado municipal que tuvieran que juzgar las diferencias relativas a su contrato de trabajo.

Todo contrato se considerará como de duración indeterminada con respecto a las demás personas a quienes no obligue.

Art. 31 m) Toda agrupación de empleados o de patronos, o todo patrono no agrupado, que sean parte en un contrato colectivo de trabajo celebrado o prorrogado tácitamente por una duración determinada, podrán en cualquier tiempo separarse del mismo, notificando su renuncia a todas las demás partes, agrupaciones de empleados o de patronos, o patronos no agrupados, con los cuales hayan contratado, y a la Secretaría o Escribanía en que se haya hecho el depósito del contrato, con arreglo al párrafo 2.º del art. 31 c).

Esta notificación deberá hacerse con un mes de anticipación, salvo acuerdo en contrario.

Cuando, en virtud de las disposiciones del art. 31 f), la renuncia de una agrupación no deba acarrear la rescisión del contrato, las demás partes, dentro de los diez días siguientes a la notificación que se les haya hecho, podrán notificar igualmente su renuncia a dicho contrato para la fecha notificada para la primera agrupación.

La renuncia de una agrupación implicará de pleno derecho la de todos los miembros de la misma, sin que obste ningún convenio en contrario.

Art. 31 n). Todo miembro de una agrupación de empleados o de una agrupación de obreros que haya tomado parte en un contrato colectivo de trabajo.

Celebrado por un plazo determinado,

Prorrogado tácitamente por un plazo indeterminado, o

Considerado como de plazo indeterminado con respecto a él, podrá en cualquier tiempo separarse del expresado contrato, salvo que haya renunciado a esta facultad por un plazo determinado, retirándose de cualquier agrupación que sea parte en dicho contrato, y notificándolo, bien a la Secretaría o Escribanía en que se haya efectuado el depósito, bien a la Secretaría del Consejo de *Prud'hommes*, o a la Escribanía del Juzgado municipal que hubieran de juzgar las diferencias relativas a su contrato o contratos de trabajo.

Esta notificación deberá hacerse con un mes de anticipación, no obstante cualquier convenio en contrario.

Cuando el contrato colectivo de trabajo se prorrogue tácitamente por un plazo determinado, todo miembro de una agrupación que siga siendo parte en dicho contrato podrá separarse de él, dentro de los ocho días siguientes a la prórroga, conformándose a las disposiciones prescritas más arriba.

Estas disposiciones se aplicarán a toda persona que, después de haber dimitido de su agrupación, siga adherida al contrato.

Art. 31 o) Un empleado o un patrono no podrá renunciar, por una duración de más de cinco años, a separarse de un contrato vigente.

Por una estipulación del contrato de trabajo, un empleado no podrá

renunciar a separarse de un contrato vigente por una duración superior a aquella durante la cual su patrono esté ligado por dicho contrato.

Toda renuncia de un empleado o de un patrono a separarse de un contrato en curso será nula si no ha sido notificada a la Secretaria o Escribanía en que se haya efectuado el depósito, o a la Secretaria del Consejo de *Prud'hommes*, o Escribanía del Juzgado municipal que tuvieran que juzgar las diferencias relativas a su contrato o contratos de trabajo.

Art. 31 p) Es nulo todo contrato por el cual los empleados o los patronos renuncien a la facultad de separarse, en la forma prevista por los números 2.º y 3.º del art. 31 k):

Bien de un contrato colectivo del trabajo;

Bien de un mandato dado colectivamente.

SECCIÓN CUARTA.—De los efectos y de las sanciones del contrato.

Art. 31 q) Cuando exista un contrato entre un obrero y un patrono que deban, con arreglo al art. 31 k), considerarse como sometidos uno y otro a las obligaciones resultantes del contrato colectivo de trabajo, las reglas determinadas en dicho contrato se aplicarán, sin que obste cualquier estipulación en contrario, a las relaciones nacidas de dicho contrato de trabajo.

Art. 31 r) Cuando una sola de las partes de un contrato de trabajo daba ser considerada como ligada por las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, dichas cláusulas se presumirán aplicables a las relaciones nacidas del contrato de trabajo, a falta de estipulación en contrario.

La parte ligada por un contrato colectivo de trabajo que le obligue incluso con respecto a terceros, que hubiera aceptado, con respecto a los mismos, condiciones contrarias a las reglas determinadas por dicho contrato, podrá ser demandada civilmente por el incumplimiento de las obligaciones asumidas por ella.

Art. 31 s) Las agrupaciones de empleados o patronos ligadas por un contrato colectivo de trabajo estarán obligadas a no hacer nada que pueda comprometer el leal cumplimiento del mismo.

No serán garantes de dicho cumplimiento sino en la medida determinada por el contrato.

Art. 31 t) Las agrupaciones con capacidad para comparecer en justicia ligadas por un contrato colectivo de trabajo podrán, en su nombre propio, intentar una acción de daños y perjuicios contra las demás agrupaciones que hayan tomado parte en el contrato, contra los miembros de dichas agrupaciones, contra sus propios miembros, o contra cualesquiera personas ligadas por el contrato que infringieren los compromisos contraídos.

Art. 31 u) Las personas ligadas por un contrato colectivo de trabajo podrán intentar una acción de daños y perjuicios contra otras personas o

contra las agrupaciones ligadas por el contrato que infringieren, con respecto a ellas, los compromisos contraídos.

Art. 31 v) Las agrupaciones con capacidad para comparecer en justicia que hayan intervenido en un contrato colectivo de trabajo podrán ejercitar todas las acciones que nazcan de dicho contrato en favor de cada uno de sus miembros, sin tener que justificar un mandato del interesado, siempre que éste haya sido avisado de ello y no haya declarado su oposición. El interesado podrá siempre intervenir en la acción entablada por la agrupación.

Cuando una acción nacida del contrato colectivo de trabajo sea intentada, bien por una persona, bien por una agrupación, las demás agrupaciones con personalidad para comparecer en justicia, cuyos miembros estén ligados por el contrato, podrán siempre intervenir en la acción entablada, en razón del interés colectivo que la solución del litigio puede ofrecer para todos sus miembros.

SECCIÓN QUINTA. — Disposiciones varias.

Art. 31 x) Serán válidas las disposiciones del contrato colectivo de trabajo por las cuales las partes remitan a árbitros, designados o por designar, en formas determinadas, el juicio de la totalidad o parte de los litigios que puedan originarse por el cumplimiento de dicho contrato.

Art. 32. Todas las notificaciones previstas por el presente capítulo se centralizarán en la Secretaría o Escribanía en que se haya efectuado el depósito del contrato dispuesto por el párrafo 2.º del art. 31 c).

Se dará gratuitamente a toda persona interesada comunicación de los contratos colectivos de trabajo y de las notificaciones relativas a los mismos.

A su costa, se le podrán expedir copias certificadas conformes.

Un decreto señalará los derechos de los Secretarios y Escribanos, la forma de cobro de los gastos y honorarios, la manera de centralizar las notificaciones a que se refiere el primer párrafo del presente artículo y la forma de comunicar los Convenios y notificaciones.

Art. 2.º Los artículos 31 y 32 del libro I del Código del Trabajo y de la Previsión social tomarán los números 30 a) y 30 b).

Art. 3.º Las disposiciones concernientes al depósito del contrato colectivo de trabajo y las notificaciones relativas a las mismas no serán aplicables hasta después de la promulgación del decreto a que se refiere el artículo 32 del libro II del Código del Trabajo.

Los Convenios vigentes antes de la promulgación de la presente Ley seguirán siendo aplicables, aunque no se hubiere efectuado el depósito de dichos contratos y de las notificaciones relativas a los mismos.

*
*
*

Ley de 25 de junio de 1919 modificando un título y un artículo del título II, libro I del Código del Trabajo.

Artículo único. El título II del libro I será objeto de las modificaciones siguientes:

Las palabras: «Capítulo V: Del contrato colectivo de trabajo», serán reemplazadas por las de «Capítulo 4.º bis: Del contrato colectivo de trabajo».

En el art. 31 m), primer párrafo, las palabras: «Concluido o prorrogado tácitamente o para una duración indeterminada», serán reemplazadas por «Concluido o prorrogado tácitamente por una duración indeterminada».

* * *

Proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo, presentado a la Cámara de los Diputados, el 2 de julio de 1906, por M. Gaston Doumergue, Ministro de Comercio, Industria y Trabajo.

TÍTULO I.—DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 1.º El contrato de trabajo es un contrato por el cual una persona se obliga a trabajar para otra, quien a su vez se obliga a pagar un salario calculado, bien en razón de la duración de la jornada, bien en proporción de la cantidad y calidad de la obra realizada, bien sobre cualquier otra base estipulada entre el patrono y el obrero.

No están sujetos a las disposiciones del presente título los contratos verificados por personas que ofrezcan su trabajo, no a uno o varios patronos determinados, sino al público.

Art. 2.º La circunstancia de que el obrero suministre la materia al mismo tiempo que su trabajo no obsta para que la convención sea un contrato de trabajo, siempre que la materia pueda ser considerada como accesoria del trabajo.

Art. 3.º El contrato de trabajo se denominará «contrato individual» cuando se celebre entre un patrono único y un obrero.

Art. 4.º El contrato de trabajo se denominará «contrato de tanda» (*contrat d'équipe*) cuando se celebre entre un patrono y una colectividad de obreros o representantes de ésta.

Art. 5.º Cuando los obreros obligados en las condiciones previstas en el art. 1.º debieran, para la ejecución de trabajos convenidos, organizar o dirigir grupos o brigadas, se presumirá de derecho que obran en con-

cepto de mandatarios del Director de la Empresa, en sus relaciones con los obreros que forman parte de los grupos o brigadas.

No se admitirá prueba alguna contra esta presunción.

Art. 6.º El contrato de trabajo se someterá, en cuanto a su celebración, a las reglas del derecho común, con excepción de las disposiciones contenidas en esta Ley.

Art. 7.º Nadie podrá obligar su trabajo más que temporalmente o por una empresa determinada.

Art. 8.º En materia de contrato de trabajo, se admitirá siempre al prueba testifical, a falta de la escrita, cualquiera que sea el valor del litigio.

Art. 9.º Bien sea que el contrato de trabajo haya sido fijado por escrito o pactado verbalmente, o por el hecho de que el obrero haya participado, con el consentimiento del patrono o de su delegado, en los trabajos al aire libre o en el taller, las partes estarán obligadas a someterse para todas las condiciones no previstas expresamente en el contrato, y a falta de Reglamento de taller ó de convención colectiva, a los usos del lugar y de la profesión.

Art. 10. Las condiciones que el patrono incluyere en el Reglamento de taller o del trabajo no se reputará como aceptadas por el obrero que celebra el contrato de trabajo más que en el caso de haber sido éstas regularmente publicadas en la forma prevista en los artículos 26 y 27 del título 3.º de la presente Ley, y si el patrono prueba que se han hecho conocer personalmente al obrero.

Las modificaciones introducidas en las condiciones del contrato de trabajo por medio del Reglamento de taller o del trabajo no se reputarán aceptadas por el obrero más que bajo las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Art. 11. Se considerará como ilícita toda cláusula del contrato de trabajo por la cual una de las partes abusara de la situación precaria, ligereza o inexperiencia de la otra para imponerle condiciones que estuvieren en desacuerdo manifiesto con las condiciones habituales de la profesión o de la región o con el valor o la importancia de los servicios estimulados.

TÍTULO II.—DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS REFERENTES A LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Art. 12. Anteriormente a la formación del contrato individual de trabajo podrán concertarse convenciones colectivas de trabajo entre uno o varios patronos y un Sindicato o agrupación de obreros, o entre los representantes de ambos especialmente comisionados a este efecto, ya sea en la forma prevista por los Estatutos de los Sindicatos o por cualquier otro procedimiento.

Estas convenciones colectivas establecerán ciertas condiciones a las

cuales deberán someterse los contratos individuales que se celebren entre las personas que podrán exigir la aplicación de las cláusulas inscriptas en dichas convenciones.

Los patronos podrán obligarse a aplicar la convención durante el periodo de su validez, bien a cierta categoría determinada del personal, bien solamente a los obreros que hayan tomado parte en las negociaciones directamente o por mandatarios.

Los obreros podrán obligarse a respetar la convención en sus relaciones con los patronos firmantes o en cualquier contrato celebrado durante el periodo de validez de la convención con cualquier patrono en una región determinada.

Art. 13. La convención colectiva referente a las condiciones del trabajo deberá ser redactada por escrito y depositada, bajo pena de nulidad, en la Secretaría del Consejo de *prud'homes*, y, a falta de ésta, en la escribanía del Juzgado de paz del lugar donde se hubiere celebrado.

Deberá darse gratuitamente, a quien lo pida, comunicación de ella. También podrá librarse copias certificadas a los interesados, a su instancia, previo pago.

El depósito se hará por la parte más diligente, y los gastos se satisfarán en común.

El decreto fijará los derechos de los escribanos, el modo de comunicación de los contratos y de la percepción de los derechos y honorarios.

Art. 14. La convención colectiva no podrá pactarse por un periodo mayor de cinco años.

En defecto de estipulación determinando el periodo de validez de la convención colectiva, esta convención se considerará que obliga a las partes por el periodo de un año.

Cuando no se denunciare la convención colectiva en el término fijado por las partes, y, a falta de fijación de este término, antes de su expiración, se entenderá prorrogada por un nuevo periodo igual al precedente.

Art. 15. Se considerará, a falta de estipulación contraria taxativamente enunciada en los Estatutos de los Sindicatos, o en la convención colectiva misma, sometidos a las obligaciones que resulten de esta convención colectiva los patronos y los obreros que sean, en el momento en que fuere concluida la convención, miembros del Sindicato o de la colectividad, partes de la convención o que se hubieren posteriormente adherido al Sindicato o a la convención.

Art. 16. Cuando un contrato de trabajo se celebre entre un patrono y un obrero que estén sometidos, conforme a lo previsto en el artículo precedente, a las obligaciones resultantes de la convención colectiva, regirán las reglas establecidas en dicha convención, no obstante cualquier estipulación contraria relativa a las relaciones nacidas del contrato de trabajo.

Art. 17. Cuando sólo una de las partes deba ser considerada como obligada por las cláusulas de la convención colectiva, dichas cláusulas

se aplicarán a las relaciones nacidas del contrato de trabajo sólo a falta de estipulación en contrario.

Pero en este caso sólo podrá ser demandada civilmente, por falta de cumplimiento de las obligaciones asumidas por ella, la parte obligada por una convención colectiva, que la obliga aun con respecto de las personas que no hubieren sido parte de esta convención (artículos 12, 3 y 4), y que hubiera aceptado, con respecto a dichas personas, condiciones contrarias a las reglas determinadas en esta convención.

Art. 18. Cuando no exista más que una sola convención colectiva, relativa a las condiciones del trabajo, para la profesión o la región, y esta convención colectiva haya sido depositada en la Secretaría del Consejo de *prud'hommes* o en la escribanía del Juzgado de paz, conforme al art. 13, se presumirá que los patronos y los empleados, hasta que se establezca prueba en contrario, y durante el período de validez de la convención colectiva, han aceptado para el Reglamento de las relaciones nacidas de los contratos de trabajo celebrados entre ellos las reglas establecidas en la convención colectiva.

Art. 19. Las obligaciones que deban asumir los Sindicatos que intervinieren en una convención colectiva, referentes a las condiciones de trabajo, serán fijadas en la convención colectiva.

Art. 20. Los Sindicatos que intervengan como parte en la convención colectiva referente a las condiciones del trabajo podrán ejercitar todas las acciones que nazcan de dicha convención colectiva a favor o en contra de sus miembros, con el consentimiento de éstos.

Podrán especialmente obrar, para obtener la ejecución de la convención o la indemnización de daños y perjuicios en caso de inejecución, sea contra las partes, individuos o Sindicatos entre los cuales se hubiere celebrado la convención colectiva, sea contra aquellos de sus miembros que no hubieren respetado las reglas fijadas en la convención colectiva.

Cuando la convención colectiva se hubiere celebrado entre un Sindicato o una colectividad de obreros y varios patronos, los miembros de cada una de dichas colectividades o del Sindicato podrán ejercitar su acción para obtener en beneficio propio la ejecución o la indemnización de daños y perjuicios contra aquellos que, habiendo contratado con él, no respetaren las obligaciones que resultaren de la convención colectiva.

Art. 21. Las disposiciones del presente título podrán ser invocadas por todos aquellos que estén sometidos a un contrato de trabajo.

TÍTULO III.—DE LOS REGLAMENTOS DE TALLER.

Art. 22. En las empresas industriales y comerciales, y del mismo modo en las del Estado, los Departamentos y los Municipios, donde existieren Reglamentos de taller, se regirán éstos por las disposiciones del presente título.

Art. 23. El Reglamento de taller determinará en la medida correspondiente a la naturaleza de la empresa:

1.º La manera de fijación del salario, especialmente si al obrero se retribuye por hora, por jornada, a destajo o por contrata.

2.º Cuando el obrero sea retribuido a destajo o por contrata, el modo de fijar ésta y su inspección.

3.º Las épocas de pago de salarios.

4.º Si los obreros no permanecen en los locales de la empresa más que para recibir las primeras materias y entregar el producto de su trabajo, indicando los días y horas en que los locales estén abiertos para este fin.

Art. 24. En los casos en que la naturaleza de la empresa lo haga necesario, el Reglamento de taller deberá indicar:

1.º Los derechos y deberes del personal vigilante y los recursos concedidos a los obreros en caso de queja o dificultades en sus relaciones con dicho personal.

2.º Los suministros hechos al obrero a cuenta de su salario.

3.º El plazo de despido.

4.º Si existieran penalidades o multas, la naturaleza de dichas penalidades, el importe de dichas multas y su destino.

Art. 25. El Reglamento de taller podrá contener además todas las prescripciones relativas a la higiene, seguridad, moralidad y a las costumbres.

Art. 26. Antes de que entre en vigor cualquier Reglamento nuevo o cualquier modificación de un Reglamento existente, deberá ser puesto en conocimiento de los obreros por medio de carteles.

Durante ocho días, por lo menos, a contar desde la fijación de los carteles, el Director de la empresa tendrá a disposición de sus obreros un registro o cuaderno donde éstos puedan, bien sea individualmente o por medio de Delegados, consignar las observaciones que creyeran oportunas.

Las disposiciones anteriores no modificarán de ningún modo las disposiciones legales que fijan un término más amplio para ciertos casos especiales.

Durante el mismo término de ocho días, como minimum, los obreros podrán dirigir individualmente, y por escrito, sus observaciones al Presidente del Consejo de *prud'hommes*, o, a falta de éste, al Juez de paz. El Presidente del Consejo de hombres buenos, y, en su defecto, el Juez de paz, transmitirá estas observaciones al Director de la empresa, tres días después de recibidas, sin expresar los nombres de los firmantes.

Después de un segundo periodo de ocho días, se fijará por carteles el Reglamento nuevo o el modificado, con la indicación de «vistas las observaciones», entrando en vigor en un plazo, por lo menos, igual al plazo para despido, usual en la profesión, y que no puede ser inferior a ocho días libres. El Director de la empresa tendrá la facultad de prorrogar dicho

plazo, debiendo, en este caso, expresarse en el anuncio la fecha en que debe entrar en vigor.

No obstante, si el nuevo Reglamento o el modificado se refiere a la aplicación del art. 25 sobre medidas que hagan relación a la higiene, la seguridad, la moralidad y las costumbres, entrarán en vigor esas disposiciones desde el mismo día de su publicación, sin someterse a las formalidades previstas en los artículos 26 y 27.

Art. 27. Todo Reglamento nuevo o modificado deberá, bajo pena de nulidad, llevar una certificación directamente signada por el Director de la empresa, y que acredite que ha tenido lugar la consulta regular de los obreros en la forma prevista en los artículos anteriores.

Art. 28. El Reglamento antiguo o los usos anteriores regirán hasta que entren en vigor, satisfechas las condiciones exigidas por los artículos 26 y 27, el nuevo Reglamento o el modificado.

Art. 29. Los Reglamentos hechos de conformidad con las presentes disposiciones obligarán a las partes durante el periodo por que se hubieren obligado, tanto en lo que respecta a las disposiciones obligatorias, previstas anteriormente, como a las disposiciones facultativas que se añadiesen para fijar las condiciones del contrato de trabajo.

Art. 30. El Reglamento deberá permanecer fijado en los locales de la empresa, en un sitio visible, teniendo todo obrero el derecho de copiarlo.

Art. 31. *Disposiciones transitorias.*— Los directores de la empresa tendrán un plazo de seis meses, a partir de la promulgación de la presente Ley, para modificar los Reglamentos de taller, conforme a las disposiciones precedentes.

Los Reglamentos actualmente en vigor permanecerán vigentes en todas sus disposiciones no contrarias a las contenidas en el presente título.

TÍTULO IV.—DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Art. 32. El contrato de trabajo produce los efectos determinados por las estipulaciones de las partes, en tanto que éstas no sean contrarias al orden público, a las buenas costumbres y a las Leyes, especialmente a las que regulen el contrato de trabajo, en sus condiciones y formas de remuneración.

SECCIÓN PRIMERA.—Obligaciones del patrono.

§ 1.º *Remuneración del trabajo.*

Art. 33. Cuando la remuneración del trabajo dependa de peso, medida, operaciones o comprobaciones de cualquier género que tengan por objeto determinar la cantidad y calidad de la mano de obra, tendrán los

obreros siempre derecho, no obstante estipulación en contrario, a inspeccionar dichas operaciones personalmente o por medio de delegados.

Estarán sometidas a las mismas reglas las bases previstas en los contratos que pudieran ser necesarias para el cálculo de los salarios fijados por medio de contrato individual o colectivo.

Art. 34. Cuando un obrero remunerado por pieza, a destajo o por contrata se encuentre a disposición del patrono en el lugar donde deba prestar su trabajo, y no lo realice por culpa de éste, tendrá derecho a una indemnización correspondiente al perjuicio causado, siendo nula toda convención en contrario.

Art. 35. Cuando un obrero tenga derecho a una parte de los beneficios determinada en el contrato, el patrono estará obligado, no obstante cualquier convención en contrario, a suministrar al obrero, o a un tercero designado por las partes, las bases necesarias para inspeccionar el cálculo de dicha porción.

Art. 36. Las retenciones hechas en concepto de caución o de garantía sobre la remuneración del obrero no podrán, a pesar de convención en contrario, exceder del 10 por 100 de cada paga, y deberán depositarse, bajo responsabilidad del patrono, en manos de un tercero, designado por las partes, y, caso de desacuerdo, por el Juez de paz.

Podrá, sin embargo, estipularse que el patrono conserve esta caución en su poder cuando no exceda del salario de un mes.

Art. 37. Los créditos de los obreros por su trabajo serán privilegiados, durante un término de seis meses, en el orden establecido en los artículos 2.101, § 4.º, del Código civil. Este privilegio se hará extensivo al año vencido o al año corriente cuando se tratase de domésticos.

Se entenderá derogado el art. 549 del Código de Comercio en lo que se oponga al presente artículo.

Art. 38. El pago hecho por el patrono al obrero menor de edad de la remuneración debida, será válido cuando el padre o el tutor del obrero no se hubieren opuesto previamente.

En caso de oposición, expresada por carta certificada y por la vía extrajudicial, el juez de paz podrá, bien de oficio o a instancia de un pariente o de un amigo, oído o llamado el padre o tutor, autorizar al menor para percibir el todo o la parte de la remuneración de su trabajo.

Art. 39. En todos los casos en que el obrero no esté ocupado de un modo pasajero, cometerá a los Tribunales apreciar si el salario es debido y en qué medida, en caso de interrupción momentánea resultante de fuerza mayor. En la apreciación se tendrá en cuenta el plazo previsto para despido, así como la duración de los servicios ya prestados.

§ 2.º Condiciones del trabajo.

Art. 40. En caso de no existir convención o uso en contrario, el patrono deberá tener a disposición del obrero los colaboradores, instrumentos

y materias necesarias para la realización de su trabajo. Si el patrono lo suministrase previo pago, no podrá, no obstante cualquier convención en contrario, cobrar por ello un precio superior del que tenga en el mercado.

El patrono no tendrá en ningún caso derecho de retener los objetos o instrumentos de trabajo de la pertenencia del obrero. Será responsable, bajo las condiciones del derecho común, siendo nula toda convención en contraria.

Art. 41. El patrono estará obligado a velar para que las condiciones de la ejecución del trabajo no ataquen a la salud, la seguridad y la moralidad del obrero, debiendo dejarle el tiempo libre necesario para el cumplimiento de sus deberes cívicos y familiares.

Cuando el patrono albergue y suministre alimento al obrero, deberá hacerlo en condiciones que no ataque ni la moralidad ni la salud de éste. Deberá además, y no obstante cualquier convención en contrario, asegurarle a su cargo los primeros cuidados médicos, en caso de herida o de enfermedad ocasionada en su servicio, sin perjuicio de las obligaciones que puedan corresponderle en virtud de las reglas especiales sobre la responsabilidad.

Estas obligaciones se interpretarán más o menos rigurosamente, según las circunstancias, y especialmente en consideración a la edad del obrero y a la duración de sus servicios.

SECCIÓN SEGUNDA. — Obligaciones del obrero.

Art. 42. Durante la ejecución del contrato, el obrero estará obligado:

1.º A realizar su obra con esmero, ajustándose a las órdenes e instrucciones del patrono y de sus representantes; 2.º A respetar las convenciones y buenas costumbres; 3.º A evitar todo lo que pueda comprometer su seguridad, la de sus compañeros y la de un tercero.

Deberá restituir en buen estado al patrono las materias primas no utilizadas, así como los instrumentos u objetos cualesquiera que le hubieren sido confiados, no debiendo responder de los deterioros debidos al uso normal de dichos objetos, ni del caso fortuito, ni de la fuerza mayor.

Art. 43. El obrero no podrá hacerse sustituir en su trabajo si no en el caso de estar autorizado para ello por el contrato o por el uso. En estos casos, el sustituto debe ser reconocido expresa o tácitamente por el patrono; a menos de convención en contrario, el sustituto sustituye por entero al reemplazado en el contrato, y tendrá acción directa contra el patrono y el patrono contra él. El sustituido estará libre de toda responsabilidad referente a la elección o a los defectos del sustituto.

TÍTULO V. — TÉRMINO Y RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Art. 44. Las obligaciones que resultan del contrato de trabajo se extinguirán, bien en las condiciones previstas por las partes como expiración del término convenido, término del trabajo, o bien por caso de fuerza mayor, o por voluntad de los contratantes, dentro de las condiciones que siguen.

Art. 45. El contrato de trabajo sin término fijo podrá cesar en cualquier momento por la voluntad de una de las partes contratantes.

Art. 46. No obstante, salvo los casos previstos en los artículos siguientes, la parte que tome la iniciativa del término, deberá prevenir a la otra parte con una semana de antelación, si se trata de un obrero o de un doméstico, y de un mes al menos, si se tratare de un empleado o de un obrero asimilado a empleado.

Art. 47. Los plazos previstos en el artículo anterior podrán ser, a instancia de los interesados, reducidos o aumentados para una profesión o especialidad determinada, en una localidad o región determinada, si resulta de una información que los términos así reducidos o aumentados están conformes con los usos locales o en consonancia con las miras de los obreros y patronos.

La instancia de los interesados se dirigirá al Juez de paz, realizándose dicha información por un Comité que esté constituido y que funcione conforme al procedimiento establecido por los artículos 2.º, 3.º, 4.º, 5.º y 6.º de la Ley de 27 de diciembre de 1892.

Art. 48. Durante el plazo de despido, el obrero dispondrá de dos horas diarias, como minimum, para buscar trabajo.

Art. 49. La renovación continua del contrato de trabajo de duración determinada someterá a las partes a la obligación del plazo de despido, dentro de los límites de las disposiciones de la presente Ley.

Art. 50. La obligación del plazo de despido no será aplicable en el caso de que el arrendamiento de servicios se realice antes de la expiración de un período igual a una quincena, si se trata de un obrero o doméstico, y de un mes si se tratare de un empleado en sentido estricto. No se aplicará sino cuando la extinción del plazo obedezca a caso de fuerza mayor o a una falta grave.

Art. 51. Las modificaciones introducidas en el contrato individual de trabajo, durante su ejecución, por un Reglamento de taller, y que no hubieren sido aceptadas expresamente por los obreros, o se hubieren aplicado sin protesta de su parte durante un término igual al del plazo de desdospido, son causas legítimas para los obreros de rompimiento de contrato.

Art. 52. La parte que no hubiere observado el plazo fijado en las disposiciones anteriores estará obligada, con respecto a la otra, al pago de daños y perjuicios iguales al plazo que hubiere debido ser observado.

Art. 53. Esta indemnización no se confundirá con aquellas a las que pueda dar lugar además la resolución abusiva del contrato por la voluntad de una de las partes contratantes. Para apreciar si ha habido abuso, podrá el Tribunal hacer una información sobre las circunstancias del rompimiento. Deberá en todo caso exigir a la parte que ha roto el contrato los motivos que tuvo para ello.

Art. 54. Para la fijación de la indemnización concedida en este último caso se tendrá en cuenta el uso, la naturaleza de los servicios contratados, el tiempo transcurrido, las retenciones y los pagos efectuados en concepto de pensión de retiro, y, en general, todas las circunstancias que pudieran justificar la existencia y determinar la extensión del perjuicio causado.

Las partes no podrán renunciar de antemano al derecho presunto de exigir daños y perjuicios en virtud del presente artículo.

Art. 55. Los incidentes a los cuales pudiera dar lugar la aplicación de los párrafos anteriores se resolverán, cuando fueren llevados a los Tribunales civiles y de apelación, como asuntos sumarios y juzgados con urgencia.

Art. 56. La huelga es, salvo manifestación en contrario de la voluntad de la una o de la otra parte, una suspensión del contrato de trabajo.

El hecho de oponerse cualquiera de las partes a recurrir al procedimiento de conciliación y arbitraje en las formas instituidas en las Leyes especiales será considerada como una ruptura de hecho del contrato, imputable a esta parte.

En los servicios públicos y en los establecimientos industriales del Estado cuyo funcionamiento no pudiera interrumpirse sin comprometer los intereses de la defensa nacional, la huelga o el paro concertado de trabajo significará, *ipso facto*, una ruptura del contrato de trabajo.

HOLANDA

Ley de 13 de julio de 1907 modificando y completando las disposiciones del Código civil sobre contrato de criados y obreros.

Artículo 1.º El art. 79 del Código civil se sustituye con el texto siguiente:-

«El domicilio de los obreros, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, estará en casa de sus patronos, si viven con éstos.»

El art. 164 del Código civil se sustituye con el texto siguiente:

«La Ley presume que la mujer ha sido autorizada por su marido para todos los actos y obligaciones suscritas por ella para los gastos ordinarios y diarios de la comunidad, así como para los contratos de trabajo que celebre en calidad de patrono y en beneficio de la comunidad.»

El art. 1.195 del Código civil se sustituye con el texto siguiente:

«El salario de los obreros correspondiente al año anterior y lo que se les adeude por el año corriente, más el importe de la mejora de este salario conforme al art. 1.633 q), así como el de los gastos hechos por el obrero por cuenta del patrono y el de la indemnización debida por el patrono al obrero al terminar el contrato de trabajo en virtud del artículo 1.639 t); este privilegio corresponderá también a aquel en cuyo beneficio se paga el salario en virtud de los artículos 374 h) y 440 c).»

El párrafo 2.º del art. 1.483 del Código civil se sustituye con el texto siguiente:

«La menor edad no podrá invocarse contra los compromisos adquiridos por menores en sus contratos matrimoniales, observando lo dispuesto en el art. 206, o en los contratos de trabajo, observando el art. 1.637 g), o en los contratos de trabajo a los cuales sea aplicable el art. 1.637 h).»

Se derogan los artículos 1.583 y 1.585 del Código civil.

El primer capítulo del título VII del libro III del Código civil se sustituye con el siguiente:

«CAPÍTULO I.— *Disposición general.*

Art. 1.584. El contrato de arriendo es un contrato por virtud del cual una de las partes se obliga a permitir que otra disfrute de una cosa durante cierto tiempo y mediante cierto precio que ésta se obliga a pagar.

Se pueden arrendar toda clase de bienes, muebles e inmuebles »

Art. 2.º El capítulo V del título VII, libro III del Código civil, se sustituye con el texto siguiente:

«TÍTULO VII, A).— DE LOS CONTRATOS PARA LA EJECUCIÓN
DE UN TRABAJO

CAPÍTULO I.— *Disposiciones generales.*

Art. 1.637. Aparte los contratos que tengan por objeto la prestación de determinados servicios, regulados por las cláusulas y condiciones que les son propias, y a falta de ellas, por el uso, hay dos especies de contratos, por las cuales una de las partes se obliga a ejecutar para la otra un trabajo mediante salario: el contrato de trabajo y el arrendamiento de obra.

Art. 1.637. a) El contrato de trabajo es aquel por el cual una de las partes, el obrero, se obliga a trabajar, al servicio de la otra parte, el patrono, mediante un salario y durante cierto tiempo.

Art. 1.637. b) El arrendamiento de obra es el contrato por el cual una de las partes, el contratista, se obliga a ejecutar por cuenta de la otra parte, el propietario, un trabajo dado mediante un precio determinado.

Art. 1.637. c) Si un contrato ofrece los caracteres del contrato de trabajo y los de otra especie de contrato, le serán aplicables las disposiciones relativas al de trabajo, así como las referentes a la otra clase de contrato, cuyos caracteres tiene igualmente; en caso de oposición entre las disposiciones de que se trata, se aplicarán las que conciernen al contrato de trabajo.

Si el arrendamiento de obra fuera seguido de varios contratos de la misma naturaleza, aun cuando haya transcurrido cierto tiempo entre unos y otros, o si al estipular un arrendamiento de obra apareciese clara la intención de las partes de celebrar varios contratos, de modo que los diferentes arriendos puedan considerarse en conjunto como un contrato de trabajo, las disposiciones relativas al contrato de trabajo serán aplicables, con exclusión de las contenidas en el capítulo VI del presente título, a estos contratos en conjunto, y a cada uno en particular. Sin embargo, si en el caso supuesto, el primer contrato se hubiese hecho a título de ensayo, se considerará que ha conservado su carácter de arrendamiento de obra y se le aplicarán las disposiciones del capítulo VI.

CAPÍTULO II.— *Del contrato de trabajo en general.*

Art. 1.637. d) Si el contrato de trabajo se hiciera por escrito, el coste del documento y los gastos accesorios correrán a cargo del patrono.

Art. 1.637. e) Si, al celebrar el contrato, se hubiesen dado arras o se

fiar, ninguna de las partes tendrá la facultad de renunciar al convenio abandonando o restituyendo las arras o la señal.

Las arras o la señal podrán deducirse del salario si el compromiso no ha excedido de tres meses, cuando se hubiere pactado para más tiempo o por un plazo indeterminado.

Art. 1.637. f) La Ley presume que la mujer casada ha obtenido la autorización marital, en lo concerniente a los contratos de trabajo que celebre en calidad de obrera.

Podrá, por lo tanto, hacer todo lo que de estos contratos se deriva, incluso dar recibo y demandar ante los Tribunales, sin la asistencia de su marido.

Tendrá derecho a disponer, en beneficio del hogar, de lo que recibe o pueda reclamar en virtud del contrato de trabajo que hubiera suscrita.

Art. 1.637. g) Los menores tienen capacidad para celebrar contratos de trabajo a título de obreros, si les autorizase a este efecto su representante legal oralmente o por escrito.

La autorización oral sólo podrá tener por objeto la celebración de un contrato de trabajo determinado. Se otorgará en presencia del patrono o del que haga sus veces. No podrá otorgarse bajo condición. Si se otorgase por escrito, el menor deberá entregar el documento al patrono, que enviará inmediatamente una copia del mismo al menor, y que devolverá el documento al menor o a sus representantes, una vez terminado el contrato.

Fuera de los casos en que se opongan a ello determinadas condiciones del documento otorgando la autorización, el menor quedará asimilado en todo lo concerniente al contrato de trabajo, hecho, en virtud de esa autorización, a un mayor de edad, salvo lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 1.638 f).

Sin embargo, no podrá personarse en juicio sin la asistencia de su representante legal, salvo en el caso de que el Juez compruebe que éste no se halla en estado de decidir en un sentido o en otro.

Art. 1.637. h) Si un menor no autorizado celebrase un contrato de trabajo, y en virtud del mismo trabajase por espacio de cuatro semanas al servicio del patrono, sin que a ello se oponga su representante legal, se considerará que éste le ha autorizado verbalmente para celebrar el contrato de trabajo.

Art. 1.637. i) Es nulo el contrato de trabajo celebrado entre esposos.

Art. 1.637. j) El Reglamento hecho por el patrono no obliga al obrero sino en el caso de que éste declare por escrito que lo acepta y concurren las siguientes condiciones:

1.ª Que se envíe gratuitamente al obrero por el patrono, o en nombre de éste, un ejemplar completo del Reglamento;

2.ª Que el patrono o persona que le represente deposite en el Juzgado de paz en cuya jurisdicción esté situada la empresa, y de modo que pue-

da tenerse conocimiento del mismo, un ejemplar completo del Reglamento, firmado por el patrono;

3.^a Que un ejemplar completo del Reglamento se exponga en lugar accesible fácilmente a los obreros, y, siempre que sea posible, en el local donde se verifica el trabajo, de modo que pueda leerse con toda claridad.

El depósito y el examen del Reglamento en el Juzgado serán gratuitos.

Será nula toda estipulación contraria a lo dispuesto en el presente artículo.

Art. 1.637. *k)* Si durante el contrato de trabajo se adoptase un Reglamento o se modificase el existente, el nuevo Reglamento o el Reglamento modificado no obligará al obrero sino cuando un ejemplar completo del proyecto de Reglamento o de las proyectadas modificaciones se sometiere gratuitamente a su inspección antes de aprobar el Reglamento o durante el tiempo necesario para poder estudiar convenientemente el contenido del mismo.

Si el obrero, una vez aprobado el Reglamento o sus modificaciones hechas, se negare a declarar que lo acepta, esta negativa se considerará como una renuncia al contrato, lo más tarde para el día en que el Reglamento nuevo o modificado entre en vigor. Si el contrato se hiciera por un plazo determinado, o si hubiere entre la fecha en que el Reglamento nuevo o modificado se presenta por el patrono, o en nombre de éste al obrero, a los fines de obtener la declaración antes citada, y en la que debe entrar en vigor, menos días francos de los que requiere el plazo para el despido, el obrero tendrá derecho a una indemnización calculada conforme al art. 1.639 *r*).

Toda cláusula contraria a una disposición del presente artículo será nula.

Art. 1.637. *l)* Será nula la declaración por la cual se obligue al obrero a aceptar cualquier Reglamento futuro o cualquier modificación ulterior de un Reglamento existente.

Art. 1.637. *m)* Las cláusulas de un Reglamento no podrán derogarse por medio de un contrato particular sino cuando éste se haga por escrito.

Art. 1.637. *n)* Toda estipulación entre el patrono y el obrero, contraria a un contrato colectivo de trabajo que obligue a ambos, se declarará nula, si así lo pide uno de los que hayan sido parte en el contrato colectivo, con exclusión, sin embargo, del patrono.

Se entenderá por contrato colectivo de trabajo el acuerdo entre uno o varios patronos o una o varias Sociedades patronales, dotadas de personalidad jurídica, y una o varias Asociaciones de obreros que posean dicha personalidad, referente a las condiciones de trabajo que deben observarse en los contratos relativos al mismo.

Art. 1.637. *o)* Para el cálculo del salario por día fijada en dinero, el día, para los efectos del presente título, se considerará de diez horas; la semana de seis días; el mes, de veinticinco días, y el año, de trescientos

días. Si el salario se fija de distinto modo que por tiempo, ya sea total ya sea parcialmente, el salario medio del obrero, calculado con relación a los treinta días de trabajo precedentes, se considerará como salario diario fijado en dinero; a falta de esta base, se considerará como salario usual en aquel trabajo que, dada la naturaleza, el medio y el tiempo, sea más similar.

Art. 1.637. *p)* El salario de los obreros que no habiten en casa del patrono no podrá fijarse más que:

- 1.º En dinero;
- 2.º En alimentos, alumbrado y calefacción que hayan de emplearse en el lugar donde se facilitan;
- 3.º En ropas que haya de usar el obrero en su trabajo;
- 4.º En determinada cantidad de productos de la industria en que se gana el salario o de materias primas o accesorios empleados en esta industria, en cuanto estos productos o primeras materias o accesorios sirvan, dada su naturaleza y su cantidad, para satisfacer las primeras necesidades de la vida del obrero y de su familia o se empleen en la industria del obrero como materias primas o accesorios, máquinas o instrumentos, abstracción hecha, en los dos primeros casos, de las bebidas alcohólicas;
- 5.º En el uso de una casa o local indicado; de un pedazo de terreno o de una huerta; de un establo para cierto número de animales, cuya especie habrá de indicarse, pertenecientes al obrero o a un individuo de su familia; en el uso de máquinas o instrumentos, comprendida su conservación;
- 6.º En ciertos trabajos o servicios que hayan de hacerse por el obrero para el patrono, o por cuenta de éste;
- 7.º En la enseñanza que reciba el obrero por el patrono o por cuenta de éste.

Art. 1.637. *q)* Si el contrato o el Reglamento de trabajo no determina-se salario alguno, el obrero tendrá derecho al salario usual en el momento en que se celebró el contrato, tratándose de un trabajo como el conve-nido, en el lugar en donde debía llevarse a efecto aquél.

Si no hubiera uso de este género, el salario se fijará con equidad, te-niendo en cuenta las circunstancias.

Art. 1.637. *r)* Si el salario se fijase de distinto modo a como se dispo-ne en el art. 1.637 *p)*, se evaluará en dinero y se considerará fijado en el quintuplo de esta evaluación.

Sin embargo, el salario total adeudado en esta forma no podrá exce-l-der en más de una tercera parte del salario, calculado conforme a las dis-posiciones del artículo anterior.

Toda estipulación contraria a la disposición anterior será nula.

Art. 1.637. *s)* Se prohíbe, y será nula, toda estipulación entre el pa-trono y uno de sus empleados o gerentes y un obrero a sus órdenes, por virtud de la cual se obligue éste a gastar su salario u otros ingresos, o

parte de aquél o de éstos, de una manera determinada, o a proporcionarse los objetos que necesita en un lugar determinado o en casa de determinada persona.

Se exceptúan de esta disposición:

1.º La estipulación por virtud de la cual el obrero deba participar en una Caja, si ésta reúne las condiciones fijadas por Reglamento administrativo;

2.º En lo concerniente a los obreros mineros, la estipulación de que una parte del salario ganado durante la menor edad se depositará por el patrono, en nombre del obrero, en la Caja postal de Ahorros del Reino o en una Caja de Ahorros creada al efecto, que reúna las condiciones exigidas por el Reglamento administrativo, con la reserva de que no podrá cobrarla el obrero sino al cumplir una edad determinada, que podrá fijarse en más de veintiún años, o al ser declarado mayor de edad, o si el Juez de paz del cantón donde reside el menor concede autorización para ello, después de haber oído o citado en debida forma al menor y al patrono, a petición del representante legal del menor.

Art. 1.637. t) Si el obrero, a consecuencia de una estipulación prohibida y nula, según lo dispuesto en el artículo anterior, celebrase un pacto cualquiera con el patrono, no se derivará de éste obligación de ningún género. El obrero tendrá derecho a reclamar del patrono la restitución de lo que hubiera retenido de su salario o de lo que hubiera abonado por tal concepto, sin estar obligado a restituir lo que se le hubiera entregado en cumplimiento del contrato.

Sin embargo, el Juez tendrá derecho, al admitir la demanda del obrero, a limitar la condena a la cantidad que le parezca equitativa, dadas las circunstancias del caso, sin rebajar nada, sin embargo, de la cantidad en que calculase el perjuicio sufrido por el obrero.

Si éste, a consecuencia de una estipulación prohibida y nula, como antes se ha dicho, celebrase un contrato con persona distinta del patrono, tendrá derecho a reclamar al patrono el importe de lo que por esta razón hubiere pagado y siga debiendo.

El derecho reconocido al obrero por el presente artículo prescribe en el plazo de seis meses.

Art. 1.637. u) El patrono no podrá imponer multas por infracciones del Reglamento de trabajo sino cuando estas prescripciones se enuncian con toda claridad y se habla de las multas en el Reglamento.

Los convenios que estipulen multas deberán hacerse por escrito.

El convenio o Reglamento de trabajo que señale multas deberá indicar exactamente el destino de éstas. No podrán emplearse, ni directa ni indirectamente, en beneficio personal del patrono o de aquel a quien este último hubiere facultado para imponer multas a los obreros.

Toda multa prevista en un Reglamento de trabajo o en un convenio deberá fijarse en una cifra determinada, y expresarse en la moneda en que se hubiera convenido el salario en dinero.

El total de multas impuestas a un obrero durante una semana no podrá exceder de su salario de un día, calculado en dinero. Ninguna multa particular podrá exceder de esta cantidad.

Toda estipulación contraria a alguna de las disposiciones del presente artículo será nula. Sin embargo, podrán emitirse, por convenio escrito o por Reglamento de trabajo, las disposiciones de los párrafos 3.º, 4.º y 5.º, en lo concerniente a los obreros cuyo salario, fijado en dinero, excede de 4 florines al día. En este caso, el Juez tendrá siempre la facultad de fijar la multa en una cantidad inferior, si le parece exagerada.

Se entenderá por estipulación de multas en el presente artículo la estipulación de las impuestas por el patrono según el capítulo X del título I del presente libro.

Art. 1.637. v) El patrono no podrá, por razón del mismo hecho, cobrar una multa y pedir una indemnización de daños y perjuicios.

Toda estipulación contraria a esta disposición será nula.

Si una de las partes hubiera procedido por engaño o por falta contrariamente a sus obligaciones, y si el daño resultante para la otra parte no pudiera evaluarse en dinero, el Juez fijará una cantidad a título de daños y perjuicios.

Art. 1.637. x) La estipulación entre patrono y obrero, por virtud de la cual se limita el derecho de este último a buscar colocación de determinado género al terminar el compromiso, no será válida sino cuando se haga convenio escrito, o por Reglamento de trabajo, y con un obrero mayor de edad.

El Juez podrá, ya sea a petición del obrero, ya sea a consecuencia de una defensa de éste en un pleito, anular una estipulación de este género total o parcialmente, fundándose en que el obrero resulta injustamente perjudicado por dicha estipulación, habida cuenta el interés del patrono que deba protegerse.

El patrono no podrá invocar la estipulación mencionada en el apartado 1.º, si hubiese roto injustamente el contrato, o si por dolo o culpa hubiese dado al obrero justa causa para poner inmediatamente fin a la relación contractual, siempre que el obrero hubiese hecho uso de esta facultad; ni tampoco en el caso en que el Juez, a demanda o solicitud del obrero, anulase el contrato de trabajo por el mismo motivo.

Caso de que el obrero se obligase, con respecto al patrono, a una indemnización de daños y perjuicios, si no obrase de conformidad con la estipulación mencionada en el apartado 1.º, el Juez podrá rebajar la cantidad si la suma fijada le pareciese excesiva.

Art. 1.637. y) Todos los actos y contratos concernientes a la modificación o extinción de los contratos de trabajo, así como todos los documentos redactados conjunta o separadamente por el patrono, el obrero o sus representantes legales, sea privadamente, sea ante funcionario público, sin intervención de tercero, estarán libres de los derechos del Tim-

bre y de la formalidad del Registro; pero si se desea cumplir esta formalidad, se registrarán gratuitamente.

Art. 1.637. *z)* Las disposiciones del presente título no serán aplicables a los contratos de trabajo celebrados entre un armador y un Capitán, o entre un Capitán y los Oficiales y marineros, salvo lo dispuesto en el artículo 754 del Código de Comercio.

Tampoco se aplicarán a las personas al servicio del Estado, de la Provincia o del Municipio, a los *polders* y a otros organismos de derecho público, a no ser que hubiesen sido declaradas aplicables antes o al iniciarse el contrato, bien por las partes, bien por una Ley u orden.

CAPÍTULO III.—*De las obligaciones del patrono.*

Art. 1.638. El patrono estará obligado a pagar al obrero el salario en el plazo fijado.

Art. 1.638. *a)* El salario fijado por jornada se debe desde que el obrero entre en el servicio hasta el momento en que termine el compromiso.

Art. 1.638. *b)* No habrá obligación de abonar salario por el tiempo que el obrero no realice el trabajo convenido.

Art. 1.638. *c)* No obstante, el obrero conservará el derecho al salario estipulado por jornada, por un periodo relativamente corto de tiempo, siempre que sea a causa de enfermedad o de accidente, salvo que éstos le fuesen directamente imputables o consecuencia de su inmoralidad, o que fuesen consecuencia de defecto corporal, respecto al cual hubiese dado al patrono informes intencionalmente falsos al tiempo de la celebración del contrato.

Si en este caso tuviera derecho a percibir una indemnización o auxilio pecuniario en virtud de un seguro contra enfermedad o por accidente, prescrito por la Ley o en virtud de un seguro o de una Caja cuya intervención estuviere prevista en el contrato o resultase de él, se disminuirá el salario en el tanto correspondiente a dicha indemnización o auxilio.

El obrero conservará igualmente su derecho al salario durante un corto periodo, que se fijará según equidad, cuando se viere impedido de realizar su trabajo por cumplir una obligación impuesta por la Ley o por la Autoridad, sin previa indemnización pecuniaria, que no pudiera realizar durante sus horas libres, o como resultado de ciertas circunstancias especialísimas que no le fueron imputables.

Se entenderán por circunstancias especialísimas para la aplicación del presente artículo: el parto de la mujer del obrero, la muerte o el entierro de un miembro de la familia o de sus padres y afines, sin limitación en la línea directa y hasta el segundo grado en la colateral. Se considerará como una obligación de las impuestas por la Ley o por la Autoridad el ejercicio de la función electoral.

Si el salario en dinero se fijase de otro modo que por jornada, serán igualmente aplicables las disposiciones del presente artículo, salvo tomar

como tipo para la fijación del salario el salario medio que el obrero hubiese podido ganar durante el tiempo del impedimento.

No obstante, se deducirán del salario los gastos que el obrero se hubiese evitado por no ejecutar el trabajo.

No podrán ser derogadas las disposiciones del presente artículo más que por medio de convención escrita o por Reglamento del trabajo.

Art. 1.638. d) Tampoco pierde el obrero su derecho al salario fijado, según el tiempo, si estaba dispuesto a ejecutar el trabajo convenido, y el patrono no se ha aprovechado de él, ya por culpa suya, ya a consecuencia de un obstáculo imprevisto que le concierne personalmente.

Las disposiciones de los apartados 2.º, 5.º, 6.º y 7.º del artículo anterior, serán aplicables en este caso.

Art. 1.638. e) Si el salario consiste, en todo o en parte, en una cantidad cuyo total dependa de datos que deban resultar de los libros del patrono, el obrero tiene derecho a exigir del patrono comunicación de los documentos que le sean necesarios para llegar al conocimiento de dichos datos.

Podrá acordarse, por convención escrita o por Reglamento de trabajo, que la comunicación antedicha se haga, no a cada obrero en particular, sino a cierto número de obreros al servicio del patrono ó a uno o varios peritos contadores, que serán designados unos y otros por los obreros, por voto escrito.

La comunicación de los datos necesarios por el patrono se verificará, si éste lo desea, bajo la obligación expresa de guardar secreto, impuesta al obrero o al que, de acuerdo con el párrafo anterior, le reemplace; éste no podrá ser obligado, sin embargo, a guardar secreto con respecto al obrero.

La obligación de guardar secreto cesará, en cuanto sea preciso, en caso de discusión ante los Tribunales.

Si los datos a que se refiere el apartado 1.º se refieren a las ganancias realizadas por la empresa del patrono, o en parte de ella, podrán también derogarse las disposiciones del párrafo 1.º, por convención escrita o Reglamento de trabajo, en otra forma que la indicada en el apartado 2.º

Art. 1.638. f) El mandato a que se refiere el párrafo 1.º del art. 1.421 deberá hacerse por escrito cuando se refiera al pago del salario del obrero.

Si la autorización escrita de que habla el art. 1.637 g) contuviera cláusula disponiendo que el salario en dinero deba, en todo o en parte, ser pagado al representante legal, en vez de serlo al menor, se considerará a dicho representante como si fuese el obrero, por lo que afecta al pago del salario o a la parte que se le haya de entregar.

Aun en el caso de que la autorización no contenga cláusula de esta clase, el salario en dinero debido al menor de edad se entregará a su representante legal, si éste se opone, por escrito, a que el pago se haga al menor.

En los demás casos no previstos en los apartados 2.º y 3.º del presente artículo, el patrono quedará libre en virtud del pago hecho al menor.

Los pagos hechos a tercero, de manera distinta a como se dispone en el presente artículo y en el siguiente, serán nulos, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en los artículos 374 h) y 440 c) del presente Código, y en el art. 334 bis del Código de procedimiento penal.

Art. 1.638. g) El embargo, realizado por el patrono, del salario debido por éste al obrero, no será válido cuando el salario en dinero no pase de cuatro florines por día, sino hasta el quintuplo del salario fijado en dinero. Si el salario en dinero excede de cuatro florines por día, el embargo no será tampoco válido más que por un quinto, hasta la cifra indicada; lo que excede es embargable por el todo. No se admitirá limitación alguna si el embargo tiene por objeto el pago al embargante de alimentos debidos en virtud de Ley.

Toda transmisión, dación en prenda o cualquier otro acto por el que el obrero reconozca un derecho cualquiera sobre su salario a un tercero, sólo será válido en la medida en que su salario sea embargable.

El poder para el cobro del salario, dado por el obrero, bajo cualquier forma o denominación que sea, es siempre revocable.

Será nula toda estipulación contraria a las disposiciones del presente artículo.

Art. 1.638. h) El pago del salario en dinero se verificará en moneda legal del Reino; el salario fijado en moneda de un país extranjero se calculará según el cambio en la fecha y en el lugar del pago, o si carece de cambio, según el del mercado más próximo en que exista.

Sin embargo, en los Municipios indicados en el Reglamento de Administración general, a que se refiere el art. 19 de la Ley de 1901 sobre la moneda, el salario podrá abonarse en moneda legal o en billetes de Banco del país, cuyas monedas, de plata, de níquel, de bronce o de cobre, pueden darse en pago en los Municipios indicados, sin perjuicio del derecho del obrero a exigir la moneda legal de los Países Bajos.

Art. 1.638. i) El pago del salario se verificará en los casos en que se haya fijado, en otros elementos que no sea dinero, conforme a lo que haya sido convenido por la convención o Reglamento de trabajo, o, en el caso a que se refiere el art. 1.637 r), conforme a las reglas allí establecidas.

Art. 1.638. j) Todo pago de salario efectuado de un modo distinto que el previsto en los dos artículos precedentes será nulo. El obrero conservará el derecho de reclamar el salario debido al patrono, sin que esté obligado a restituir lo que recibió por un acto de pago nulo.

Sin embargo, el Juez que acepte la demanda del obrero tendrá la facultad de limitar la condena a la cantidad que, dadas las circunstancias del caso, le parezca equitativa, sin que pueda ser inferior al importe en que valúe el daño sufrido por el obrero.

El derecho reconocido al obrero en virtud del presente artículo prescribirá a los seis meses.

Art. 1.638. k) Cuando el lugar del pago del salario no fuese determinado por convención, Reglamento de trabajo o por la costumbre, el pago se verificará, ya en el sitio donde el trabajo se ejecute generalmente, ya en la oficina del patrono, si ésta está situada en el mismo Municipio que aquel donde la mayoría de los obreros tiene su domicilio, ya en el domicilio del obrero, a elección del patrono.

Art. 1.638. l) El pago del salario fijado, según el tiempo, se verificará del modo siguiente:

Si el salario es por semana o por periodos más cortos, a fin de semana;

Si el salario se devenga por periodos que excedan de una semana y sean inferiores a un mes, al término de cada periodo con arreglo al cual se haya fijado el salario.

Si el salario se fijó por meses, a fin de cada mes;

Si el salario hubiese sido fijado por periodos superiores a un mes, al fin de cada trimestre.

Las variaciones, consistentes en que el pago de los salarios fijados por periodos inferiores a una quincena se verifique al fin de cada quincena y que el de los salarios fijados por meses se hará al fin de cada trimestre, sólo podrán estipularse por convenio escrito o Reglamento de trabajo.

Si el salario es de cuatro florines, como maximum, por día, no se podrá verificar el pago, por lo que se refiere a los obreros que no viven en casa del patrono, mediante derogación de las disposiciones precedentes, hasta la expiración de cada quincena lo más tarde.

El pago del salario de los obreros que habitan en casa del patrono tendrá lugar, como excepción a las disposiciones precedentes, al fin del periodo fijado por la costumbre del lugar, salvo el caso en que se acuerde por convención escrita o Reglamento de trabajo que el pago se efectúe conforme a las disposiciones del apartado 1.º

Los periodos de pago fijados en virtud del presente artículo podrán abreviarse siempre por común acuerdo de las partes.

Art. 1.638. m) El pago del salario fijado en dinero, pero no en consideración al tiempo, se verificará de conformidad con las disposiciones del artículo precedente, considerando el salario como fijado con arreglo al periodo conforme al cual se fija generalmente el salario, por lo que se refiere al trabajo, que, dadas la naturaleza, el lugar y el tiempo, se asemeje más al trabajo que el salario retribuye.

Art. 1.638. n) Si el salario fijado en dinero consiste en una cantidad cuya determinación depende de un dato que debe resultar de los libros del patrono, el pago se efectuará cada vez que el importe del salario pueda ser determinado, teniendo en cuenta que el pago se efectuará, por lo menos, una vez al año.

Si el dato a que se refiere el apartado 1.º se refiere a la ganancia realizada en la empresa por el patrono, y resultase de la naturaleza de la explotación o del uso que dicho provecho no puede determinarse sino des-

pués de un periodo que exceda de un año, podrá estipularse por convención escrita o Reglamento de trabajo, que los pagos se verifiquen después de hecha la determinación.

Art. 1.638. o) Si el salario en dinero se hubiese fijado por partidas y conforme al tiempo, o por partidas, en otra forma, o si se hubiese fijado por partidas en consideración a varios periodos distintos, las disposiciones de los artículos 1.638 b). a 1.638 n) inclusive serán aplicables a cada uno de dichos periodos.

Art. 1.638. p) En todo pago que se haga se abonará el importe íntegro.

Sin embargo, podrá acordarse por convención escrita o Reglamento de trabajo, por lo que respecta al salario fijado en dinero, pero dependiente del resultado del trabajo que se ejecute, que, bajo reserva del corte de cuentas final, se abonará, el primer día de pago en que sea posible, cierta cantidad de salario, que será igual, por lo menos, a los $\frac{3}{4}$ del salario usual abonable por el trabajo más semejante, desde el punto de vista de la naturaleza, el lugar y el tiempo.

Art. 1.638. q) Si el salario fijado en dinero, o la fracción que de él reste, hecha deducción de lo que no debe ser pagado por el patrono y de la porción sobre la que tengan los terceros derecho, con arreglo a las disposiciones del presente título, no se abona lo más tarde el tercer día después de aquel en que, en virtud de los artículos 1.638 l), 1.638 m) y 1.638 o), el pago deba verificarse, el obrero tiene derecho, si la falta de pago es imputable al patrono, a una prima por causa de mora, que se elevará, a partir del cuarto y hasta el octavo día laborable inclusive, a 5 por 100, y por cada día laborable consecutivo, al 1 por 100, sin que la prima por causa de mora pueda en ningún caso exceder de la mitad de la suma debida. Sin embargo, el Juez tiene la facultad de limitar el aumento en la medida en que, dadas las circunstancias, le parezca equitativa.

Las estipulaciones contrarias a cualquiera de las disposiciones del presente artículo sólo serán válidas respecto de los obreros cuyo salario, fijado en dinero, sea superior a cuatro florines por día.

Art. 1.638. r) Únicamente podrá oponerse la compensación a la demanda de pago de salario por las deudas siguientes del obrero:

- 1.º Los daños y perjuicios de que sea dendor para con el patrono;
- 2.º Las multas de que sea responsable con respecto al patrono, en virtud del art. 1.637 u), si éste presenta prueba escrita, indicando el importe de cada multa, así como la época o los motivos por que fuere imputada, con indicación de la disposición del Reglamento de trabajo o convención escrita que se haya infringido;
- 3.º Las cuotas de una Caja o el depósito en la Caja de Ahorros Postal del Reino, o en una Caja de Ahorros, efectuadas por el patrono en provecho del obrero, en virtud del art. 1.637 s), 1.º y 2.º;
- 4.º El alquiler de una habitación, de un local, de una porción de te-

renos, o de máquinas o de instrumentos de que el obrero haya hecho uso en su propia industria, y que estén alquilados al obrero por el patrono, en virtud de convenio escrito;

5.º El precio de compra de los objetos usuales diariamente necesarios para la casa, excluyéndose las bebidas alcohólicas, y el de las materias primas o accesorias empleadas por el obrero en su propia industria que le haya suministrado el patrono, a condición de que dichos suministros consten por reconocimiento escrito del obrero, especificando la causa y el importe de la deuda, y que el patrono no reclame más que el precio de coste, siempre que este precio no exceda de aquel por que puede el obrero procurarse por otra parte los obreros necesarios para la casa;

6.º Los anticipos sobre el salario hechos en dinero por el patrono al obrero, con tal de que consten por reconocimiento análogo al precedente;

7.º El importe de lo que se haya pagado de más por el salario;

8.º Los gastos de cuidado y asistencia médicos que corresponden al obrero en virtud del art. 1.638 y).

Por lo que toca a las cantidades que el patrono pudiera reclamar en virtud de los números 2.º, 3.º y 5.º, no podrá, en cada entrega de salario, oponer la compensación por más de $\frac{1}{5}$ del salario fijado en dinero que deba ser abonado en el momento. En lo que afecta a las cantidades que, en virtud del presente artículo, pueda reclamar íntegramente, no podrá oponer la compensación por más de $\frac{2}{5}$ del expresado salario.

Será nula toda disposición que conceda al patrono un derecho de compensación más extenso.

Art. 1.638. s) Las estipulaciones que tengan por objeto retener una determinada cantidad de salario el día de pago no serán válidas sino cuando se hayan hecho por contrato escrito o por un Reglamento del trabajo, con el fin declarado de permitir deducir de dicho salario las indemnizaciones que el obrero pueda deber al expirar el contrato, en virtud del art. 1.639 t), y si en cuanto al sobrante se ajustan a las demás disposiciones de este artículo.

El patrono debe depositar la cantidad retenida, a nombre del obrero, en la Caja de Ahorro Postal del Reino. El depósito de esta cantidad se depositará dentro de los tres días siguientes al de pago. Se considerará al obrero como propietario de la cantidad a depositar desde el momento en que se verifica el pago.

La retención no excederá, en cada caso, de la décima parte del salario pagado en dinero. El total de las retenciones no podrá exceder del importe de la indemnización fijada en el art. 1.639 r), entendiéndose que para los obreros cuyo salario evaluado en dinero sea de cuatro florines, como máximo, no podrá exceder del salario en dinero de doce días laborables.

Inmediatamente que haya expirado el contrato, sin estar obligado el obrero al pago de la indemnización, adquirirá la libre disposición

de la cantidad depositada a su nombre, así como de los intereses que haya producido.

Un Reglamento de Administración general tomará las disposiciones necesarias para los depósitos y reembolsos que deban hacerse en virtud del presente artículo.

Art. 1.638. t) Cuando el salario del obrero se fije, en todo o en parte, en habitación, alimentos u otros objetos necesarios para la vida, el patrono deberá proceder conforme a los usos locales y a las exigencias de la higiene y las buenas costumbres.

Toda estipulación suprimiendo o restringiendo esta obligación del patrono se tendrá por nula.

Art. 1.638. u) El patrono temporalmente impedido para pagar el salario cuando éste consista en habitación, alimentos u otras necesidades de la existencia, sin que el impedimento provenga de una falta del obrero, deberá abonar a éste una indemnización, cuyo importe se fijará por convenio, y a falta de éste según los usos locales.

Art. 1.638. w) El patrono deberá regular el trabajo de modo que el obrero no tenga que trabajar los domingos y días asimilados, según los usos locales, a no ser que se haya convenido lo contrario, o que así resulte de la naturaleza del trabajo.

Por lo que se refiere a los obreros mineros, el patrono deberá regular el trabajo de modo que les permita asistir a los cursos que se den en los establecimientos de enseñanza religiosa, de perfeccionamiento y profesional. Toda estipulación en contra de estas disposiciones será nula.

Art. 1.638. x) El patrono deberá dictar los oportunos Reglamentos e instrucciones para evitar los peligros a que el obrero está expuesto, en la medida en que lo permitan las condiciones del trabajo.

En caso de incumplimiento de estas prescripciones, el patrono deberá responder de los daños ocasionados al obrero, conforme a lo dispuesto en la Ley de 1901 sobre accidentes del trabajo.

Art. 1.638. y) El patrono estará obligado, en los casos de enfermedad o accidentes de sus obreros, a cuidar por el tiempo que dure el contrato del trabajo, a menos de que exceda de seis semanas, de que aquéllos sean convenientemente asistidos.

Tendrá el derecho de reembolsarse de estos gastos; mas en lo que se refiere a los de las cuatro primeras semanas, sólo en el caso de que la enfermedad o accidente hayan sido producidos por culpa del obrero.

Art. 1.638. z) En general, el patrono deberá hacer o no hacer lo que un buen patrono haría o no haría en tales circunstancias.

Art. 1.638. aa) Al extinguirse el contrato, el patrono deberá proporcionar al obrero, si éste lo solicita, un certificado.

El certificado contendrá informes precisos sobre la naturaleza del trabajo ejecutado y duración del contrato, y también, si el obrero lo exigiese, sobre el modo como ha cumplido sus obligaciones y sobre la causa de la extinción del contrato. Si el obrero hubiese rescindido el contrato sin mo-

tivo, el patrono se limitará a consignar el hecho en el certificado, sin indicar presuntos motivos; si lo hubiese hecho ilegítimamente, tiene derecho a consignarlo en el certificado.

El patrono que rehusare expedir el certificado pedido, mencionase en él hechos que le constasen ser inexactos, o pusiese en el certificado cualquier signo destinado a indicar una circunstancia no contenida en el texto, será responsable del daño que resultare, tanto con respecto al obrero como a un tercero.

Toda estipulación eximiendo de estas obligaciones o limitándolas se tendrá por nula.

CAPÍTULO IV. — *De las obligaciones del obrero.*

Art. 1.639. El obrero deberá ejecutar el trabajo convenido del modo mejor que sepa hacerlo. Cuando la naturaleza y extensión del trabajo que se ha de ejecutar no estén determinados por convenio o Reglamento del trabajo, regirá la costumbre.

Art. 1.639. a) El obrero deberá ejecutar personalmente su trabajo; sólo con asentimiento del patrono podrá hacerse reemplazar por un tercero.

Art. 1.639 b) El obrero deberá conformarse a las instrucciones relativas a la ejecución del trabajo que le sean transmitidas por el patrono, a su nombre, dentro de los límites de las Leyes y Reglamentos, del contrato o del Reglamento del trabajo.

Art. 1.639. d) En general, el obrero deberá hacer lo que un buen obrero haría en circunstancias análogas.

CAPÍTULO V. — *De los modos de extinción de las obligaciones que derivan del contrato de trabajo.*

Art. 1.639 e) Las obligaciones derivadas del contrato de trabajo se extinguen por el transcurso del plazo fijado por el contrato, Reglamento de trabajo, Ley o Reglamento, y en defecto de ellos, por el uso.

En todos estos casos no deberá anunciarse de antemano la cesación en el trabajo sino:

1.º Cuando esta condición se exigiere en convenio escrito o Reglamento de trabajo;

2.º Cuando apareciere exigida por una Ley, Reglamento o costumbre, aun en el caso de haberse previamente fijado un plazo, y si las partes no hubiesen derogado esta exigencia, en los casos en que fuere permitida por virtud de convenio escrito o Reglamento de trabajo.

Art. 1.639. f) Cuando, expirado el plazo, continúe vigente el contrato

de trabajo, sin oposición de ninguna de las partes, se considerará renovado en los mismos términos que el anterior.

Art. 1.639. *g)* Cuando la duración de un contrato de trabajo no aparezca determinada de ningún modo, se considerará como indeterminada.

Cuando el contrato de trabajo se hubiere convenido por tiempo indeterminado o hasta que se hubiese dado el aviso previo, cada una de las partes tendrán derecho a rescindirle, dando el previo aviso de despido, pero conformándose a las prescripciones de los dos artículos siguientes.

Art. 1.639. *h)* No podrá hacerse el aviso sino para el día o días determinados en el contrato, Reglamento de trabajo, o en su defecto, por la costumbre; a falta de indicación de este género, podrá darlo para cualquier día.

Art. 1.639. *i)* El plazo de despido será igual al tiempo comprendido ordinariamente entre dos días consecutivos de pago de jornal, sin poder en todo caso exceder de seis semanas.

En caso de fijación, por convenio, nunca el plazo podrá exceder de seis meses, ni ser mayor para una de las partes que para la otra. A pesar de esto, el plazo no excederá de lo fijado en el párrafo 1.º para los obreros que ganen menos de 4 florines diarios, a no ser que los usos locales establezcan un plazo más largo.

Art. 1.639. *l)* Serán nulas todas las estipulaciones en que se fije un periodo de prueba de más de dos meses de duración, o de duración desigual para cada una de las partes, así como toda estipulación en que se conviniere un nuevo periodo de prueba.

Art. 1.639. *o)* Las partes podrán rescindir el contrato sin aviso previo; pero la parte que así lo haga obra ilegalmente, a no ser que abonase a la otra parte la indemnización de que se habla en el art. 1.639 *r)*, o que pusiere fin al contrato por motivo grave, del cual deberá dar inmediatamente conocimiento a la otra parte.

Art. 1.639. *p)* Se considerarán como motivos graves para el patrono los actos, carácter o conducta del obrero que den lugar a que razonablemente no pueda exigirse de aquél que continúe el contrato.

Entre otros, podrán considerarse como motivos graves:

- 1.º Engañar al obrero al patrono, presentándole certificados falsos o falsificados, y darle falsos informes sobre la manera como haya terminado su anterior contrato de trabajo.
- 2.º Estar desprovisto, de un modo evidente, de la capacidad o habilidad necesarias para el trabajo para que ha sido contratado.
- 3.º Entregarse, a pesar de las reconvenciones, a la embriaguez o a la disipación.
- 4.º Hacerse culpable de robo, engaño u otros delitos que le hagan indigno de la confianza del patrono.

5.º Ofender groseramente o amenazar seriamente al patrono, a las personas de su familia o a sus compañeros de trabajo.

6.º Provocar o intentar provocar a alguna de estas personas a cometer actos contrarios a la Ley o a las buenas costumbres.

7.º Perjudicar o exponer la propiedad del patrono a un peligro grave, a sabiendas o inconscientemente, a pesar de las advertencias.

8.º Divulgar particularidades relativas a la casa o industria del patrono sobre las que se debiera guardar secreto.

10. Descuidar gravemente, de un modo cualquiera, las obligaciones que le impone el contrato.

11. Ponerse, por su culpa, en condiciones que no le permitan ejecutar el trabajo convenido.

Art. 1.639. g) Se considerarán como motivos graves para el obrero todas aquellas circunstancias que tengan por consecuencia no poder exigirle racionalmente la continuación del contrato.

Se considerarán, entre otros, como motivos graves:

1.º Maltratar al patrono, ofender o amenazar seriamente al obrero o a su familia, o tolerar actos de esta naturaleza de parte de las personas que vivan con él o de sus subordinados.

2.º Provocar al obrero o a los miembros de su familia, o tolerarlo a los suyos, a actos contrarios a la Ley o a las buenas costumbres.

3.º No pagar el salario el día convenido.

4.º En el caso en que deba proporcionar alimento o habitación, no hacerlo cumplidamente.

5.º No proporcionar al obrero trabajo suficiente cuando el salario dependa del trabajo ejecutado.

6.º Si no le proporciona el auxilio convenido o lo hace de un modo insuficiente.

7.º Descuidar gravemente las obligaciones que le impone el contrato.

8.º Encargar al obrero, a pesar de su negativa, y sin que el contrato lo consigne así, un trabajo en la industria de otro patrono.

9.º Encerrar la continuación del contrato peligros graves para la vida del obrero, su salud, moralidad o reputación que no apareciesen al concluirse el contrato.

10. Quedar, a consecuencia de enfermedad o de otras causas, impedido, sin culpa suya, para seguir ejecutando el trabajo convenido.

La indemnización de que se habla en los artículos 1.637 k) y 1.639 o) equivaldrá al importe en dinero del salario a que alcance el plazo de aviso previo, en caso de contrato por tiempo indeterminado, y al importe del salario por el tiempo por el que hubiera debido continuar el contrato.

Art. 1.639. s) Cuando una de las partes pusiese fin al contrato sin dar el aviso previo, y la otra parte estimase que la indemnización, según el artículo precedente, no compensa debidamente los perjuicios causados, podrá reclamar judicialmente una indemnización suplementaria.

Art. 1.639. *f)* Cuando una de las partes pusiera fin al contrato de un modo ilícito, la otra parte podrá optar entre la suma fijada o una indemnización completa.

.....
Art. 1.639. *u)* Los derechos que concede el artículo anterior prescriben a los seis meses.

Art. 1.639. *v)* Cuando el contrato se hubiere concluido por más de cinco años, tendrá, sin embargo, el obrero derecho a rescindirlo, dando un aviso previo de seis meses.

Art. 1.639. *w)* Las partes tendrán derecho en todo momento, y por causas graves, a solicitar por escrito ante el Juez la declaración de rescisión del contrato. Toda estipulación en contrario sera nula.

Se considerarán como causas graves, además de las enumeradas en el art. 1.639 *a)*, los cambios sobrevenidos en la situación personal o económica de alguna de las partes o en las condiciones del trabajo que puedan justificar racionalmente la rescisión del contrato inmediatamente o en un plazo próximo.»

.....
Los artículos 3.º y 4.º contienen modificaciones de detalle de distintos artículos del Código civil, poniéndolos en concordancia con las nuevas prescripciones sobre contrato de trabajo; el 5.º, a un artículo del Código de Comercio, y el 6.º, algunas modificaciones al procedimiento ordinario, entre ellas facultando a los Jueces para solicitar informes de una Cámara del Trabajo sobre alguno de los puntos debatidos, suspendiendo, entrante el procedimiento por un plazo de siete a catorce días, y concediendo a todos los que hayan intervenido en algún contrato colectivo en litigio derecho para unirse o la acción en cualquier estado del juicio, sin necesidad de autorización o decisión incidental alguna. Por último, los artículos 7.º y 8.º contienen algunas adiciones a la Ley de Organización judicial y a la Ley de Quiebras.

HUNGRÍA

Ley de 14 de diciembre de 1899, relativa a los obreros empleados en trabajos hidráulicos y en la construcción de tranvías y caminos de hierro.

Art. 3.º La determinación de las condiciones del contrato entre el obrero y el que lo emplee será objeto del libre acuerdo de las partes. Sin embargo, serán nulos los convenios contrarios a la Ley.

Art. 4.º Todo contrato o toda declaración deberá contener:

- a) La indicación de la naturaleza, de la duración o de la cantidad de trabajo, expresada en medidas;
- b) La determinación del salario a destajo o por unidad de trabajo;
- c) Las cláusulas relativas a los gastos de transporte, a los anticipos, a los instrumentos de trabajo, a la habitación, al combustible y al suministro de agua potable.

Art. 5.º Si los obreros no se comprometen a un trabajo que deban prestar en común, el contrato no podrá estipular la obligación solidaria de los obreros.

Art. 6.º El patrono (apoderado) podrá dar al obrero, a título de gastos de transporte, una cantidad equivalente al coste real del transporte; pero con carácter de anticipo o préstamo, tan sólo el equivalente de la que el obrero puede ganar en dos semanas, dado el salario que se fija en el contrato.

Art. 7.º El contrato podrá también hacerse verbalmente cuando el trabajo deba efectuarse total o parcialmente en el territorio del Municipio en el cual tienen su domicilio los obreros, o cuando se emplean en el trabajo menos de diez obreros. En todos los demás casos, el patrono estará obligado a entregar al obrero, o al apoderado de los obreros, en el lugar en que se hace el convenio, una declaración escrita, expresando la existencia y las cláusulas del contrato, o bien deberá hacerse éste por escrito en presencia de dos testigos o ante un testigo oficial.

El contrato estará exento de derechos de timbre y registro.

Art. 8.º Podrán asistir a la celebración del contrato, en calidad de testigos oficiales, los Alcaldes, empleados municipales, Ingenieros del Estado, empleados de Administraciones oficiales de aguas, agricultura y obras públicas, así como los de caminos de hierro y los empleados de la

Sociedad de aguas, en cuanto los obreros no se contraten por esta Sociedad.

Queda prohibido exigir honorarios por la comparecencia de testigos.

Art. 9.º Si el contrato se hace por escrito, el testigo afirmará en el documento que el contrato se ha leído a los obreros en su presencia, que les ha sido explicado en el idioma que les es propio y que ha sido aceptado y firmado por ellos.

Art. 10. Si el documento se otorga por duplicado, uno de los ejemplares deberá entregarse al apoderado de los obreros, y el otro quedará en manos del patrono o apoderado de éste; si el contrato se hace en un solo ejemplar, el patrono o su apoderado deberá enviarlo, en los tres días siguientes a la fecha de la firma, a la Autoridad administrativa de primera instancia, en cuyo territorio deba hacerse total o parcialmente el trabajo.

Mediante el pago de una corona, las partes podrán obtener copia certificada, conforme y exenta de derechos de Timbre, del documento en el certificado del obrero; éste no deberá entregar su certificado sino después de haberse designado el lugar del trabajo.

Art. 11. Si durante la ejecución del trabajo las partes quieren modificar de común acuerdo las condiciones del contrato, deberán depositarlo en manos de la Autoridad.

El original no podrá entregarse más que a una Autoridad, y previa petición administrativa.

Art. 12. El patrono, o su apoderado, tendrá derecho a mencionar la celebración del contrato y atenerse estrictamente al procedimiento prescrito por la Ley para la celebración del contrato primitivo.

Art. 13. Si el contrato no fijase fecha para el comienzo del trabajo, el patrono, o su apoderado, estará obligado a avisar a los obreros directamente, o por medio de aviso oral o escrito, a su apoderado, con tres días de anticipación a lo menos, al efecto de que se presenten en el lugar del trabajo para ejecutar el contrato; deberá designar el lugar del trabajo tan luego como los obreros se presenten, y hacer que comience el trabajo; deberá también comunicarles el nombre de su apoderado, encargado de la dirección. El patrono está obligado a pagar el salario que se fije en el contrato en las épocas y de la manera estipulada en éste, a restituir los certificados recibidos de los obreros, y si la conclusión del contrato se menciona en estos últimos, a hacer constar el término del mismo y a cumplir, en general, con las obligaciones que el contrato le impone.

Si el patrono no cumple con estas obligaciones, deberá imponérsele, además de la pena que le sea aplicable, la reparación completa del daño causado a los obreros, así como las costas.

Si el apoderado del patrono infringe el contrato o falta a lo dispuesto en la Ley, la pena deberá aplicarse a éste, y la obligación de reparar el daño correrá de cuenta del patrono, el cual tendrá derecho a interponer recurso contra su apoderado.

Si el patrono o su apoderado pierden el certificado del obrero, abonará los gastos de expedición de un nuevo certificado; si al expirar el contrato, no restituye el certificado, o su duplicado, al obrero, por cualquier causa, deberá abonar diariamente al obrero, por cada día de retraso, el salario cotidiano usual en aquella época en el lugar en que se verifica el trabajo.

Art. 14. Los obreros estarán obligados a presentarse, en la época fijada por el contrato o por la convocación hecha por el patrono, en virtud del art. 13, acompañados, si el contrato les obliga a ello, de sus instrumentos de trabajo y de sus auxiliares, en el lugar del trabajo, empezando este último tan luego como se le haya indicado el lugar, y a cumplir, en general, con sus obligaciones legales y contractuales.

Art. 15. Si a consecuencia de un impedimento natural (inundación, huracán, etc.), no pudiera empezarse el trabajo, o continuarse durante tres días seguidos, y no se hubiera obligado el patrono a pagar una indemnización de manutención, o a facilitar ésta durante el tiempo que éste interrumpido el trabajo, los obreros podrán rescindir el contrato mediante la obligación de indemnizar o de garantizar los anticipos (préstamos).

Los obreros no estarán obligados, sin embargo, en semejante caso, a restituir los gastos de su transporte al lugar del trabajo; pero el patrono tampoco estará obligado a abonar los gastos de regreso.

Art. 16. Cuando las condiciones del trabajo se modifiquen de una manera esencial, y la Autoridad de primera instancia — que decide en este caso sin apelación — crea que el trabajo no puede hacerse al precio fijado en el contrato, deberá procederse a un nuevo acuerdo. El patrono, o su apoderado, estará obligado a entregar a los obreros, o al apoderado de éstos, una declaración escrita referente al acuerdo a que se ha llegado en lo que hace al precio por unidad.

Si las partes no llegan a ponerse de acuerdo, podrán cancelar el contrato. Sin embargo, los obreros estarán obligados, antes de retirarse, a reembolsar al patrono los gastos de transporte hechos por éste, o a seguir trabajando a los precios por unidad fijados en el contrato. En caso contrario, deberán ser condenados

.....
Art. 22. El patrono o su apoderado podrán rescindir el contrato con respecto al obrero:

a) Que se haga culpable de malos tratos al patrono, su apoderado o personas que de él dependan, o cometa o trate de cometer hechos punibles, contra la vida, la persona o los bienes del mismo;

b) Que haya sido condenado por infracción a la Ley II de 1898;

c) Que se halle en la imposibilidad de trabajar por causa de enfermedad;

d) Que se niegue a entregar una certificación, después que se haya designado el lugar del trabajo, o, en general, a cumplir sus obligaciones contractuales.

Art. 23. El obrero, fuera de los casos previstos en los artículos 15 y 16, tendrá derecho a rescindir el contrato:

a) Si el patrono, o su apoderado, se hiciera culpable de malos tratos con respecto al obrero o a los que de él dependen, o si comete o intenta cometer actos punibles contra la vida, persona y bienes del mismo;

b) Si no pudiera seguir trabajando por razón de enfermedad; .

c) Si fuera llamado para servir en el Ejército en la época en que deba cumplir el contrato;

d) Si el patrono no observa, con respecto a él, las cláusulas del contrato o las prescripciones de la Ley

Art. 24. En caso de rescisión del contrato, no deberá pagarse al obrero, deducción hecha de las retenciones justificadas, más que el salario que haya ganado en efectivo.

En los casos de las letras a) y b) del art. 23, el patrono deberá pagar, esto no obstante, además de los gastos de transporte de ida y vuelta, el salario que deba al obrero por toda la duración del trabajo o por la cantidad de trabajo determinada en el contrato.

Art. 25. La parte que quiera rescindir el contrato, en virtud de los artículos 15 y 16 ó 22 y 23, estará obligada a informar a la otra parte, verbalmente o por carta certificada, en los tres días siguientes del momento en que el hecho que sirve de base a la rescisión del contrato ha llegado a su conocimiento.

El que, sin dar este aviso, se sustraiga al cumplimiento del contrato, se considerará que ha roto el contrato.

Art. 26. El hecho de que el patrono rescinda el contrato, con respecto a uno o varios obreros, no da a los demás obreros derecho a rescindir el contrato; por otra parte, los motivos que pueda hacer valer el patrono para rescindir el contrato con respecto a ciertos obreros no le autorizan a rescindir el contrato con respecto a los demás obreros.

Ley de 15 de diciembre de 1899 sobre las relaciones jurídicas de los contratistas de trabajos agrícolas y sus obreros.

Art. 7.º El contrato entre el contratista de trilla mecánica y los obreros agrícolas alistados por él para la trilla deberá hacerse verbalmente o por escrito, ante dos testigos.

El Ministro de Agricultura podrá, a propuesta del Comité administrativo, decidir, por medio de una orden aplicable al territorio de determinados Municipios, que los pactos entre contratistas de trilla mecánica y los obreros deberán hacerse en presencia de la Dirección del Municipio.

Los contratistas de trilla mecánica que contraten obreros sin atenerse a las formalidades indicadas en los párrafos 1.º y 2.º del presente artículo, serán culpables de infracción y se les castigará con multas, que pueden elevarse a 600 coronas.

Art. 8.º Si las partes fijan el salario bajo la forma de un tanto de los productos trillados, será necesario también indicar la cantidad mínima de producto garantizada por el contratista de trilla mecánica a los obreros agrícolas a título de tanto por ciento.

Si las partes no han insertado ninguna cláusula relativa a esta cantidad mínima en el contrato, los obreros podrán reclamar, en vez de un salario en forma de tanto por ciento del producto, y por toda la duración del contrato, un salario igual al que se gana por término medio en la localidad y en la misma época por un trabajo análogo.

Art. 9.º Las modificaciones introducidas en el convenio hecho entre el propietario y el contratista de trilla mecánica no influirán sobre las relaciones jurídicas existentes entre este último y los obreros que emplea.

Art. 10. Los obreros agrícolas contratados por el empresario de trilla mecánica tendrán, por el importe de sus salarios vencidos, un privilegio superior a cualquier otro legal o contractual sobre los productos elaborados con su concurso, así como sobre la máquina que posee el contratista. Sin embargo, les estará prohibido poner dificultades a la explotación de la máquina valiéndose de este derecho.

Art. 11. El que desee contratar obreros para trabajos agrícolas que hayan de efectuarse en propiedades de un tercero, deberá otorgar el contrato con los operarios ante la Dirección del Municipio.

El contratista que dé ocupación a los obreros prescindiendo de un contrato de este género será culpable de infracción, y se le castigará con multa que pueda elevarse a 600 coronas como máximo.

Art. 12. El contrato deberá indicar la cantidad convenida en dinero o en productos, según que el salario se haya fijado en una o en otra forma. Las cláusulas relativas al reembolso de los anticipos o préstamos hechos a los obreros deberán insertarse igualmente en el contrato. Salvo pacto en contrario, los gastos de viaje serán de cuenta de los obreros, y los gastos de transporte de los productos entregados en concepto de salario, de cuenta del contratista.

Art. 13. (Las modificaciones introducidas en el contrato hecho entre el propietario y el contratista de obras públicas no influirán sobre las relaciones jurídicas existentes entre éste y sus obreros.)

Art. 14. Los obreros tendrán, por el importe de sus salarios vencidos, un privilegio legal, superior a cualquier otro privilegio legal o contractual, sobre los beneficios obtenidos, gracias a su concurso, por el contratista, en dinero o en productos, así como sobre el material y sobre la fianza de este último.

Art. 15. El contrato podrá hacerse verbalmente entre el obrero agrícola y el auxiliar contratado por éste.

Art. 16. Si el contrato hecho entre el patrono y el obrero se denuncia con arreglo a derecho, el obrero podrá denunciar también el contrato con el auxiliar, sin pagar indemnización.

Las modificaciones introducidas de común acuerdo en las relaciones jurídicas existentes entre el patrono y el obrero no ejercerán influencia en las obligaciones del obrero con respecto al auxiliar.

Art. 17. El auxiliar tendrá, por el importe de su salario vencido, un privilegio superior a cualquier otro privilegio legal o contractual sobre los beneficios obtenidos, gracias a su concurso, por el obrero, lo mismo en dinero que en productos, así como sobre la fianza de éste.

NICARAGUA

Ley de 20 de junio de 1912 reglamentando el contrato de trabajo.

En 20 de junio de 1912 se promulgó en la República de Nicaragua una Ley en la que se dispone que los contratos de trabajo sólo se celebren por el plazo de un año y que los obreros sólo puedan suscribirlos cuando dispongan de un certificado del último patrono en cuyo establecimiento trabajaron, o una certificación de buena conducta expedida por el Alcalde del distrito en donde residen.

Los Alcaldes serán los llamados a resolver las diferencias que surjan con ocasión del trabajo, pudiendo obligar a aquellas personas que proceden contra lo pactado en estos contratos a cumplir con sus obligaciones o a pagar una indemnización a la parte lesionada.

Los patronos que infrinjan la Ley serán castigados con multas de 5 a 25 pesos o prisión; en caso de reincidencia, la multa oscilará entre 50 y 200 pesos. Los que infrinjan las órdenes dictadas por los Alcaldes serán castigados con prisión o pagarán multas de 5 a 25 pesos.

NORUEGA

Ley de 6 de agosto de 1915 sobre la conciliación y el arbitraje en los conflictos del trabajo. Régimen de los contratos colectivos de trabajo en Noruega.

La Ley noruega de 6 de agosto de 1915 sobre la reglamentación de los conflictos industriales encierra una serie de disposiciones cuyo fin es asegurar la aplicación de los contratos colectivos de trabajo que se celebren entre patronos y obreros y generalizar la práctica de estos contratos.

Se entiende por contrato colectivo «todo convenio celebrado entre un Sindicato obrero y un patrono o Sindicato de patronos, concernientes a las condiciones de trabajo y de salario o a cualquier otro elemento del contrato de trabajo.

La Ley empieza por declarar que todo Sindicato, obrero o patronal, estará obligado a inscribirse en el Ministerio de Asuntos Sociales, indicando el nombre y la profesión de los miembros de la Mesa y la localidad en que se halla el Sindicato. A la declaración se acompañará un ejemplar de los Estatutos y la indicación del número de miembros del Sindicato o de cada una de las Secciones, si las hubiere. Los contratos colectivos se harán por escrito y deberán indicar la fecha de su terminación, o la en que puedan ser denunciados. Se transmitirá una copia al Comisario general de Conciliación, dentro de las dos semanas de la celebración del contrato. Salvo disposición contraria, todo contrato se considerará celebrado por un plazo de tres años. El contrato que no sea denunciado por escrito en el plazo previsto, o, a falta de cláusula especial, en los tres meses que preceden a la expiración del mismo, será renovado por un año. Serán nulas las disposiciones de contratos de trabajo individuales que fueren contrarias a los contratos colectivos. La dimisión de un miembro o la disolución de un Sindicato o de una Sección no eximirá al miembro, Sindicato o Sección, de las obligaciones que le incumbieran en el día de la dimisión o de la disolución.

Si los miembros de un Sindicato obrero o patronal no observaren el contrato colectivo o suspendieren el trabajo, contra lo previsto en las condiciones del contrato, el Sindicato será responsable como tal si fuere el mismo el autor de la infracción o de la interrupción del trabajo. Las infracciones de este género implicarán el pago de daños y perjuicios a la

parte perjudicada. Estos perjuicios se fijarán por los Tribunales. Se prohíbe solucionar por medio de huelga o de *lock-out* los conflictos entre patronos y obreros relativos a la interpretación, la validez o la duración, de un contrato colectivo.

Los conflictos que no se basen en un contrato colectivo no podrán dar lugar a una huelga o a un *lock-out* más que al término de los plazos previstos para la conciliación. Si el conflicto se refiriera a la renovación de una contrata, ésta deberá llegar a su término antes que el trabajo pueda suspenderse. La existencia de una huelga o un *lock-out* no impiden que las condiciones de trabajo que existían en el momento en que estas rupturas se produjeron queden en vigor hasta la solución del conflicto. Las infracciones de las disposiciones que prohíben la huelga o el *lock-out* serán castigadas con una multa de 5 a 25 coronas. Los Miembros de la Mesa de un Sindicato patronal u obrero que participasen en una suspensión de trabajo, que incitaren a ella o que la aprobaran; los miembros de la Oficina que recogieren o que distribuyeren fondos para sostener la suspensión de trabajo, serán castigados con la misma multa. En este caso, el Sindicato mismo podrá ser hecho responsable, a no ser que el autor de la infracción hubiera obrado en contra de los Estatutos o de una decisión tomada en nombre del Sindicato.

Se crea en Cristianía un Tribunal de Trabajo (*Arbeidsret*), llamado a intervenir en los conflictos de que se ha hecho mención. Su jurisdicción es exclusiva; pero las partes podrán organizar un arbitraje privado, si prefirieran este medio. Los Sindicatos serán los únicos competentes para entablar acciones derivadas de un contrato ante el Tribunal industrial.

El Tribunal industrial se compondrá de un Presidente y de cuatro Asesores. Estos miembros serán designados por el Rey, por un período de tres años, entre las personas presentadas, en la forma siguiente: ocho por los Sindicatos obreros que cuenten, por lo menos, con 10.000 miembros, y ocho por los Sindicatos patronales que cuenten, por lo menos, con 100 patronos y que reúnan entre todos, por lo menos, 10.000 obreros. El Rey nombra entre los mismos candidatos cuatro Asesores suplentes.

El Presidente del Tribunal deberá reunir las condiciones requeridas para poder formar parte del Tribunal Supremo.

Los asesores no podrán formar parte de la Mesa de un Sindicato obrero o patronal, ni ser agentes de un Sindicato de este género.

A falta de presentación, el Rey proveyó directamente los cargos.

El Tribunal sólo podrá deliberar sobre la validez cuando estén presentes todos los miembros, o se les haya reemplazado debidamente. Las partes podrán comparecer personalmente, o hacerse representar. Una misma parte no podrá hacerse representar más que por tres personas, como máximo. Antes de recibir la demanda, el Presidente deberá asegurarse de que el demandante ha tratado de terminar el litigio por conciliación. En cuanto lo haya comprobado, transmitirá una copia de la demanda invitándole a contestar por escrito en un plazo determinado. Cuando reciba la

contestación, o cuando el plazo haya expirado, el Presidente fijará la fecha y el lugar de la vista, invitando a los asesores, eventualmente a sus suplentes, a las partes o a sus delegados, a los testigos, a los peritos y a todas aquellas personas cuya comparecencia juzgue necesarias, a reunirse en el día fijado. El procedimiento no estará sujeto a formas determinadas. El Presidente dirigirá los debates. El Tribunal podrá exigir la presentación de los libros, piezas y documentos necesarios. Podrá personarse en los lugares del conflicto, hacer indagaciones, etc. Si una de las partes se abstuviera voluntariamente de comparecer, el procedimiento podrá continuarse sin ella. El Tribunal podrá decretar que la vista se celebre a puerta cerrada. Se extenderá acta de las sesiones.

Las sentencias del Tribunal se dictarán por mayoría de votos, lo más tarde, a los tres días de la clausura de los debates.

Se podrá interponer apelación, ante el Tribunal Supremo, de las sentencias que declaren una demanda admisible o inadmisible. Por lo demás, las sentencias del Tribunal industrial son inapelables.

* * *

La Ley organiza un régimen especial para lo concerniente a la reglamentación de los conflictos industriales, que no se basan en un contrato colectivo de trabajo.

A este efecto, se crea un Comisario general de Conciliación para todo el Reino, y un Comisario para cada distrito en virtud de la Ley.

El Departamento competente instituirá en cada distrito dos Comisiones, compuestas por personas que acepten el cargo de conciliadores, y que serán nombrados por tres años. Los Sindicatos más arriba citados podrán presentar candidatos. A falta de presentación, los miembros de la comisión serán nombrados directamente por el Ministro. Cuando el trabajo se interrumpa por causa de un conflicto que no se refiera a un contrato colectivo, se dará aviso inmediatamente al Comisario del distrito, que pasará en seguida informe al Comisario general. La declaración del conflicto deberá indicar el objeto, el número de obreros a quienes interese el estado de las negociaciones que se celebren o hayan celebrado entre las partes. La declaración deberá hacerse por el Sindicato obrero, el patrono, o el Sindicato patronal interesado. (El régimen comprende, pues, los conflictos que no interesen más que a los obreros no sindicados). Se enviará copia de la declaración a la parte contraria.

Estará prohibido declarar la huelga o el *lock-out* antes de expirar el plazo de despido, y en ningún caso antes de cuatro días laborables contados a partir del día en que el Comisario haya recibido la declaración sobre el estado de las negociaciones entre las partes. Si no hubiera habido negociaciones, o se hubieran terminado, el Comisario, si estima que el conflicto puede perjudicar al interés general, podrá prohibir toda

interrupción de trabajo hasta terminado el procedimiento de conciliación regulado por la Ley. El Comisario general podrá encargarse de la conciliación, o confiarla a un Comisario de distrito, o a una tercera persona designada por el Ministro.

Cuando el Comisario general ocupe la presidencia del Consejo de Conciliación, escogerá a los asesores en cualquier Comisión de distrito. Si fuera el Comisario de distrito el que ocupara este puesto, escogerá a dos conciliadores, en concepto de asesores, entre los de la Comisión del distrito, a menos que todos los miembros de esta Comisión estuvieren interesados en el conflicto. En este caso, el Comisario de distrito podrá elegir sus asesores en las Comisiones de otros distritos, o designar, a este efecto, otras personas a elección suya, en su caso de acuerdo con las partes. El Comisario fijará el lugar y la fecha de la vista, citará a los testigos, peritos, etc., y dirigirá los debates. El Consejo sólo podrá deliberar válidamente cuando se hallen presentes los tres conciliadores. El procedimiento tendrá por objeto inducir a las partes a que celebren un contrato colectivo de trabajo.

La parte que hubiera accedido a la conciliación podrá pedir la clausura de la misma en los diez días que sigan a la notificación referente a que el trabajo no puede ser interrumpido. Cuatro días después, a lo sumo, deberá decretarse la clausura. Si las partes no se hubieran puesto de acuerdo, el Comisario competente podrá publicar un informe sobre el asunto, conteniendo las proposiciones que hubiera hecho. Las partes podrán aceptar dichas proposiciones en todo tiempo después de la clausura de los debates. También podrán pedir que se reanuden las negociaciones. Este derecho pertenece también a los Comisarios, que podrán hacer uso de él en todo tiempo.

El proyecto que el Parlamento noruego adoptó, y que vino a ser la Ley de 6 de agosto de 1915, que se acaba de exponer a grandes rasgos, contenía también disposiciones sobre el arbitraje obligatorio, que, en vista de la enérgica oposición de los Sindicatos obreros y patronales, fueron retiradas por el Gobierno. Huelgas que estallaron con ocasión de la renovación de los contratos colectivos, en diferentes industrias, especialmente en las explotaciones mineras y metalúrgicas, y a las que los patronos respondieron con un *lock-out*, que extendió el conflicto a la mayor parte de las industrias importantes del país, indujeron al Gobierno a presentar un «proyecto de Ley sobre el arbitraje obligatorio en los conflictos sobrevenidos o que pudieran sobrevenir en el curso de la guerra presente». Este proyecto fué adoptado por el Parlamento noruego y sancionado por el Rey el 9 de junio de 1916. He aquí el contenido de esta Ley provisional, pero cuyo principio es susceptible de recibir nuevas aplicaciones. Cuando el Rey estime que un conflicto ocurrido entre un Sindicato obrero y un patrono o un Sindicato patronal, ofrece peligros desde el punto de vista de los intereses públicos, podrá disponer que el conflicto sea sometido a arbitraje. Podrá igualmente ordenar que termine la suspensión del

trabajo que hubiera sido provocada por el conflicto. Las infracciones de estas disposiciones serán castigadas con una multa de 5 a 25.000 coronas. Se castigará con la misma multa a los miembros de la Junta de un Sindicato obrero o patronal que intervinieren en las decisiones referentes a suspensión o continuación de la suspensión del trabajo, o que recogieren fondos para dicha suspensión, o que distribuyeren los recogidos. El Sindicato podrá ser declarado responsable como tal, a menos que la infracción haya sido cometida en contravención de sus Estatutos o de una decisión tomada en nombre de la Asociación.

El Consejo de arbitraje se compondrá de un Presidente y de cuatro miembros. Para cada asunto, el Rey nombrará al Presidente del Consejo, a dos miembros y a dos suplentes. La Federación noruega de Sindicatos obreros y la Asociación noruega de los empleados nombrará cada una un miembro y un suplente. A falta de nombramiento por estos organismos, el Rey nombra todos los miembros del Consejo. Todo ciudadano noruego podrá ser obligado a desempeñar el cargo.

Las partes podrán comparecer en persona o hacerse representar. El mandato no podrá ser imperativo. El Consejo seguirá el procedimiento que juzgue más conveniente para arreglar rápidamente el asunto. Las sesiones podrán celebrarse a puerta cerrada. El Consejo podrá citar testigos, peritos, pedir la exhibición de libros y documentos, etc.

El Consejo podrá solucionar el conflicto aunque faltaren ambas partes. La sentencia se dictará por mayoría de votos. Salvo consentimiento de las partes, la sentencia no será válida más que por tres años como máximo. La sentencia dictada en las condiciones citadas tendrán la misma fuerza que un *contrato colectivo de trabajo*. Si surgiera alguna discusión sobre ella, le será aplicable la Ley de 6 de agosto de 1915.

RUMANIA

Ley de 25 enero-7 febrero 1912 sobre la organización de los oficios, del crédito y de los seguros obreros.

Art. 31. Las relaciones entre los patronos, maestros, compañeros, obreros, peones, aprendices-compañeros y aprendices se regirán por la presente Ley y por los convenios de las partes.

Art. 33. Todo contrato entre los aprendices, aprendices-compañeros, obreros, peones, compañeros, maestros y patronos, no se considerará definitivo hasta después de cierto periodo de prueba.

Este periodo será de un mes para los aprendices y aprendices-compañeros y de quince días para los demás.

Art. 35. Los contratos celebrados en nombre de los menores se formularán, por escrito, por sus representantes legales, y, en su defecto, por las personas encargadas de su tutela o por el Presidente de la Corporación del oficio.

Art. 45. Los contratos escritos celebrados con los obreros o los maestros estarán exentos de los derechos de Timbre y de Registro, y serán registrados en la Corporación del oficio. Una vez registrados, su contenido hará fe plena.

Art. 59. El contrato entre el patrono y los obreros, compañeros y maestros, sólo podrá rescindirse mediante aviso con ocho días de antelación.

El obrero que haya recibido cantidades a cuenta sobre su salario no podrá rescindir su contrato sin haber devuelto las cantidades recibidas.

El obrero a destajo no podrá hacer uso de tal derecho sin haber terminado de un modo satisfactorio el trabajo comenzado.

Art. 60. El patrono que despidiera a un maestro, obrero, compañero o peón, sin aviso previo o antes de la expiración del plazo de ocho días, estará obligado a pagar el salario debido por dichos ocho días o por los que faltan para completar dicho pago, y deberá pagar el doble del salario a los que recibieran también la manutención.

Art. 61. El patrono podrá rescindir los contratos celebrados con los obreros, peones, compañeros o maestros, sin previo aviso:

- 1) Cuando éstos falten a lo estipulado en el contrato;
- 2) Cuando estén atacados de enfermedad contagiosa;
- 3) Cuando se hagan culpables de injurias o de vías de hecho contra el patrono y un individuo de su familia;
- 4) Cuando se hagan culpables de robo o de fraude;
- 5) Cuando comprometan la seguridad de la fábrica, del taller o de la casa;
- 6) Cuando sean llamados al servicio militar.

No obstante, si fueran llamados al servicio como reservistas, para un período obligatorio de instrucción militar o para un servicio de vigilancia en los Municipios rurales, no se rescindirá el contrato, pero no tendrá derecho al salario durante su ausencia.

Art. 62. Los peones, obreros, compañeros y maestros podrán rescindir el contrato sin previo aviso:

- 1) Cuando el patrono infrinja la obligación legal de poner y anular los timbres móviles especiales para el seguro contra la enfermedad o contra la invalidez y la vejez;
- 2) Cuando el patrono falte a sus obligaciones contractuales;
- 3) Cuando el patrono o un individuo de su familia se hagan culpables de injurias o de vías de hecho contra ellos;
- 4) Cuando su salud o su vida hubieren de ponerse en peligro por la continuación del trabajo;
- 5) Cuando el patrono u otra persona que habite bajo el mismo techo estén atacados por una enfermedad contagiosa.

Art. 63. Las mujeres no podrán ser empleadas para trabajar en las seis semanas siguientes al parto. El contrato no se rescindirá por esta supresión de trabajo.

RUSIA

Decreto reglamentando los contratos colectivos relativos a los salarios y otras condiciones de trabajo.

(Publicado en el número 135 del *Boletín del Comité ejecutivo panruso de los Soviets* de 2 de julio de 1918.—V. *Reichsarbeitsblatt* alemán de 1918, página 597.)

1. El presente Decreto es aplicable a todos los contratos colectivos que fijen los salarios de todas especie (salario diario, semanal, mensual, por piezas, por primas, sueldos, etc.), o que estipulen condiciones de trabajo convenidas entre las Uniones de obreros y de empleados, de una parte, y las Federaciones de contratistas (Sociedades comerciales e industriales, Empresas del Estado y Empresas públicas, Empresas cooperativas), de otra parte.
2. Los contratos colectivos deberán contener las indicaciones siguientes:
 - a) El nombre y las razones sociales de las Federaciones de obreros, de empleados y de contratistas signatarios;
 - b) La fecha de entrada en vigor del contrato. Esta fecha no podrá fijarse antes de que la Unión obrera haya presentado el contrato a los contratistas;
 - c) Los órganos encargados de la aplicación del contrato, de la vigilancia de su ejecución y de la solución de las divergencias;
 - d) Las cláusulas que reglamenten el ajuste y despido de los obreros;
 - e) Cláusulas que fijen la duración de la jornada de trabajo, los periodos de trabajo, el descanso del mediodía, el de los días festivos, y determinen el trabajo suplementario, los permisos anuales, etc.;
 - f) El salario, la base de su fijación según el aprendizaje necesario, la naturaleza del trabajo realizado, las dificultades y el peligro que ofrezca, las modalidades de fijación y de modificación de los tipos de salarios, la clasificación de los obreros en grupos y subgrupos, según sus categorías profesionales;
 - g) Las condiciones de producción, con indicación de garantía en cuanto a la cantidad y la calidad del trabajo y el número de obreros necesarios para la realización de un trabajo determinado;
 - h) La creación de un órgano que tenga facultades para reglamentar el trabajo (Comisiones de evaluación o Comisiones técnicas, etc.);

- z) La utilización de las viviendas, refectorios, ropas de trabajo, etc.;
- k) La condición de los aprendices, número y edad de los mismos, duración del aprendizaje, duración de su jornada de trabajo y salario;
- l) La expiración del contrato y las condiciones de modificación o de rescisión del mismo.

3. La Federación de los obreros y empleados dirigirá a la Federación o a la Asociación interesada de los contratistas el contrato colectivo, redactado con sujeción a las disposiciones del art. 2.º Si dicha Asociación o Federación no existiera, el contrato se comunicará directamente a los contratistas interesados de la circunscripción.

Dentro de los siete días siguientes al recibo de la copia del proyecto de contrato colectivo, los contratistas estarán obligados a dar a conocer:

- a) Si aceptan o rechazan el contrato;
- b) Si desean entrar en negociaciones;

4. Cuando los contratistas no hayan dado respuesta, o cuando se haya celebrado un convenio entre las dos partes, el proyecto de contrato colectivo se dirigirá por triplicado a la Comisaría del Trabajo, para ser inscripto en las condiciones siguientes:

a) Todo contrato colectivo, cuyos efectos se limiten a la circunscripción de un Gobierno, será dirigido al Comisario del Trabajo de dicho Gobierno (1);

b) Todo contrato aplicable a toda Rusia, o a una región que exceda de los límites de un Gobierno, será dirigido al Comisario popular del Trabajo.

5. Los interesados deberán unir al proyecto de contrato colectivo sometido para su aprobación al Comisario popular del Trabajo, o a sus Comisarios locales, el informe de la Federación de los Sindicatos obreros o del Soviet panruso de las Federaciones de Sindicatos obreros.

6. Si los contratistas se hubieren negado a discutir el contrato, o si no se hubiere podido llegar a un acuerdo como resultado de la discusión del contrato, las Federaciones obreras y de empleados llenarán, ante la Comisaría del Trabajo, las formalidades que se mencionan en las letras a) y b) del art. 4.º y en el art. 5.º La Comisaría podrá ratificar, modificar o derogar el contrato.

7. Las partes interesadas en el contrato podrán asistir a la audiencia fijada por la Comisaría para el examen del contrato colectivo, hacer en ella declaraciones y presentar pruebas en apoyo de sus reivindicaciones.

8. Las partes podrán interponer apelación ante la Comisaría popular, dentro de las dos semanas, de los acuerdos tomados por las Comisarías locales.

9. Todo contrato de tarifa, contrato colectivo y demás convenios o

(1) En Moscú y en Petrogrado, el contrato debe presentarse a los Comisarios municipales del Trabajo.

acuerdos entrarán en vigor el día de su ratificación por la Comisaría popular del Trabajo o los Comisarios en los cuales esta última haya delegado sus poderes.

10. Todo contrato colectivo que interese a una Empresa que sea propiedad de la República federativa rusa de los Soviets deberá ser sometido al examen de los representantes de los administradores de la Empresa delegados al efecto, así como de un representante de los Soviets de la economía pública del distrito a que interese y al del Comisario del trabajo de la localidad.

El proyecto de contrato colectivo examinado deberá ser transmitido para su aprobación, dentro de los siete días siguientes a su examen, a la Comisaría popular del Trabajo, con el informe de los representantes arriba mencionados.

11. Las disposiciones relativas a la celebración de los contratos colectivos son igualmente aplicables a las modificaciones y adiciones de dichos contratos (1).

(1) *Bulletin de l'Office international du Travail*, números 8-10, 1918.

SUECIA

Proyecto de Ley sobre el contrato colectivo entre patronos y obreros (marzo 1910).

1. Los patronos o Asociaciones de patronos tienen derecho, con las restricciones indicadas en esta o en otras Leyes, a estipular contratos colectivos con las Asociaciones, Uniones profesionales o Agrupaciones análogas de obreros para el establecimiento de convenciones que servirán de regla para la celebración de contratos de trabajo, y que regirán las relaciones entre patronos y obreros.

Se asimilan a los obreros, por lo que respecta a la aplicación de esta Ley, los capataces, los empleados de comercio y los que desempeñen empleos similares.

2. El contrato colectivo a que se refiere el art. 1.º constará por escrito.

En la interpretación del contrato colectivo se tendrá en cuenta, no sólo su contenido, sino todo lo que ocurriera en las deliberaciones que le precedieron, así como todos los elementos aplicables en las cuestiones de interpretación.

3. El contrato colectivo, en lo que se refiere a cada Agrupación profesional que en él tome parte, servirá de regla, no sólo para los patronos y obreros presentes a la reunión en que se celebre, sino para los que entren en lo sucesivo a formar parte de la Agrupación.

Si se reúnen en una varias Agrupaciones, se considerarán como miembros de esta última, a los efectos de la presente Ley, todos los miembros de las Agrupaciones fusionadas.

4. Se aplicarán, salvo estipulación en contrario, las disposiciones del contrato colectivo, a todo contrato de trabajo celebrado entre patrono y obreros que se rijan por un contrato colectivo.

5. Cuando se trate de un contrato de trabajo celebrado entre patrono y obreros, si sólo el primero se encuentra ligado por un contrato colectivo, será éste aplicable en cuanto el contrato de trabajo no prevea otras disposiciones.

6. El contrato colectivo no podrá durar más de cinco años, a contar del día en que se hubiere estipulado. Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, tres meses antes del transcurso de los cinco años. Si en la convención se hubiere fijado un término, deberá ser respetado, salvo el caso de que la convención exceda el término de cinco años.

Si la duración de la validez del contrato no se hubiere determinado, se entenderá celebrado por un año. En caso de no haber sido denunciado en la fecha prevista, en los tres meses precedentes a su expiración, y cuando no se previno un plazo para la denuncia, se considerará prorrogado el contrato por un año.

7. Cuando en un contrato colectivo en que existen varios contratantes de una parte, el contrato es denunciado por uno de éstos, y por este motivo alguno de los demás desease denunciarlo, este último deberá verificar dicha denuncia en las tres semanas siguientes al día en que, ya según el contrato, ya según el art. 6.º, tenga aquélla lugar, lo más tarde; se aplicarán las mismas reglas cuando uno de los contratantes de una parte denuncia el contrato y otro desea también retirarle su adhesión, o si aquél a quien se hace la denuncia quiere hacer lo propio por lo que afecte a aquél o aquéllos que no efectuaron la denuncia.

8. Ni los patronos ni los obreros podrán, mientras subsista el contrato colectivo, y salvo estipulación en este mismo contrato, entregarse a cesaciones de trabajo, bloqueos, *boycottages* u otras medidas semejantes.

Con el fin de obtener una modificación del contrato; ni a pretexto de diferencias sobre la interpretación y aplicación del contrato; ni para que se introduzca en un contrato colectivo una disposición que deba servir de regla en lo sucesivo; ni en razón de otra diferencia entre el mismo patrono y los obreros, antes de que se haya deliberado acerca del litigio ante una jurisdicción imparcial y en conformidad con las disposiciones dictadas a este propósito en el contrato; ni tampoco a falta de semejantes convenciones, antes de que el litigio haya sido llevado ante el conciliador competente, como mediador en los litigios obreros, y haya sido debatido ante aquél, o cuando la parte adversa se haya negado o no responda en la hora y día fijados por el conciliador; del mismo modo, diga lo que quiera el contrato, no se podrá tomar las expresadas medidas durante la ejecución del contrato, con el fin de prestar asistencia a otros en el caso en que estas medidas se hallen prohibidas a los que quisieran tomarlas.

En caso de una cesación de trabajo que no esté en oposición con lo que precede, patronos y obreros estarán respectivamente obligados a respetar el plazo para la denuncia convenido en el contrato de trabajo, o que sea aplicable según la Ley; el contrato de trabajo celebrado por tiempo determinado no podrá infringirse por una cesación de trabajo.

Si a consecuencia de divergencias entre patronos y obreros, no impedidos por contrato colectivo de tomar las medidas arriba mencionadas, se adopta cualquiera de éstas por alguna de las partes, y los patronos u obreros a quienes sea aplicable el contrato colectivo proceden del mismo modo para prestar apoyo a cualesquiera de las partes, el contrato colectivo podrá subsistir, con el fin de que se celebre otro contrato entre las partes, con introducción de una disposición relativa a la primitiva divergencia.

9. El contrato colectivo no puede contener la prohibición, con respec-

to a los patronos o a los obreros, de formar parte de las agrupaciones a que se refiere el párrafo 1.º, ni la obligación para unos u otros de celebrar exclusivamente o de preferencia contratos de trabajo con los que pertenezcan a aquella agrupación. Semejante reserva será nula.

Sin embargo, el contrato colectivo podrá estipular que el capataz no sea miembro de una agrupación en la que puedan entrar los no capataces.

10. Si los patronos o los obreros infringen las disposiciones contenidas en el contrato colectivo o las prescripciones del art. 8.º, o si la agrupación omite hacer aquello a que se ha comprometido en el contrato, responden del daño que se siga. Si el daño fué producido por varios patronos o varios obreros, la responsabilidad se repartirá entre éstos con arreglo a las pruebas.

Si alguna de las agrupaciones a que se refiere el art. 1.º ha tomado parte en alguno de los hechos de que habla el art. 8.º, y dicha medida se ha adoptado en contradicción con este último artículo o con violación de las disposiciones del contrato colectivo, será dicha agrupación responsable de los daños. Lo mismo ocurrirá cuando la agrupación haya prestado apoyo a la cesación del trabajo, organizada en contradicción con las disposiciones del art. 8.º o con violación de las condiciones del contrato. Sin embargo, si en este último caso existen circunstancias excepcionales en su favor, la responsabilidad de la agrupación se fijará en una suma inferior al daño total.

11. Ni el patrono ni los obreros que no hayan celebrado por sí mismos el contrato colectivo podrán invocarlo en otros casos que cuando sus derechos sean lesionados directamente.

La aplicación del contrato colectivo podrá ser impuesta por la agrupación a sus miembros, y cuando varias agrupaciones han tomado parte en su conclusión, podrán compelerse unas a otras a su cumplimiento.

Si por cesación de trabajo o por una medida análoga tomada en contradicción, ya con el art. 8.º, ya con el contrato, se causa algún perjuicio a los miembros de la agrupación que celebró el contrato, esta última tiene derecho a pedir indemnización; pero si en el curso del procedimiento se llega a probar que dicho miembro ha provocado la intención causante del perjuicio, o si declara ante el Tribunal que no consiente en que la parte que le corresponda eventualmente en la reparación del daño ingrese en la agrupación, esta última no tiene derecho a recibir la parte de dicho miembro.

12. Cuando el patrono que haya celebrado un contrato colectivo tome alguna de las medidas previstas por el art. 8.º, en contradicción, ya sea con dicho artículo, ya con el contrato, o cuando la agrupación que celebró el contrato, o una Asociación que pertenezca a otra agrupación, sea culpable, con respecto a cualquiera a quien sea aplicable el contrato, de los hechos mencionados en el segundo párrafo del art. 8.º, el contrato de trabajo podrá ser denunciado, ya por el patrono, ya por la agrupación

que celebró. Si, por otra parte, otros celebraron el contrato, éste podrá ser denunciado por los expresados partícipes. Si se pronunciase el fallo antes de dicha denuncia, la indicada situación no podrá invocarse como motivo para denunciar el contrato.

Cuando, en otros casos distintos de los expresados, el contrato de trabajo no subsista en sus puntos esenciales, el Tribunal podrá declarar que dicho contrato no valdrá en lo sucesivo.

Cuando varios han contraído un contrato por una parte, y alguno de ellos lo denuncia, después de alguno de los hechos arriba mencionados, o el contrato se declara, a su instancia, sin valor, en lo sucesivo, los otros contratantes tendrán derecho a denunciar el contrato en las tres semanas siguientes.

Cuando el contrato sea denunciado, dejará inmediatamente de ser válido.

13. La denuncia del contrato se hará por escrito.

Las disposiciones establecidas por los artículos 11 a 19 del capítulo II del Código de procedimiento, relativas a la notificación a la parte contraria, se aplicarán por analogía a dicha denuncia.

Cuando aquel a quien se ha de comunicar la denuncia no se encuentra en su domicilio, la denuncia se remitirá por correo, en pliego certificado, a su dirección habitual, y se enviará además notificación escrita de la denuncia al Colegio de Comercio; se reputará haber sido hecha en forma cuando se hayan llenado estos requisitos.

Quien haya celebrado un contrato colectivo, deberá, dentro de los catorce días, contados desde la fecha del contrato, remitir un ejemplar del acta, relativo a dicha celebración, al Colegio de Comercio. Cuando, en conformidad con el contrato de trabajo, se fijen en acta separada disposiciones relativas al salario calculado según la cantidad o la calidad del trabajo, no es preciso enviar a dicho Colegio la lista de los precios convenidos.

El que no cumpla las disposiciones que preceden sufrirá multa de 5 a 50 coronas. No se podrá perseguir la omisión, una vez recibida por el Colegio de Comercio el acta de que se trata. Las multas que se impongan pertenecerán a la Corona. Si no pudieran hacerse efectivas en dinero, su conversión en otras penas se hará con arreglo al Código penal general.

La presente Ley entrará en vigor el 1.º de enero de 1911; será aplicable igualmente, salvo las disposiciones contenidas en el primer apartado del art. 6.º, así como en los artículos 9.º y 14, a los contratos colectivos celebrados antes de dicha fecha.

Proyecto de Ley sobre algunos contratos de trabajo.

CONTRATOS DE TRABAJO A LOS CUALES DEBE APLICARSE LA PRESENTE LEY

1. Se aplicará la presente Ley al contrato en cuya virtud el obrero se comprometa, por tiempo determinado y mediante remuneración, a trabajar para un patrono en la agricultura, el comercio, la explotación de caminos o vías férreas, o en cualquier otra profesión referente a la edificación de carros, de caminos, de construcciones en el agua, la conducción de aguas o cualquiera otra empresa particular de este género, mientras no se trate de los obreros de que habla el art. 4.º

Por lo que se refiere a las empresas del Estado, comunales o municipales, deberá observarse la presente Ley en los contratos de trabajo celebrados con los obreros que estén ocupados en estos trabajos, a menos que se trate de su ocupación profesional.

2. Se asimilan a los obreros, para los efectos de esta Ley, los capataces, los empleados de comercio y las personas que tengan una ocupación semejante.

3. El contrato de trabajo, según la presente Ley, existe, aun cuando el obrero no haga más que transportar los materiales, cuando este trabajo deba ser considerado únicamente como parte integrante del trabajo que ha de realizar.

4. No será aplicable la presente Ley a los obreros que ocupan un empleo público, a los sirvientes ligados por contrato de arrendamiento de servicios, a los aprendices, ni a los marinos.

CELEBRACIÓN Y DENUNCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

5. Los patronos y los obreros tienen derecho a convenir entre sí, con las restricciones previstas en esta u otras Leyes, acerca del importe del salario, de la duración del contrato de trabajo y de las demás condiciones de trabajo.

El contrato de trabajo podrá celebrarse verbalmente o por escrito.

6. Si no se ha fijado tiempo, el contrato de trabajo será válido, hasta el transcurso del séptimo día, contado a partir de la fecha de denuncia para cada parte.

Se aplicará igual regla cuando, después del transcurso del término convenido, el patrono consiente que el obrero trabaje sin nuevo contrato de trabajo.

Cuando el contrato se ha celebrado en conformidad con lo dispuesto en la Ley sobre el contrato colectivo entre patronos y obreros acerca de la aplicación del contrato colectivo, y este último cesa, el contrato de tra-

bajo podrá ser denunciado para cesar inmediatamente, a menos que haya sido celebrado por un tiempo más largo o que se conviniere un plazo más largo para la denuncia.

Si a causa de las disposiciones contenidas en el contrato de trabajo, o por aplicación de lo dicho, el contrato de trabajo debe cesar inmediatamente, con consentimiento de la otra parte, los obreros no podrán abandonar el trabajo en condiciones que presenten un peligro para la salud o la seguridad pública o causen un grave perjuicio al patrono; sin embargo, los obreros no estarán obligados, en virtud de esta cláusula, a permanecer en el trabajo más de doce horas, a partir del momento en que hayan manifestado su intención de cesar en el trabajo.

7. En caso de cesación del trabajo, nadie está dispensado de observar el plazo para la denuncia que le es aplicable según el contrato de trabajo, o las disposiciones del art. 6.º; del mismo modo, no se consentirá violar, por cesación de trabajo, el contrato de trabajo celebrado por tiempo determinado.

El patrono podrá participar a los obreros la cesación del trabajo por un cartel, visible para todos, colocado en el lugar donde el trabajo se efectúe.

La notificación de la cesación del trabajo hecha al patrono por una agrupación de obreros se entenderá que comprende a todos los miembros de dicha agrupación ocupados por el patrono que no manifiesten en seguida a este último que no toman parte en la cesación del trabajo.

8. En el contrato de trabajo no se podrán estipular plazos distintos de denuncia diferentes para los patronos y los obreros, ni estipularse reservas en provecho de alguno en cuanto a dicho plazo. Si se infringiese la primera cláusula, el plazo más corto de los convenidos será válido en el primer caso para las dos partes, y en el segundo caso sucederá lo mismo con el plazo de denuncias más corto, reservado únicamente a una de las partes.

9. El tiempo por el cual se celebre el contrato de trabajo no podrá exceder de un año, cuando el obrero sea menor de diez y ocho años, ni de tres años, cuando sea mayor. Cuando esa duración máxima haya transcurrido y el patrono o el obrero deseen retirarse del contrato, la denuncia deberá verificarse con dos meses de antelación.

10. Los menores que tengan diez y ocho años cumplidos tienen derecho a celebrar por sí mismos el contrato de trabajo. Los menores de diez y ocho años que tienen quince años gozan de igual derecho, si no existe persona que obre por ellos, o si la residencia de éstos es desconocida. El contrato celebrado a nombre de un menor por la persona que le representa no valdrá hasta que el menor haya cumplido diez y ocho años.

11. Las disposiciones del art. 2.º de la Ley sobre contrato colectivo entre patronos y obreros se aplicarán igualmente al contrato de trabajo.

12. Cuando en la celebración del contrato de trabajo alguna de las partes se ha aprovechado de la posición necesitada, de la falta de inteli-

gencia o de la frivolidad de espíritu de la otra parte para estipular en su favor condiciones que sean manifiestamente abusivas, el contrato será nulo de derecho, y el obrero tendrá derecho, por el trabajo que haya ejecutado, a una bonificación razonable.

REGLEMENTACIÓN DEL TRABAJO

13. Si para la ejecución del trabajo se establece una reglamentación especial (Reglamento de fábrica, Reglamento de taller), deberán indicarse en él:

La hora normal del comienzo y del término del trabajo, así como la duración de los descansos;

El día y el modo del pago del salario;

Si hay capataz, sus derechos y obligaciones con respecto a los obreros, y las reglas que se seguirán para reclamar contra sus medidas;

Si las infracciones a las prescripciones de Reglamento o a cualquiera otra falta son susceptibles de multas perniciosas o pueden tener otras consecuencias, la naturaleza de costas, el importe de las multas y los hechos a que sean aplicables deberán especificarse en el Reglamento.

14. Podrán insertarse igualmente en el Reglamento de trabajo las disposiciones a que los obreros deban conformarse en interés de su salud y de su seguridad, así como las necesarias para el buen orden de los lugares donde el trabajo se efectúa.

15. Cuando el contrato de trabajo o el contrato colectivo contengan disposiciones relativas a las cláusulas del Reglamento del trabajo, además de las prescripciones exigidas por los artículos 13 y 14, deberán tenerse aquéllas en cuenta para la redacción del Reglamento.

16. Cuando el patrono quiera establecer en un Reglamento de trabajo cláusulas que puedan introducirse en él, además de las previstas en los artículos 13 y 14, y nada se dice sobre este punto en el contrato colectivo ni en el de trabajo, se deberá publicar, a lo menos, por el patrono o por la persona designada en su lugar, y contendrá indicación del día en que el proyecto se dió a conocer a los obreros, así como del día en que el Reglamento se publicó.

Estas prescripciones se aplicarán igualmente cuando se trate de completar un Reglamento de trabajo en vigor.

17. El Reglamento de trabajo, establecido en conformidad con las disposiciones del art. 16, entrará en vigor catorce días después de la fecha de su publicación; con catorce días de antelación en los sitios donde el trabajo se efectúe; el proyecto de Reglamento de trabajo, con la fecha de su publicación.

Durante este tiempo, los obreros o agrupaciones profesionales a que éstos pertenezcan deberán presentar al patrono sus observaciones con respecto al proyecto. El Reglamento, que será introducido previo examen de las observaciones recibidas, se publicará de la manera indicada, en

mes antes, a lo sumo, del plazo concedido para la presentación de obreros. El Reglamento de trabajo será privado, por o en una fecha más lejana que se especifique. Dicho Reglamento servirá de norma, tanto para el patrono como para los obreros, en sus relaciones mutuas, en todo lo que no esté en contradicción con las Leyes o disposiciones contenidas en el contrato colectivo o en el contrato de trabajo.

Sin embargo, las disposiciones del art. 14 deben aplicarse inmediatamente después de la publicación del proyecto de Reglamento del trabajo.

18. El Reglamento del trabajo no podrá estipular a favor del patrono, en caso de falta, el derecho a suspender el contrato inmediatamente en otros casos que los previstos por la Ley o por el contrato.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONOS Y OBREROS

19. Corresponderá a los patronos la dirección y distribución del trabajo, dando para este objeto a sus obreros las órdenes necesarias y ejerciendo vigilancia sobre ellos; sin embargo, el obrero contratado para un trabajo especial no podrá, sin su consentimiento, emplearse por el patrono en otro género cualquiera de trabajo, a menos de que se trate de prestarse simplemente ayuda mutua o de otra cualquiera labor que, según los usos locales, deba el obrero ejecutar.

El patrono está obligado a velar por que el obrero no pierda en el trabajo su salud y su capacidad; debe tratarle bien, asegurarse de que aquel a quien hubiese colocado en su puesto cumple efectivamente sus deberes con los obreros, y velar por el mantenimiento del orden en los sitios destinados al trabajo.

Si se celebrasen en la localidad elecciones del Estado o del Municipio y el obrero no pudiese ejercer sus derechos electorales sin obtener un permiso, el patrono deberá concederlo, siempre que el obrero lo hubiese solicitado con la oportuna antelación, a no ser que esta suspensión del trabajo hubiese de producir inconvenientes excepcionales.

Respecto a la obligación del patrono de tomar medidas para proteger la vida y la salud de los obreros y cuidar de que los obreros reciban las informaciones necesarias, se aplicarán las disposiciones especiales sobre la materia.

20. Cuando el obrero se alojase y alimentase en casa del patrono, éste deberá suministrarle un alojamiento decoroso y una alimentación suficiente, y procurarle, en caso de enfermedad, los cuidados necesarios. Cuando expire el contrato del trabajo estando enfermo el obrero, el patrono deberá conservarle hasta que se haya puesto en estado de abandonar su casa; el obrero, pues, sólo deberá marchar cuando pueda hacerlo sin peligro para su vida o su salud, o cuando alguien se encargue de tomar sobre sí la tarea de cuidarlo.

21. Cuando el patrono procurase habitación a obreros a los que no suministrase alimentación y no se haya celebrado un contrato especial de

inquilinato, el obrero, a no haber pacto en contrario, no estará obligado a desalojar la habitación antes de los catorce días siguientes a la denuncia o rescisión del contrato de trabajo.

Siu embargo, esta disposición no será aplicable cuando se trate de la expiración del plazo en un contrato celebrado con duración determinada, o cuando el obrero hubiese sido contratado para un trabajo temporal y tuviese el domicilio en otra localidad.

Si se hubiese celebrado contrato de inquilinato, sin fijar su duración, el plazo del aviso previo será de catorce días. En el contrato de inquilinato no podrá subordinarse su duración a la existencia del contrato del trabajo ni a la permanencia del obrero al servicio del patrono. Será nulo todo pacto contra lo que aquí se dispone.

22. El obrero ejecutará asidua y cuidadosamente su tarea, ajustándose a las órdenes del patrono; guardará, frente al patrono, una conducta respetuosa. Por consiguiente, se esforzará en evitar que todos los demás obreros y aprendices hagan algo que pueda perjudicar a la buena marcha del trabajo, o que pudiera producir algún accidente, bien a él mismo, bien a otros, y tratará con cuidado todo lo que pertenece al patrono.

El obrero no podrá revelar secretos de fabricación.

El obrero alimentado en la casa del patrono deberá conformarse al orden en ella establecido.

23. El obrero estará obligado a devolver en buen uso, al patrono, el material de trabajo, las primeras materias no utilizadas y todas las demás cosas que se le hubieran confiado para el trabajo.

24. En el caso de que el patrono tuviere derecho a recibir del obrero una indemnización por el daño o la pérdida que éste le haya causado en el trabajo o con ocasión de éste, el patrono no podrá separar del salario del obrero, para indemnizarse, más de una quinta parte del jornal, abonable en cada fecha de pago. El patrono que no hubiere hecho uso de este derecho el día de paga que siguiere dentro de un mes a contar desde el día en que hubiese tenido noticia de los actos de su obrero, perderá el derecho a realizar dichas retenciones sobre el salario del mismo.

25. Cuando el patrono haya delegado en su lugar a otra persona para dirigir el trabajo, los obreros deberán prestarle la misma obediencia que el patrono tendría derecho a exigir de ellos.

La persona que así reemplazare al patrono deberá conducirse con el obrero como si fuese el mismo patrono. Si incurriere en falta en el trabajo, o a propósito del trabajo, con los obreros, el patrono será responsable de la indemnización a que el obrero pudiera tener derecho, y la acción será dirigida contra él.

El obrero no podrá, sin el asentimiento del patrono, poner a otro en su lugar o hacer ejecutar por otros algunos trabajos.

26. El patrono suministrará al obrero los instrumentos del trabajo y los materiales necesarios, a menos que, según los usos locales, no corresponda al obrero proporcionárselos. En el caso en que el patrono deba pa-

gos de este género al obrero, no excederá, salvo convenio en contrario, del precio acostumbrado en la localidad.

27. El salario podrá calcularse por el tiempo, por la cantidad o calidad de la obra que se haya de entregar, o sobre cualquier otra base convenida entre patrono y obrero.

Si se calculare por el tiempo, el salario deberá pagarse por todo el que el obrero haya estado a disposición del patrono, aunque éste no le haya tenido siempre ocupado, a menos que existieran costumbres locales diferentes sobre la materia.

Cuando el salario se calculase según un criterio distinto del tiempo y el obrero se hubiese visto imposibilitado, por culpa del patrono, para ejecutar su trabajo, tendrá derecho a indemnización por los perjuicios que se le ocasionen.

28. Cuando en el contrato del trabajo no resultase fijada la cuantía del salario, el patrono abonará el que el obrero pida, en tanto que dicho salario no fuese excesivo.

29. Salvo pacto en contrario, el obrero deberá concurrir personalmente, o por un representante, a las operaciones de medida, peso u otra cualquiera que debieran preceder a la fijación de la cuantía del salario.

Si se hubiere de reservar al obrero una participación en los beneficios, el patrono estará obligado a proporcionarle a él, o a su representante, todos los datos necesarios para establecer su cuantía.

Para las funciones de representante de que se habla en este artículo, el obrero no podrá valerse de personas cuya participación en la intervención pudiera hacer temer la divulgación de secretos de fabricación o comerciales.

30. El patrono no tiene derecho a sustituir el pago convenido en dinero por pago en letras de cambio o mercancías.

El pago de los salarios en moneda contante se hará, cuando se calculen por el tiempo, cada catorce días, y si por la cantidad o calidad del trabajo, antes de su terminación. Sin embargo, en este último caso el pago no podrá exigirse más a menudo que de catorce en catorce días; si fueren precisos más de catorce días para la terminación del trabajo, el obrero tendrá derecho a recibir cada catorce días, en concepto de adelanto, el salario equivalente al que recibiesen en la localidad los obreros de su clase, si el salario se calculase por el tiempo.

31. Si el salario no se hubiese pagado a su vencimiento habiéndose presentado el obrero en tiempo oportuno en el lugar que debía verificarse el pago, el patrono deberá abonarle una vigésima parte de su importe.

32. Si hubiese en el contrato cláusula concediendo al patrono derecho para retener una parte del salario del obrero en garantía de que éste cumplirá sus compromisos, se entenderá que, salvo pacto en contrario, no podrá retenerse por este concepto más de la quinta parte, pagable en dinero, en cada día de paga, sin que la retención pueda exceder del salario abonable en dinero correspondiente a quince días de trabajo; ade-

más, si la cantidad retenida no se colocase, a nombre del obrero, en la Caja de Ahorros del Correo, o en otro Banco cualquiera, con la cláusula de que el depósito no podrá ser retirado por el patrono sino con el asentimiento del obrero o en virtud de una decisión judicial, el patrono deberá pagar al obrero, por la suma retenida, un interés del 2 por 100 anual. El obrero podrá reclamar los intereses de este dinero al fin de cada año civil.

33. Si se hubiese convenido entre patrono y obrero, o si se dispusiese en el Reglamento de trabajo que las faltas al orden u otra especie cualquiera de infracciones cometidas por el obrero hubiesen de resolverse para éste en una pena pecuniaria, esta multa—contra todo pacto o estipulación en contrario—no podrá exceder, por cada falta, de la mitad del importe en dinero del salario de un día de trabajo; estas multas no podrán consagrarse más que a usos destinados al bien común de los obreros.

34. Una vez denunciado el contrato, o cuando no existiere plazo de denuncia, una vez que el contrato haya dejado de regir, el patrono estará obligado a suministrar al obrero, si lo pidiere, un certificado en que se indique el tiempo que ha estado a su servicio y la naturaleza de su ocupación. Si el obrero lo solicitase, deberá igualmente hacerse constar en el certificado la manera como ha realizado su trabajo; el patrono tendrá también derecho a insertar en el certificado esta última indicación sin que el obrero lo solicite.

En el certificado no habrá ninguna contraseña ni forma especial de redacción que sirva para inducir sobre el comportamiento del obrero algo que no se deduzca del texto mismo.

DISOLUCIÓN DEL CONTRATO EN ALGUNOS CASOS

35. Si a consecuencia de enfermedad u otro accidente físico, el obrero no estuviese en estado de trabajar, el patrono tendrá derecho a declarar disuelto el contrato de trabajo por el tiempo que éste debiera regir aún; al cabo de un mes, si este tiempo fuere de más de seis meses, y de una semana, si fuese de menos.

Esta disposición no se aplicará cuando la enfermedad o el accidente se hubiesen producido por culpa del patrono, o si el obrero los hubiese adquirido, sin culpa grave de su parte, en el trabajo o a consecuencia de éste.

36. El patrono tendrá derecho a rescindir inmediatamente el contrato:

1.º Si el obrero hubiese utilizado falsos certificados o engañado al patrono con informes erróneos al celebrarse el contrato.

2.º Si el obrero maltratase o injuriase groseramente al patrono, o a personas de su familia, o al que el patrono hubiese delegado para reem-

plazarle, o a sus compañeros de trabajo; o si cometiese actos de sevicia, más graves todavía, con alguna de las personas aquí enumeradas.

3.º Si el obrero expusiese, al trabajar, la vida o la salud de otro.

4.º Si el obrero descubriese secretos de la industria o comercio del patrono.

5.º Si el obrero condenado en sentencia firme a una pena criminal, no la hubiere cumplido.

6.º Si se hubiese visto que el obrero era manifiestamente incapaz para el trabajo que debía realizar.

7.º Si el obrero, a despecho de las advertencias que se le hubiesen hecho, descuidase el cumplimiento de las obligaciones que tiene para con el patrono, según la Ley o el contrato.

8.º Si un obrero que viviese en casa del patrono tuviera alguna enfermedad contagiosa.

Sin embargo, no podrá ejercer el derecho que aquí se le concede de despedir al obrero por una de las causas indicadas en los números 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º ó 7.º, si hubiere admitido al trabajo al obrero teniendo conocimiento de estos hechos, o si hubiera dejado transcurrir más de una semana después de haberlos conocido.

37. Si hubiera de interrumpirse el trabajo, y no pasajeramente, por efecto de algún accidente o circunstancia no imputable al patrono, tendrá éste igualmente derecho a rescindir el contrato de trabajo.

38. El obrero tendrá derecho a rescindir inmediatamente el contrato de trabajo:

1.º Si el patrono o su representante maltratasen o insultasen groseramente al obrero, o si estas sevicias o insultos proviniesen de alguna persona de la familia del patrono, o si el patrono o personas de su familia cometiesen con el obrero excesos más graves aun.

2.º Si el patrono, abusando de su situación, intentase constreñir al obrero a realizar actos contrarios a la Ley o a las buenas costumbres.

3.º Si el patrono expusiese al obrero a peligros contra su vida o su salud.

4.º Si el patrono, habiéndose presentado el obrero oportunamente en el lugar del pago, tardase más de dos días hábiles, a contar desde el vencimiento, en efectuarlo, o si, a pesar de los requerimientos del obrero, no le proporcionase alimentación y habitación, conforme al art. 20, en el caso en que se hubiese pactado que se las suministraría.

5.º Si, en los casos en que el pago debiera hacerse en razón del trabajo entregado, el patrono, no obstante los requerimientos del obrero, rehusase pagarle la cantidad necesaria para su existencia.

6.º Si el patrono faltase, de otro modo cualquiera, a las obligaciones que la Ley o el contrato del trabajo le impusieren para con el obrero.

7.º Si se expusiesen la vida o la salud del obrero a un peligro grave, que pudiera haberse previsto en el momento de la celebración del contrato.

Sin embargo, el obrero no podrá utilizar el derecho que se le concede

en este artículo, invocando hechos de los comprendidos en los números 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º y 6.º, si hubiese dejado transcurrir más de una semana desde que estos hechos hubiesen llegado a su conocimiento.

35. Las obreras que vayan a contraer matrimonio tendrán derecho, después de la publicación de la primera proclama, a rescindir el contrato del trabajo, avisándolo con catorce días de anticipación.

40. Si el patrono se declarase en quiebra, los acreedores tendrán derecho a denunciar el contrato, haciéndolo cesar inmediatamente, cualquiera que sean las condiciones estipuladas referentes a su duración o a su denuncia; sin embargo, este derecho no será utilizable si no se ejerciese en las tres semanas siguientes a la declaración de quiebra. Las mismas prescripciones se aplicarán al obrero que, en este caso, quisiera denunciar el contrato. Los acreedores responderán de los salarios mientras el contrato siga en vigor.

RESPONSABILIDADES E INDEMNIZACIONES POR INFRACCIONES COMETIDAS CONTRA ESTA LEY; PROCEDIMIENTO PARA HACERLAS EFECTIVAS

41. Si el patrono despidiese al obrero sin motivo legítimo antes de la expiración del contrato del trabajo, o si el contrato fuese denunciado por los acreedores, con arreglo al art. 40, o si el obrero lo denunciase por una de las causas indicadas en los números 1.º, 2.º, 3.º, 4.º ó 7.º del artículo 36, el patrono deberá indemnizar al obrero los perjuicios sufridos.

Si el obrero abandonase sin motivo legítimo su trabajo, o si el patrono rescindiere el contrato por una de las causas enumeradas en los números 1.º, 2.º, 3.º, 4.º ó 7.º del art. 36, el obrero deberá indemnizar al patrono del perjuicio por éste sufrido.

42. El patrono que sin motivo legítimo se negare a expedir al obrero la certificación a que éste tiene derecho, con arreglo al art. 34, ó haya consignado en él apreciaciones que el obrero no mereciera, o faltado al último párrafo de dicho artículo, será castigado con una multa de 5 a 100 coronas, a menos que no haya ya señalada pena para el hecho en el Código penal. Cuando el patrono haya inscripto en el certificado apreciaciones que el obrero no mereciera, deberá expedir un nuevo certificado en regla.

Si el obrero estimase que el certificado contiene apreciaciones que no merece, tendrá derecho a entablar acción, por este motivo, dentro de un mes, a contar desde que se le hubiese remitido el documento.

43. De los delitos enumerados en el art. 42 conocerán los Tribunales de Policía, en las localidades donde los haya; a falta de ellos, las Cámaras de Policía, y en defecto de éstas, los Tribunales ordinarios.

Estos delitos sólo podrán ser perseguidos por el Ministerio fiscal.

El importe de las multas judiciales impuestas en cumplimiento de las prescripciones de esta Ley se atribuirá a la Corona. Si no pudiesen hacerse efectivas, se procederá a sustituirlas por otras penas, según lo dispuesto en el Código penal.

SUIZA

Ley Federal del 30 de marzo de 1911 completando el Código civil suizo.

(Libro V: Derecho de las Obligaciones.)

TÍTULO X.—DEL CONTRATO DE TRABAJO.

319. El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona (el empleado) promete a otra (el patrono) su trabajo por un tiempo determinado o indeterminado contra pago de un salario.

Existe igualmente contrato de trabajo cuando el salario se paga con arreglo a la obra entregada, y no calculándolo por horas o jornadas (trabajo por piezas o a destajo), siempre que el empleado es contratado u ocupado, bien por un tiempo fijo, bien por una duración indeterminada.

Las reglas del contrato de trabajo son aplicables por analogía al de aprendizaje.

320. Salvo disposición en contrario, el contrato de trabajo no está sometido a ninguna fórmula especial.

Especialmente se presume perfeccionado desde el momento en que se ha aceptado trabajo por un tiempo dado, y en vista de las circunstancias, dicho trabajo ha debido prestarse a cambio de un salario.

321. Las reglas uniformes de trabajo y de orden interior establecidas por el patrono en una empresa industrial o comercial no obligan al empleado más que cuando hayan sido redactadas por escrito y se le hayan comunicado antes de su ajuste.

322. Entre los patronos y los obreros interesados podrán establecerse reglas relativas a las condiciones de trabajo, por medio de contratos que los patronos o las Asociaciones patronales celebran con los obreros o las Asociaciones obreras.

El contrato colectivo sólo será válido cuando esté redactado por escrito.

Si los interesados no se hubieren puesto de acuerdo sobre la duración del contrato, éste, después de transcurrido un año, podrá ser denunciado en cualquier tiempo, previo aviso con seis meses de anticipación.

323. El contrato de trabajo que otorguen obreros y patronos ligados por un contrato colectivo será nulo en cuanto derogue esto último.

Las cláusulas nulas serán reemplazadas por las del contrato colectivo.

324. El Consejo Federal y las Autoridades designadas por los cantones

podrán, previo dictamen de las Asociaciones profesionales interesadas o de Asociaciones de utilidad pública, redactar contratos-tipos para diversas especies de contrato de trabajo, así como para el aprendizaje; el tenor de estos contratos se considerará que expresa la voluntad de las partes, si no existe convenio escrito en contrario.

Los contratos-tipos se publicarán debidamente.

325. (Se refiere a contrato de aprendizaje.)

326. Las condiciones del contrato de trabajo podrán fijarse libremente, siempre que no sean contrarias a la Ley y a las buenas costumbres.

327. El empleado debe ejecutar en persona el trabajo prometido, salvo que resulte lo contrario en el contrato o de las circunstancias.

Se prohíbe, con la misma reserva, la transferencia a un tercero de los derechos del patrono.

328. El empleado está obligado a ejecutar con diligencia el trabajo prometido.

Es responsable del perjuicio que cause al patrono intencionadamente o por negligencia o imprudencia.

La medida de la diligencia que incumbe al empleado se determinará con el contrato; procederá a tener en cuenta la instrucción o los conocimientos técnicos necesarios al empleado para la ejecución del trabajo prometido, así como las aptitudes y cualidades que el empleado conociera o hubiera debido conocer.

329. Las reglas del contrato de empresa se aplicarán por analogía, en lo que concierne a la responsabilidad por el material suministrado y por la ejecución exacta del trabajo, al empleado, ocupado por piezas o a destajo, si no está colocado bajo la vigilancia del patrono.

330. El patrono pagará el salario convenido usual o fijado por contratos-tipos o por contratos colectivos obligatorios para él.

Si se hubiere estipulado que una parte de los beneficios debe añadirse al salario, el patrono estará obligado a suministrar al empleado, o en su lugar a un tercero, imparcial, designado por los interesados o por el Juez, los informes necesarios acerca de sus ganancias y pérdidas, así como a autorizar al empleado para consultar los libros de contabilidad, en la medida de que éste último lo necesite.

El empleado que durante la jornada de trabajo regular esté ocupado en trabajos por piezas o a destajo para un solo patrono, tendrá derecho a exigir trabajo en cantidad suficiente durante el plazo del contrato.

A falta de trabajo por piezas o a destajo, el patrono podrá ocupar al obrero por horas o por jornadas, y si llegan a faltar una u otra clase de trabajo, el patrono estará obligado a reparar el daño sufrido, a menos que pruebe que no le es imputable culpa ninguna.

322. Cuando el patrono tenga obligación de aceptar el trabajo del empleado, éste podrá reclamar el salario convenido sin estar obligado a suministrar el trabajo prometido, salvo computar en su crédito lo que le ha valido el hecho de verse dispensado de suministrarlo o lo que ha ganado

por el empleo de su tiempo disponible o la ganancia a que hubiere renunciado intencionadamente.

333. Salvo que el contrato o la costumbre fijen términos más cortos, el salario se pagará de la manera siguiente:

- 1) A los obreros y a los criados que no vivan en la casa de su amo, cada dos semanas;
- 2) A los dependientes y empleados de oficina, todos los meses;
- 3) A los criados que viven en el domicilio de su amo, cada tres meses, y en las explotaciones agrícolas, cada seis meses.

En todo caso, el salario será exigible al fin del contrato.

334. El patrono estará obligado a hacer, por razón del trabajo ya ejecutado, los anticipos que sean necesarios al empleado por su mala situación económica, y que el patrono pueda concederle sin riesgo para sí mismo.

335. En los contratos de trabajo celebrados a largo plazo, el empleado no perderá su derecho al salario por un tiempo relativamente corto, cuando se vea impedido de trabajar, sin culpa suya, por causa de enfermedad, de servicio militar obligatorio, con arreglo a la legislación federal, o por cualquier otra causa análoga.

336. Cuando el empleado sea llamado a realizar más trabajo que el previsto por el contrato o la costumbre, estará obligado a aceptar dicho exceso de trabajo, si puede encargarse de él y si la negativa fuera contraria a las reglas de la buena fe.

Por este exceso de trabajo, el empleado tendrá derecho a una remuneración suplementaria, fijada proporcionalmente al salario convenido y en atención a las circunstancias particulares.

337. (Se refiere al contrato de aprendizaje.)

338. Salvo convenio o costumbre en contrario, el patrono dará a sus empleados las herramientas y los materiales que necesiten para su trabajo.

Si el empleado los suministra en totalidad o en parte, sin estar obligado a ello, el patrono deberá indemnizarle.

339. En tanto cuanto las condiciones particulares del contrato y la naturaleza del trabajo permitan exigirlo equitativamente, el patrono estará obligado a tomar medidas de seguridad destinadas a evitar los riesgos de la explotación, a velar por que el trabajo sea ejecutado en locales adecuados y sanos, y, cuando los empleados vivan en su domicilio, a darles sitio en que dormir en condiciones tales que su salud no se resienta de ello.

340. El patrono no podrá, sin consentimiento de sus empleados, compensar el salario debido con un crédito que tenga contra los mismos, en la parte en que dicho salario sea indispensable para su sostenimiento y el de su familia.

No obstante, podrá oponer la excepción de compensación contra las reclamaciones derivadas de un daño causado intencionadamente.

341. El patrono estará obligado a conceder al empleado las horas o días de reposo acostumbrados.

Una vez denunciado el contrato, deberá dejarle el tiempo necesario para buscar otro empleo.

En todos estos casos se tomarán en cuenta todo lo posible los intereses del patrono.

342. El empleado podrá exigir que el patrono le expida un certificado que no mencione más que la naturaleza de su trabajo y la duración de sus servicios.

A petición expresa del empleado, el certificado expresará también la calidad del trabajo y su conducta.

343. Los inventos realizados por el empleado en el curso de su trabajo pertenecerán al patrono cuando la naturaleza de los servicios prometidos por el empleado le imponga una actividad inventiva o si, no siendo así, el patrono se los hubiera asegurado expresamente.

En este último caso, y si el invento es de verdadera importancia económica, el empleado podrá reclamar una retribución especial, que se fijará equitativamente.

Esta retribución se fijará teniendo en cuenta la colaboración del patrono y el uso que se haya hecho de sus instalaciones.

344. Salvo convenio o uso en contrario, el sostenimiento y alojamiento de la familia del empleado se considerarán como formando parte del salario.

En semejante caso, el patrono deberá proveer al sostenimiento, a los cuidados y a la asistencia médica necesarios, cuando el empleado esté imposibilitado, por enfermedad y sin culpa suya, de ejecutar su trabajo durante un tiempo relativamente corto.

345. Salvo convenio en contrario, el contrato de trabajo hecho por una duración determinada, o cuya duración resulte del objeto para el cual se ha prometido el trabajo, terminará a la expiración del tiempo previsto, sin que sea necesario previo aviso.

346. Si el contrato de trabajo hecho por una duración determinada es fácilmente prorrogado por ambas partes, se considerará renovado por el mismo periodo, pero por un año a lo sumo.

Cuando su rescisión esté subordinada a un aviso previo, el contrato se reputará renovado si ninguna de las partes lo da.

347. Si la duración del contrato no está determinada ni por convenio ni por el objeto para el cual se ha prometido el trabajo, cualquiera de las partes podrá avisar su rescisión.

Cuando ni por el contrato ni por la Ley se haya señalado otro plazo, la rescisión podrá hacerse por ambas partes: si se trata de obreros, por lo menos con siete días de anticipación, al final de una semana; si se trata de empleados y dependientes de oficina, con un mes de antelación, por lo menos, para el final de un mes; si se trata de otros empleados, por lo menos, con catorce días de anticipación, para el final de la quincena siguiente.

Los plazos convencionales de rescisión no podrán ser diferentes para las dos partes.

348. Si el contrato de trabajo hubiere durado más de un año, la rescisión podrá hacerse por ambas partes mediante un aviso previo dado con dos meses de anticipación, por lo menos, para el final de un mes.

Este plazo podrá modificarse por convenio, pero será de un mes, por lo menos, para los dependientes y empleados de oficina, y de catorce días, por lo menos, para los demás empleados.

349. En los contratos de trabajo agrícola con comunidad doméstica, el patrono no podrá avisar el despido, en los meses de septiembre, octubre y noviembre, al empleado que haya trabajado en su casa durante todo el verano, sino observando un plazo de seis semanas; el empleado, si ha prestado servicios durante todo el invierno, no podrá despedirse, durante los meses de febrero, marzo y abril, sino observando el mismo plazo.

350. Cuando se haya convenido un tiempo de prueba para un contrato de trabajo a largo plazo, el aviso de rescisión podrá darse, salvo estipulación en contrario, durante los dos primeros meses, con siete días de anticipación, y para el final de una semana.

En los contratos de trabajo celebrados por obreros o criados, las dos primeras semanas se considerarán, salvo estipulación en contrario, como periodo de prueba, durante el cual cada una de las partes podrá rescindir el contrato, mediante un previo aviso de tres días, por lo menos.

351. El contrato de trabajo celebrado por la vida de una de las partes, o por más de diez años, podrá ser rescindido por el empleado después de diez años, sin indemnización, mediante un aviso con seis meses de anticipación.

352. El patrono y el empleado podrán, sin previo aviso, rescindir amistosamente el contrato por motivos justos.

Se considerarán especialmente motivos justos todas las circunstancias que, por razones de moralidad o en virtud de las reglas de la buena fe, autoricen a una de las partes a no seguir cumpliendo el contrato.

El Juez apreciará si existen semejantes motivos, pero no podrá considerar como tales ni una enfermedad de que el empleado se vea atacado sin culpa suya, cuando sea de duración relativamente corta, ni un servicio militar obligatorio, a tenor de la legislación federal.

353. Si los motivos justos consisten en la inobservancia de las cláusulas del contrato por una de las partes, ésta deberá la reparación íntegra del perjuicio causado; habrá lugar a tomar en consideración la pérdida de los beneficios accesorios resultantes del contrato de trabajo.

Además, el Juez apreciará las consecuencias pecuniarias de la rescisión anticipada, teniendo en cuenta las circunstancias y la costumbre local.

354. En caso de insolvencia del patrono, el empleado podrá separarse del contrato, si las garantías de su salario que haya pedido no fueren dadas dentro de un plazo prudencial.

355. El contrato terminará por fallecimiento del empleado.

Se extinguirá por fallecimiento del patrono, si se hubiere realizado esencialmente en consideración a la persona de éste.

En este último caso, el empleado podrá reclamar una indemnización equitativa por el perjuicio causado por la extinción prematura del contrato.

356. En los contratos de trabajo que permitan al empleado conocer a la clientela del patrono y penetrar en el secreto de los asuntos del mismo, las partes podrán convenir que, al expirar el contrato, el empleado no podrá, ni hacer en su propio nombre competencia al patrono, si trabajara en una casa competidora, ni interesarse en ella como asociado, ni en ninguna otra calidad.

La prohibición de hacer competencia sólo será lícita si el empleado pudiere, aprovechándose de su conocimiento de la clientela y de los secretos del patrono, causar un sensible perjuicio a éste.

La cláusula prohibiendo la competencia será nula si el empleado hubiere sido menor al celebrarse el contrato.

357. La prohibición de hacer competencia sólo será válida en la medida en que se haya estipulado para una clase de negocios, un tiempo y un radio limitado, de conformidad con las circunstancias, y en tanto que no sea de tal naturaleza que comprometa, en forma contraria a la equidad, el porvenir del empleado.

358. La prohibición de hacer competencia sólo será válida si ha sido estipulada por escrito.

359. El que infringiere una prohibición de hacer competencia será responsable, con respecto a su antiguo patrono, del perjuicio que resulte de la contravención.

Cuando la prohibición sea sancionada por una cláusula penal, el empleado podrá, por regla general, eximirse de ella entregando al patrono el importe de la pena estipulada; sin embargo, estará obligado a reparar el daño que excediere del importe de dicha pena.

Por excepción, y si no se hubiere reservado el derecho por escrito, el patrono podrá, además de la pena convencional y de los daños y perjuicios suplementarios que pudieren ser debidos, exigir que la contravención tenga fin cuando dicha medida estuviere justificada por la importancia de los intereses lesionados y por la manera de obrar del empleado.

360. La prohibición de hacer competencia cesará si se demuestra que el patrono no tiene un interés real en que se mantenga.

El patrono no podrá entablar acción en virtud de la contravención del empleado, si hubiere rescindido el contrato sin que el mismo le hubiera dado motivos justos para ello, o si por su propia culpa hubiere dado al empleado un motivo justo de rescisión.

361. Las disposiciones del presente título se aplicarán igualmente a los contratos que versen sobre trabajos que supongan una cultura cien-

tífica o artística especial, y que se ejecuten contra el pago de honorarios cuando estos contratos presenten, por otra parte, los elementos constitutivos del contrato de trabajo.

362. El derecho público de la Confederación y de los cantones permanecerá reservado para los empleados y los funcionarios públicos.

Igualmente se reserva la legislación federal concerniente al trabajo en las fábricas y a las artes y oficios.

Ley federal de 18 de junio de 1914 sobre trabajo en las fábricas.

1. Disposiciones generales.

Artículo 1.º La presente Ley se aplicará a los establecimientos industriales que tengan carácter de fábrica.

Podrá calificarse de fábrica el establecimiento industrial que ocupe a varios obreros, ya sea en los locales del establecimiento o en talleres dependientes de los mismos, ya sea fuera de ellos, en trabajos relacionados con la explotación industrial.

Art. 2.º El Consejo federal resolverá, oído el Gobierno cantonal, acerca de si un establecimiento industrial debe quedar sometido a la Ley en calidad de fábrica, o de si, estando sometido a ella, deja de tener esta calidad.

El establecimiento quedará sometido a la Ley mientras no resuelva el Consejo federal.

Art. 3.º Por lo que hace a los talleres, depósitos, estaciones de fuerza motriz y otros establecimientos similares dependientes de los ferrocarriles, u otros medios de transporte, que se hallen en comunicación directa con estas Empresas, el Consejo federal resolverá, según las circunstancias, si deben someterse a la presente Ley o a la de ferrocarriles, y organizará las inspecciones de dichos talleres.

Art. 4.º Las Autoridades competentes llevarán al día el registro de fábricas.

Art. 5.º Con objeto de prevenir las enfermedades y los accidentes, deberá adoptar el fabricante cuantas medidas de protección resulten necesarias en vista de la experiencia, aconsejen los progresos de la Ciencia y sean aplicables según las circunstancias.

Los talleres, las máquinas y el instrumental estarán dispuestos, y se conservarán de la manera más eficaz, a proteger la salud y la vida de los obreros.

Los locales en donde permanezcan, o por los cuales transiten los obreros, deberán estar, en cuanto sea posible, en buen estado de limpieza. Tendrán buena luz, y se tomarán en ellos todas las medidas conducentes

a la renovación del aire y a la salida del polvo y de los gases y vapores delétereos. Los talleres tendrán durante el invierno la calefacción que permita el uso a que estén destinados.

Podrá obligarse al fabricante a poner en los talleres anuncios que indiquen las dimensiones de los locales y el número de obreros que hayan de ocuparlos.

Cuando lo exijan las circunstancias se pondrán gratuitamente, a la disposición de los obreros, refectorios apropiados, separados de los talleres y dotados de calefacción en invierno.

Art. 6.º Las personas que se propongan construir o transformar una fábrica, o destinar a fábrica locales ya existentes, deberán poner en conocimiento del Gobierno cantonal la naturaleza de la explotación que ha de establecerse en ellos y someter a la aprobación del mismo los planos, acompañados de una descripción de la construcción y de la disposición interior de ésta.

El Gobierno cantonal transmitirá la petición al Inspector fabril federal para que la informe.

Se concederá la autorización cuando de los documentos presentados resultase que la construcción proyectada responde en un todo a las exigencias de la Ley y de los Reglamentos. En caso contrario, se denegará o se dará permiso bajo reserva de las modificaciones necesarias.

La resolución del Gobierno cantonal se comunicará al Inspector federal de fábricas.

Se aplicarán las prescripciones cantonales sobre policía de construcciones en cuanto no se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Art. 7.º Quedan exceptuadas las disposiciones federales sobre instalaciones eléctricas.

Art. 8.º No podrá abrirse ninguna fábrica sin autorización del Gobierno cantonal.

Este dispondrá que la fábrica sea inspeccionada, una vez terminada, confiando esta inspección a especialistas, si fuera necesario.

Deberá autorizarse la explotación cuando el edificio y su disposición interior se hallen de acuerdo con la decisión del Gobierno cantonal aprobando los planos.

Cuando la explotación ofrezca riesgos especiales para la salud y la vida de los obreros o de los vecinos, el Gobierno cantonal subordinará la autorización a las condiciones que estime justificadas.

Art. 9.º Si durante el curso de la explotación se comprobasen inconvenientes que comprometan la salud o la vida de los obreros o de la vecindad, el Gobierno cantonal obligará al fabricante a suprimir dichos inconvenientes en un plazo fijo, y si hubiere lugar, hará que se suspenda la explotación mientras esto no se haga.

Art. 10. El fabricante deberá llevar un registro de los obreros ocupados en su explotación, que conservará en su fábrica a disposición de los Inspectores.

Art. 11. El fabricante deberá redactar un Reglamento de trabajo y policía en su fábrica, y otro referente al pago de salarios.

Las prescripciones relativas a la policía de la fábrica podrán limitar, o prohibir, la venta y consumo de bebidas alcohólicas en la fábrica o sus dependencias durante la jornada de trabajo.

Art. 12. El Reglamento de la fábrica no deberá contener disposición alguna que permita excluir al obrero, temporalmente, del trabajo, como medida disciplinaria.

Esto no obstante, el obrero podrá ser excluido temporalmente cuando se halle en un estado que le impida cumplir con su obligación, o cuando, por su conducta, perturbe el trabajo común o comprometa la seguridad de la explotación.

Art. 13. Sólo podrá imponerse una multa al obrero cuando infrinja lo dispuesto en el Reglamento acerca del trabajo y de la policía en la fábrica, y se halle prevista la multa en dicho Reglamento.

La imposición de la multa se comunicará inmediatamente al obrero, el cual podrá apelar ante el fabricante o el que le represente.

El fabricante, o quien le represente, ratificará con su firma las multas que excedan de 25 céntimos, dando conocimiento de ello al obrero, por escrito, expresando el motivo.

Queda prohibido publicar por medio de anuncios, o de un modo análogo, las multas impuestas.

Ninguna multa podrá exceder de la cuarta parte del jornal; el producto de ellas se empleará en favor de los obreros, especialmente en Cajas de socorros.

Art. 14. El Reglamento de la fábrica se someterá a la aprobación del Gobierno cantonal.

Antes de resolver, este Gobierno oirá el parecer del Inspector federal de fábricas. El Reglamento se aprobará cuando no contenga nada contrario a las disposiciones vigentes ni notoriamente injusto.

Art. 15. Antes de que el fabricante someta a la aprobación del Gobierno cantonal el proyecto de Reglamento o las modificaciones introducidas en el mismo, lo expondrá en sus talleres o lo distribuirá entre sus obreros, los cuales tendrán un plazo de dos a cuatro semanas para presentar observaciones por escrito o para que las presente la Comisión que hubieren elegido.

Las observaciones de los obreros se unirán a la instancia de aprobación, o se remitirán directamente por éstos al Gobierno cantonal. En este último caso, el Gobierno las comunicará al fabricante en la forma que estime oportuno.

Si los obreros no hacen observaciones en el plazo fijado, el Gobierno cantonal resolverá, sin más trámites, acerca de la instancia.

Art. 16. Una vez aprobado el Reglamento de la fábrica, se imprimirá con la mención de «aprobado», y se remitirá al Gobierno cantonal, que lo transmitirá al Inspector federal de fábricas.

En la fábrica se expondrá un ejemplar del Reglamento, y cada obrero recibirá uno al ingresar en el establecimiento.

Art. 17. El Reglamento de la fábrica obliga al fabricante y a los obreros.

Art. 18. El Gobierno cantonal podrá exigir la modificación del Reglamento de la fábrica, si su aplicación da lugar a inconvenientes.

Art. 19. Las disposiciones de los artículos 14 a 18 se aplicarán también a los Reglamentos especiales que se consideren como parte integrante del Reglamento de la fábrica.

Art. 20. Las relaciones jurídicas entre los empleados fabriles y los patronos se regirán por el Código de las obligaciones. Las relaciones jurídicas entre obreros y patronos se regirán por el mismo Código, siempre que no haya en la presente Ley disposiciones en contrario.

Art. 21. El contrato de trabajo entre el fabricante y el obrero podrá rescindirse mediante un aviso dado con catorce días de anticipación.

En los contratos de trabajo individuales o colectivos podrán estipularse o suprimirse otros plazos de despido, con tal que estos plazos sean iguales para ambas partes.

A menos que surjan dificultades especiales, el obrero que trabaja a destajo deberá dejar terminada, antes de su marcha, la obra comenzada.

Art. 22. El Reglamento de la fábrica o el contrato podrá prever que sólo se proceda al despido en sábado o en día de pago.

Art. 23. El fabricante no podrá rescindir el contrato de trabajo:

a) Durante una incapacidad para el trabajo, derivada de un accidente o de una enfermedad, cuando la incapacidad no pueda atribuirse al obrero y mientras no exceda de cuatro semanas;

b) Por razón del servicio militar obligatorio, a tenor de la legislación federal. El plazo de despido se suspenderá mientras dure este servicio para los obreros llamados a prestarle.

Art. 24. Los catorce días siguientes al ingreso se considerarán como periodo de ensayo, salvo estipulación contraria incluida en el contrato de trabajo, en un contrato colectivo o en un contrato-tipo. Durante este periodo, las partes pueden renunciar a lo pactado sin formalidad alguna.

Art. 25. El fabricante estará obligado a pagar el salario, a lo menos cada catorce días, al contado, en moneda de curso legal, uniéndolo al importe del salario la liquidación; el pago se hará en la misma fábrica en día laborable y durante las horas de trabajo.

El pago no podrá efectuarse en sábado sino por excepción y en caso de necesidad.

La retención no podrá exceder en cada pago del salario de los últimos seis días de trabajo, o, si se trata de trabajo a destajo, de una cantidad poco más o menos igual.

Art. 26. Cuando se rescinda el contrato de trabajo faltando a la Ley o infringiendo lo pactado, el patrono vendrá obligado, si es responsable de ello, a abonar al obrero una indemnización equivalente al salario de seis

días; si el obrero fuera el responsable, deberá dejar en poder del patrono el salario de tres días, que se deducirá de la cantidad que le adeuden, o que abonará en metálico.

El patrono que exija esta indemnización estará obligado, si el obrero la discute, a presentar la oportuna demanda en la jurisdicción a que pertenezca la fábrica en los diez días siguientes a la ruptura del contrato. Pasado este plazo se entenderá que renuncia a la indemnización. Todo pacto en contrario será nulo.

Art. 27. La autorización para prolongar la jornada normal o para trabajar temporalmente de noche o en domingo quedará subordinada al compromiso, por parte del patrono, de pagar un salario suplementario de 25 por 100.

Cuando el obrero trabaje a destajo, el suplemento podrá calcularse sobre la base del término medio de la ganancia. Si al obrero destajista se le asegura un salario fijo, el suplemento se calculará sobre la base de este salario.

Art. 28. El obrero no deberá al fabricante indemnización alguna por alquiler de sitio, alumbrado, calefacción y limpieza, ni por empleo del instrumental y de la fuerza motriz.

El patrono no podrá obtener beneficio alguno en las mercancías y suministros que entregue a los obreros. La liquidación de cuentas no podrá hacerse por medio de una retención sobre el salario.

Queda permitido hacer retenciones por razón de trabajos defectuosos o por deterioro de materiales. Sin embargo, la retención por este último concepto no podrá exceder del precio de coste.

Las retenciones por seguros se regirán por la legislación federal o cantonal.

Art. 29. Las diferencias de carácter civil derivadas del contrato de trabajo se resolverán por el Juez competente.

Los cantones designarán las Autoridades judiciales encargadas de conocer de estos asuntos.

Las sentencias se dictarán previo procedimiento oral y sumarisimo. Queda prohibido a las partes hacerse representar por mandatarios profesionales, a menos que concurran especiales circunstancias personales.

El Juez procederá de oficio a todas las informaciones necesarias para poner en claro los hechos; no estará obligado por los ofrecimientos de las partes, y apreciará libremente las pruebas.

El procedimiento será gratuito.

El Juez podrá castigar con multa al litigante temerario o imponerle la totalidad o parte de las costas.

Art. 30. Con el fin de resolver amigablemente las diferencias de orden colectivo entre patronos y obreros acerca de las condiciones del trabajo, así como sobre la interpretación y cumplimiento de contratos colectivos o de contratos-tipos, crearán los cantones Oficinas permanentes de conciliación, teniendo en cuenta las necesidades de las diversas industrias.

La organización de las Oficinas cantonales de conciliación estará sometida a la aprobación del Consejo federal.

Art. 31. Las Oficinas de conciliación intervendrán de oficio o a requerimiento de las Autoridades o de los interesados.

Todas las personas a quienes se cite de oficio estarán obligadas, so pena de multa, a comparecer y a facilitar toda clase de datos.

El procedimiento será gratuito.

Art. 32. En caso de conflicto que exceda de los límites de un cantón, el Consejo federal nombrará la Oficina de conciliación. Podrá también dar el encargo a una Oficina cantonal.

Art. 33. Cuando cierto número de obreros y de patronos constituyan en una industria, de común acuerdo, una Oficina de conciliación, ésta hará las veces de oficina pública con respecto a ellos.

Art. 34. Las partes podrán en cada caso encargar a la Oficina de conciliación que resuelva sus diferencias por medio de una sentencia arbitral obligatoria. Si la Oficina se constituyera de común acuerdo, las partes podrán hacer extensiva esta competencia a todos los conflictos que hubieran surgido entre ellas.

Art. 35. Los cantones podrán adjudicar a las Oficinas de conciliación una competencia más amplia que la prevista en la presente Ley.

Art. 36. El Consejo federal nombrará una Comisión que se llamará «de los talleres federales», que procederá a las informaciones y emitirá su parecer en las reclamaciones presentadas por los obreros de talleres federales, referentes a las condiciones generales del trabajo.

Habrà información cuando la reclamación provenga de cierto número de obreros y la Administración no logre entenderse con ellos. El Consejo federal será competente para resolver acerca de estas reclamaciones.

El Consejo federal podrá en todo tiempo encargar a la Comisión que estudie las condiciones del trabajo en los talleres, o que informe acerca de asuntos generales o particulares.

Art. 37. La Comisión de talleres federales se compondrá de un Presidente, de dos Vocales permanentes y de cuatro Vocales nombrados para cada caso. Uno de los Vocales permanentes deberá ser persona de confianza de los obreros; dos de los Vocales que se designen para cada caso deberán elegirse entre los obreros de los talleres con que haya de ocuparse la Comisión, y a propuesta de los mismos.

Art. 38. El Consejo federal dictará las demás disposiciones referentes a la organización y a la competencia de la Comisión de talleres federales, así como del procedimiento.

Art. 39. Las disposiciones concernientes a las Oficinas de conciliación y a la Comisión de talleres federales no serán aplicables a los talleres de los ferrocarriles federales.

II. — *Jornada de trabajo.*

Art. 40. La jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas, y se reducirá a nueve en víspera de domingos y días festivos.

Art. 41. Cuando la jornada del sábado no exceda, por regla general, de seis horas y media y termine a la una, lo más tarde, las demás jornadas podrán ser de diez horas y media.

La presente disposición tendrá fuerza de Ley durante siete años a contar de la vigencia del art. 40.

Art. 42. Se concederá a los obreros un descanso mínimo de una hora al mediodía, descanso que se fijará con arreglo a la costumbre de la localidad. Este descanso no será obligatorio:

a) Cuando la jornada termine a las dos, lo más tarde, y se halle interrumpida por un descanso mínimo de media hora;

b) Cuando la jornada no exceda de nueve horas y se halle interrumpida por un descanso mínimo de media hora;

c) Cuando la jornada no exceda de seis horas y media y termine a la una, lo más tarde, estando interrumpida por un descanso mínimo de un cuarto de hora.

En los establecimientos que empleen una sola tanda de obreros, los descansos no podrán descontarse de la jornada sino cuando se observen con regularidad y simultáneamente por todos los obreros del establecimiento, o de una parte de éste, y cuando los obreros tengan derecho a abandonar el sitio en donde trabajan.

Art. 43. La jornada deberá estar comprendida, desde el 1.º de mayo hasta el 15 de septiembre, entre cinco de la mañana y ocho de la noche, y lo demás del año entre seis de la mañana y ocho de la noche; en víspera de domingos y días festivos terminará a las cinco de la tarde, lo más tarde.

Art. 44. Las horas de trabajo y los descansos se regularán por el reloj público; el horario se expondrá en la fábrica y se comunicará a la Autoridad local.

Art. 45. Queda prohibido eludir las disposiciones relativas a las horas de trabajo dando a los obreros trabajo a domicilio.

Queda prohibido a los obreros trabajar en la fábrica, aun voluntariamente, fuera de las horas autorizadas por la Ley.

Art. 46. El Consejo federal rebajará la jornada de trabajo en la medida necesaria para alejar todo riesgo en aquellas industrias o en aquellos establecimientos en los cuales las instalaciones o los procedimientos de fabricación pongan en peligro la salud o la vida de los obreros.

Art. 47. En caso de necesidad, debidamente justificada, el Consejo federal podrá autorizar al patrono, derogando las reglas que establecen los artículos 40 y 43:

- a) Para alterar el comienzo o el fin del trabajo diurno;
- b) Para repartir los descansos entre las tandas de obreros;
- c) Para dividir el trabajo diurno entre dos tandas de obreros.

En los casos previstos en los párrafos a) y b), la jornada no podrá exceder de diez horas para ningún obrero, ni de diez y media, cuando se aplique el art. 41. La víspera de domingos y días festivos no podrá exceder de nueve horas, y el sábado, en el caso del art. 41, de seis horas y media. Deberá estar comprendida en un lapso de doce horas consecutivas.

En el caso previsto en la letra c), la jornada no podrá exceder de ocho horas para ningún obrero. Deberá estar interrumpida por un descanso de media hora, o por dos descansos de un cuarto de hora, por lo menos, y quedar comprendida en un lapso de nueve horas consecutivas.

El Consejo federal dictará, en casos excepcionales, las disposiciones necesarias para la protección de los obreros.

Art. 48. En caso de necesidad, debidamente justificada, y con la venia de la Autoridad competente, la jornada normal (artículos 40 y 41) podrá prolongarse, con carácter excepcional, cierto número de horas para determinado número de obreros.

La prolongación no podrá exceder de dos horas al día, salvo en casos de urgencia.

Art. 49. Los permisos autorizando la prolongación de la jornada normal se concederán:

a) Para diez jornadas, a lo sumo, por la Autoridad del distrito, o, en los cantones no divididos en distritos, por la Autoridad local;

b) Para más de diez jornadas, por el Gobierno cantonal, sin que este permiso pueda aplicarse a más de 20 jornadas.

El número total de jornadas para las cuales se concedan permisos de prolongación a una fábrica o al departamento de una fábrica no deberá exceder, por regla general, de 80 al año. Excepcionalmente, podrá pasarse de este número, entre otros casos, cuando los permisos anteriores afecten a una pequeña parte de los obreros de la fábrica o del departamento de la fábrica.

Art. 66. El descanso nocturno tendrá, para las mujeres, una duración de once horas consecutivas, por lo menos, y deberá comprender, en todo caso, el intervalo entre las diez de la noche y cinco de la mañana, aun cuando cambie el comienzo o el fin del trabajo diurno o éste se distribuya en dos tandas (art. 47, letras a) y c).

La autorización para prolongar la duración normal podrá consistir en la reducción del descanso nocturno a diez horas durante sesenta días al año. El Consejo federal tendrá derecho a ampliar esta reducción, tratándose de fábricas en las cuales el trabajo se aplique a primeras materias o a materias en elaboración susceptibles de estropearse rápidamente, cuando sea necesario para evitar que dichas materias se pierdan inevitablemente.

Art. 67. Las prolongaciones de la jornada normal no podrán exceder, para las mujeres, de ciento cuarenta horas al año.

Art. 68. Las obreras encargadas del cuidado de una casa no podrán ser empleadas en trabajos accesorios que prolonguen la jornada normal.

Tendrán derecho a abandonar el trabajo media hora antes del descanso del mediodía, si éste es inferior a hora y media.

Al expirar el plazo de cinco años, a contar de la entrada en vigor del presente artículo, el patrono, a petición de ellas, deberá autorizarlas para descansar los sábados por la tarde.

Art. 69. Las mujeres que hayan dado a luz quedarán excluidas del trabajo en las fábricas durante las seis semanas que sigan al alumbramiento; a petición de ellas, este plazo podrá elevarse a ocho semanas.

No podrán ser despedidas durante este período ni en fecha que se halle comprendida en el mismo.

El Oficial del Registro civil ante el cual se haga la declaración del nacimiento estará obligado a entregar gratuitamente, con destino al patrono, una certificación que indique la fecha del nacimiento.

El patrono deberá llevar al día un registro de obreras que hayan dado a luz.

Las mujeres encintas podrán abandonar momentáneamente el trabajo, dando aviso o no presentándose a él. No podrán ser despedidas por esta razón.

IV.—*Trabajo de los jóvenes.*

Art. 70. Los niños menores de catorce años, y los mayores de esta edad, obligados por la Ley a asistir diariamente a la escuela, no podrán trabajar en las fábricas.

Queda prohibida la permanencia de estos niños en los locales de trabajo.

Art. 71. Los jóvenes menores de diez y ocho años no podrán trabajar de noche ni en domingo.

Los menores de diez y seis años no podrán además ser empleados en trabajos que excedan de la duración normal de la jornada de trabajo (artículos 48 y 64).

El Consejo federal designará los ramos industriales y los trabajos en los cuales queda prohibido emplear jóvenes menores de diez y seis años.

Art. 72. Cuando cambie el principio o el fin del trabajo diurno, o cuando el trabajo diurno se reparta en dos tandas (art. 47, letras a) y c), el descanso nocturno será, para los jóvenes menores de diez y ocho años, de once horas consecutivas, por lo menos, comprendidas en el intervalo de diez de la noche a cinco de la mañana.

Para los jóvenes menores de diez y seis años, el descanso nocturno tendrá siempre una duración de once horas consecutivas, y comprenderá el intervalo entre diez de la noche y cinco de la mañana.

Art. 73. El patrono que admita jóvenes de diez y ocho años les exigirá una certificación de edad, que conservará en su establecimiento a la disposición de los Inspectores.

Estas certificaciones se expedirán gratuitamente por el Oficial del Registro civil del lugar del nacimiento o de procedencia, o por la Autoridad competente de Policía, cuando se trate de extranjeros nacidos en el Extranjero.

Art. 74. Quedan en todo su vigor las disposiciones cantonales de derecho público sobre enseñanza escolar e instrucción religiosa.

Art. 75. Para los jóvenes menores de diez y seis años que no disfrutan de los beneficios de un contrato de aprendizaje, las horas de trabajo en la fábrica, y el tiempo consagrado a la escuela y a la instrucción religiosa, no deberán, en conjunto, exceder de la duración de la jornada normal.

El trabajo en la fábrica no deberá ser obstáculo a la enseñanza.

Art. 76. El fabricante deberá conceder a los jóvenes de diez y seis a diez y ocho años que no disfrutan de los beneficios del contrato de aprendizaje el tiempo necesario para seguir los cursos de la enseñanza profesional durante las horas de trabajo, hasta concurrencia de cinco horas a la semana.

Art. 77. El contrato de aprendizaje deberá hacerse por escrito. El aprendizaje se registrará por el Código de las obligaciones. Sin embargo, en materia de protección obrera regirán las disposiciones de la presente Ley.

Mientras no exista una Ley federal acerca del aprendizaje, las disposiciones cantonales de Derecho público, y en particular las que se refieren a la enseñanza profesional, continuarán en vigor en cuanto no se opongan al Código de las obligaciones ni a lo dispuesto en la presente Ley.

V.—Instituciones patronales.

Art. 78. Los edificios puestos por los patronos a disposición de los obreros en calidad de alojamientos y de comedores deberán responder a las exigencias de la higiene.

Cuando el edificio tenga por objeto facilitar la comida, el patrono velará por que en él sólo se sirvan bebidas alcohólicas durante la comida.

Art. 79. Los obreros participarán proporcionalmente, por lo menos, a sus cuotas, en la administración de las Cajas destinadas a ellos, y a las cuales abonan esas cuotas.

Si el que lleva las cuentas es el fabricante, los obreros interesados tendrán derecho a comprobarlas por medio de Delegados.

Art. 80. Los Estatutos de las Cajas necesitarán ser aprobados por el Gobierno cantonal.

Este podrá tomar medidas que garanticen el haber de las Cajas, tam-

bién tendrá derecho a velar por que, en caso de disolución, se emplee este haber de conformidad con los Estatutos.

Las disposiciones de los párrafos 1.º y 2.º no serán aplicables a las Cajas para la enfermedad que hayan sido reconocidas.

VI.—*Disposiciones ejecutivas.*

Art. 81. El Consejo federal dictará los Reglamentos necesarios para el cumplimiento de la presente Ley.

Mientras no haya una Ley federal sobre trabajo en oficios, los principios que actualmente regulan la aplicación del art. 1.º de la Ley federal de 23 de marzo de 1877 no se modificarán, con referencia a los oficios, en sentido de amplitud.

Art. 82. Las disposiciones de la presente Ley acerca de la protección de las mujeres y los jóvenes podrán aplicarse, por acuerdo de la Asamblea federal, a las Empresas industriales que no sean fábricas en el sentido de la presente Ley, cuando estas disposiciones figuren en Convenios internacionales de protección obrera que hayan sido o puedan ser ratificados por Suiza.

Podrán considerarse incluidas en esta categoría las Empresas industriales que empleen más de diez obreros. Entre ellas quedan incluidas las minas y canteras, así como las industrias de fabricación y transformación de materias, pero no las Empresas comerciales y agrícolas y aquellas en las cuales trabajan exclusivamente los individuos de una familia.

El Consejo federal resolverá si una Empresa debe ser calificada de Empresa industrial en el sentido del presente artículo, y dictará los Reglamentos necesarios.

Art. 83. El cumplimiento de la presente Ley, así como el de las disposiciones dictadas por el Consejo federal, será de la competencia de los cantones.

Los Gobiernos cantonales designarán los órganos encargados de cumplir la presente Ley en su cantón, y enviarán cada dos años al Consejo federal una Memoria sobre el particular.

Quedan autorizados los cantones para transferir, con la aprobación del Consejo federal, determinadas atribuciones de las Autoridades locales y de distrito a una sola Autoridad para todo el cantón.

Queda en vigor la competencia de la Caja Nacional Suiza de Seguros contra accidentes, de Lucerna, en materia de prevención de enfermedades y accidentes.

Art. 84. El cumplimiento de la presente Ley estará bajo la vigilancia del Consejo federal.

Se crean, como órganos de inspección, Inspecciones federales de fábricas.

El Consejo federal podrá asegurarse la colaboración de Inspecciones especiales para ciertos servicios técnicos de inspección.

Art. 85. El Consejo federal nombrará una Comisión «de fábricas», de la que deberán formar parte hombres de ciencia y representantes de patronos y obreros en número igual.

Esta Comisión estará llamada a informar en las cuestiones que el Consejo federal deba solucionar por medio de Reglamentos o por decretos de carácter general.

Art. 86. Los decretos de las Autoridades de distrito, o de las Autoridades locales, podrán ser sometidos al Gobierno cantonal en vía de apelación.

Los decretos y los acuerdos del Gobierno cantonal podrán ser sometidos al Consejo federal en vía de apelación.

El Consejo federal decidirá si la apelación tendrá carácter suspensivo, y en qué medida.

En ambos casos, el plazo para el recurso será de veinte días a contar de la admisión del recurso o del acuerdo referente al mismo.

No podrá apelarse de los acuerdos del Comité federal.

Art. 87. Los funcionarios encargados del cumplimiento de la presente Ley, o de velar por el mismo, tendrán en todo tiempo, durante el trabajo, acceso a todos los locales de la fábrica y a todos los edificios anexos.

Estarán obligados a guardar absoluta reserva acerca de todas sus observaciones en cuanto no se refieran al cumplimiento de la presente Ley.

VII. — *Disposiciones penales.*

Art. 88. Las infracciones a lo dispuesto en la presente Ley, en los Reglamentos para su cumplimiento dictados por el Consejo federal, a los acuerdos de las Autoridades competentes o a los Reglamentos de las fábricas, cometidas por los patronos o por sus representantes responsables, se castigarán, en casos leves, con una multa de 5 a 50 francos; en casos graves, con una multa de 50 a 500 francos, que podrá ir acompañada de la pena de prisión hasta tres meses. Quedan exceptuadas las infracciones resultantes de un litigio por acción civil.

Las penas se agravarán, dentro de los límites legales:

- a) Cuando el patrono haya infringido dos veces seguidas la misma disposición de las prescripciones mencionadas en el párrafo 1.º sin que haya transcurrido un año desde que la primera condena adquirió fuerza de cosa juzgada;
- b) Si resultase de la infracción un daño para la salud o la vida de los obreros;
- c) Si las disposiciones legales que limitan la duración del trabajo se hubiesen infringido durante mucho tiempo, y con respecto a numerosos obreros.

Art. 89. Será penalmente responsable de las infracciones el patrono o la persona a quien hubiere confiado directa o indirectamente la explotación o la parte de explotación donde se hubiere cometido la infracción.

La responsabilidad del representante no se sustituirá a la del patrono sino en el caso en que éste no se halle en condiciones para dirigir por sí mismo el establecimiento y el representante reúna las condiciones que para esto se requieren.

Art. 90. Las infracciones prescribirán un año después del día en que se cometieron.

Las penas prescribirán cinco años después del día en que la condena adquirió autoridad de cosa juzgada.

Art. 91. La denuncia y el castigo de las infracciones serán de la competencia de las Autoridades judiciales o administrativas de los cantones.

Los cantones deberán velar por que estas causas se vean ante los Tribunales, cuando la multa exceda de 50 francos o la pena impuesta sea la de prisión.

Art. 92. Los fallos y sentencias que se dicten, en virtud del art. 88, por las Autoridades judiciales o administrativas de los cantones, se comunicarán de oficio al Inspector federal de fábricas, tan pronto como sean ejecutorios.

El Consejo federal tendrá derecho a interponer recurso de casación, con arreglo a los artículos 161 y siguientes de la Ley federal de 22 de marzo de 1893 sobre organización del Poder judicial federal.

VIII. — Disposiciones finales.

Art. 93. Cuando el interés de la defensa nacional exija el pronto servicio de pedidos, el Consejo federal tomará las disposiciones necesarias con respecto al trabajo en las fábricas, sin sujeción a las disposiciones de la presente Ley.

Art. 94. El Consejo federal podrá autorizar excepcionalmente, y por tiempo limitado, que él mismo fijará, que en ciertas industrias y en fábricas determinadas que tengan permiso para trabajar constantemente de noche se empleen en este trabajo jóvenes mayores de diez y seis años, siempre que esto sea indispensable para su aprendizaje.

El Consejo federal dictará las medidas especiales de protección que hayan de tomarse en estos casos.

Art. 95. Quedan derogadas las Leyes federales de 23 de marzo de 1877, acerca del trabajo en las fábricas, y de 1.º de abril de 1905, sobre trabajo del sábado en las fábricas, así como las disposiciones de las Leyes y Ordenanzas cantonales que sean contrarias a la presente Ley.

El art. 60, párrafo 1.º, núm. 2, de la Ley federal de 18 de junio de 1911, sobre seguro en caso de enfermedad y de accidentes, se modifica del siguiente modo:

«2. Las explotaciones sometidas a la Ley federal de 18 de junio de 1914 sobre trabajo en las fábricas.»

Las disposiciones de la presente Ley se aplicarán, desde su entrada en vigor, a todos los establecimientos industriales sometidos en aquel momento a la Ley federal de 23 de marzo de 1877.

Art. 96. El Consejo federal queda encargado de fijar la fecha de la entrada en vigor de las distintas disposiciones de la presente Ley.

ÍNDICE

PRIMERA PARTE

ANTECEDENTES ESPAÑOLES

Páginas.

I

LEGISLACIÓN

1.º—Códigos civil y de Comercio:	
Código civil.....	1
Código de Comercio.....	4
2.º—Real orden de 9 de noviembre de 1902 encomendando a la Sección 1.ª de la Comisión general de Codificación la reforma del capítulo del Código que trata del arrendamiento de obras y servicios, teniendo en cuenta las adjuntas bases...	10
3.º—Otras disposiciones legales.....	17

II

PROYECTOS DE LEY

Bases para un proyecto de Ley acerca del contrato de trabajo presentadas al Instituto de Reformas Sociales.....	23
Proyecto de Ley de contrato de trabajo redactado conforme a los acuerdos del Instituto.....	29
Proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, presentado al Congreso el 1.º de noviembre de 1906 por el Sr. Ministro de la Gobernación, D. Bernabé Dávila.....	37
Proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo, presentado al Senado el 29 de mayo de 1908 por el Sr. Ministro de la Gobernación, don Juan de la Cierva, y reproducido por el Sr. Presidente del Consejo de Ministros.....	40

Información pública abierta en el Senado sobre el anterior proyecto de Ley:

Informe del Senador D. Pablo de Alzola.....	45
Informe del Senador D. Luis de Landecheo.....	48
Informe de El Fomento del Trabajo Nacional de Barcelona....	49
Informe del Sr. D. W. Orbea, de San Sebastián.....	52
Informe de D. Guillermo de Brunet.....	54
Informe de la Asociación general para el estudio y defensa de los intereses de la clase obrera.....	56
Informe de D. José Galán y G. Carvajal.....	56
Informe de D. Francisco Largo Caballero.....	58
Federación Nacional Española de Dependientes de Comercio de Valencia.....	62
Asociación de Dependientes de Comercio de Málaga.....	63
Asociación de Dependientes de Comercio de Cádiz, Asociación de Dependientes de Comercio de Manresa y Unión Ultramarina de Dependientes de Zaragoza.....	66
Otros informes.....	66
Proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, presentado al Senado el 16 de julio de 1910 por el Sr. Ministro de la Gobernación, don Fernando Merino.....	82
Examen comparativo de los dos textos de proyecto de Ley presentados a las Cortes hasta el año de 1916.....	85

Información pública sobre el proyecto de Ley presentado por el Sr. Ruiz Jiménez en 22 de mayo de 1916: Información escrita ante la Comisión senatorial:

El Circulo de la Unión Mercantil de Madrid....	101
El Centro de Maestranza de El Ferrol.....	102
El Presidente de la Unión Patronal de las Artes del Libro....	102
La Sociedad Central de Arquitectos de Madrid.....	103
El Centro Industrial de Vizcaya.....	103
La Asociación de Dependientes de Fotografía de Madrid.....	104
La Asociación General de Dependientes de Comercio de Madrid.....	104
El Centro Autonomista de Dependientes del Comercio y de la Industria de Barcelona.....	105
La Federación Nacional Española de Dependientes de Comercio.....	106
La Cámara Industrial de Barcelona.....	106
La Cámara Oficial de Industria de la provincia de Madrid....	106
Informe del Colegio de Farmacéuticos de Madrid.....	107
Asociaciones de Dependientes de Comercio de Utiel, Jaén, Castellón, Salamanca, Guadalajara, Orense, Arévalo, Coruña, Albacete, Ávila, Málaga, Zamora, Valencia, Santander, Palma, Vigo, Granada, Jerez, Badajoz, y de Sastrería de Madrid.....	107
La Sociedad «Pro-Trabajo», de Barcelona.....	108
La Asociación General de Dependientes de Comercio de El Ferrol.....	108
La Asociación de Dependientes de Peluquerías y Barberías de Madrid.....	109

El Centro de Defensa de la Dependencia mercantil e industrial de Madrid	109
La Federación de fabricantes de hilados y tejidos de Cataluña ..	109
La Asociación de Dependientes de Comercio de Pontevedra ..	109
La Sociedad «Unión Ultramarina Madrileña»	110
La Cámara Oficial de Comercio de la provincia de Madrid	110
La Asociación General de Auxiliares de Farmacia de Cataluña	110
La Sociedad «La Única», de Madrid	110
La Asociación de Dependientes de Portman	110
«El Retiro de Mañana», Sociedad de obreros armeros de Oviedo	110
El Presidente de la Asociación de Mineros exportadores de la provincia de Huelva	111
La Asociación General de Dependientes de Comercio de El Ferrol	112
La Asociación de Auxiliares de Farmacia de Madrid	112
El Presidente de la Asociación de Dependientes de Vigo	112
El Presidente de la Asociación de Artistas dramáticos y líricos españoles	113
La Cámara de Comercio e Industria de Gerona	113
Propuesta de dictamen de la Comisión sobre el mismo proyecto de Ley	114
Propuesta de dictamen de la Comisión del Senado sobre el proyecto de Ley de Contrato de trabajo	143
Comparación entre el proyecto de Ley de la Comisión y el del Gobierno de S. M.	152
Proyecto de Ley, presentado al Senado el 14 de noviembre de 1919 por el Sr. Ministro de la Gobernación, D. Manuel de Burgos y Maño, sobre contrato del trabajo	170

OTROS PROYECTOS Y PROPOSICIONES

Proyecto de Ley presentado al Senado, el 11 de octubre de 1912, por el Ministro de Fomento, Sr. Villanueva, de Código minero ..	191
Proyecto de Ley, presentado al Congreso, el 15 de octubre de 1912, por el Ministro de Fomento, Sr. Villanueva, sobre las relaciones de las Compañías de ferrocarriles con su personal	210
Dictamen de la Comisión sobre el proyecto de Ley regulando las relaciones de las Compañías de ferrocarriles con su personal ..	221
Proyecto de Ley, presentado al Congreso, el 15 de octubre de 1912, por el Ministro de Fomento, Sr. Villanueva, reformando los artículos 16 y 22 de la Ley de policía de ferrocarriles de 23 de noviembre de 1877	224
Proposición de Ley, presentada al Congreso, el 10 de junio de 1914, por el Sr. Barriobero, regulando las condiciones del servicio doméstico	227
Proyecto de Ley, presentado al Senado, el 18 de febrero de 1919, por el Sr. Ministro de la Gobernación, D. Amalio Gimeno, sobre el trabajo a domicilio	229
Proyecto de Ley, presentado al Congreso, el 13 de noviembre de	

1919, por el Ministro de la Gobernación, Sr. Burgos y Mazo, sobre el trabajo a domicilio.....	241
Proyecto de Ley, presentado al Senado, el 13 de noviembre de 1919, por el Ministro de la Gobernación, Sr. Burgos y Mazo, sobre constitución y funcionamiento de los Consejos paritarios profesionales.....	253

SEGUNDA PARTE

I

LEGISLACIÓN EXTRANJERA

LEYES Y PROYECTOS DE LEY

Alemania. — Ley de 30 de junio de 1910 modificando el Código industrial.....	257
Idem. — Ley de 10 de junio de 1914 modificando los artículos 74, 75 y 76, primer párrafo, del Código de Comercio.....	257
Idem. — Decreto núm. 6.605, de 23 de diciembre de 1918, relativo al contrato colectivo, a las delegaciones de obreros y empleados y a la solución de los conflictos del trabajo.....	261
República Argentina. — Proyecto de Ley Nacional del Trabajo de 6 de mayo de 1904.....	268
Idem. — Proyecto de Ley del Gobierno modificando el Código civil en lo relativo al contrato de trabajo, presentado a la Cámara de Diputados el 3 de julio de 1914.....	270
Idem. — Proyecto de Ley sobre el contrato colectivo de trabajo, presentado a la Cámara de Diputados el 19 de mayo de 1919.....	274
Austria. — Ley sobre contrato de trabajo de los empleados, aprobada por la Cámara de Diputados en julio de 1908.....	278
Idem. — Ley de 13 de enero de 1914 sobre el contrato de trabajo de las personas que ocupan un empleo superior en las explotaciones agrícolas y forestales.....	279
Idem. — Ley de 11 de febrero de 1920 sobre contrato de empleo de los periodistas.....	281
Idem. — Ley de 26 de febrero de 1920 sobre el contrato de trabajo en el servicio doméstico.....	282
Bélgica. — Ley de 10 de marzo de 1900 sobre contrato de trabajo.....	290
Idem. — Proposición de Ley, de M. Alberto Devèze, sobre el contrato colectivo de trabajo.....	297
Francia. — Ley de 28 de diciembre de 1910 codificando las Leyes obreras.....	301
Idem. — Ley de 25 de marzo de 1919 relativa a los contratos colectivos de trabajo.....	306
Idem. — Ley de 25 de junio de 1919 modificando un título y un artículo del título II, libro I del Código del Trabajo.....	313

Francia. — Proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo, presentado a la Cámara de los Diputados, el 2 de julio de 1906, por M. Gaston Doumergue, Ministro de Comercio, Industria y Trabajo....	313
Holanda. — Ley de 13 de julio de 1907 modificando y completando las disposiciones del Código civil sobre contrato de criados y obreros.....	323
Hungría. — Ley de 14 de diciembre de 1899, relativa a los obreros empleados en trabajos hidráulicos y en la construcción de tranvías y caminos de hierro.	341
Idem. — Ley de 15 de diciembre de 1899 sobre las relaciones jurídicas de los contratistas de trabajos agrícolas y sus obreros....	344
Nicaragua. — Ley de 20 de junio de 1912 reglamentando el contrato de trabajo.....	347
Noruega. — Ley de 6 de agosto de 1915 sobre la conciliación y el arbitraje en los conflictos del trabajo. Régimen de los contratos colectivos de trabajo en Noruega	348
Rumania. — Ley de 25 enero-7 febrero 1912 sobre la organización de los oficios, del crédito y de los seguros obreros.....	353
Rusia. — Decreto reglamentando los contratos colectivos relativos a los salarios y otras condiciones de trabajo.....	355
Suecia. — Proyecto de Ley sobre el contrato colectivo entre patronos y obreros (marzo 1910).....	358
Suiza. — Ley Federal del 30 de marzo de 1911 completando el Código civil suizo.....	371
Idem. — Ley Federal de 18 de junio de 1914 sobre trabajo en las fábricas.....	377

Publicaciones del INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES

- *Boletín del Instituto de Reformas Sociales.*—Tomo I: Un vol. de 964 págs.—Tomo II: Un vol. de 1044 págs.—Tomo III: Un vol. de 1419 págs., 3 ptas. cada uno.—Tomo IV: Un vol. de 1336 págs., 4 ptas.—Tomo V: Un vol. de 1359 págs., 4 ptas.—Tomo VI: Un vol. de 1448 págs., 4 ptas.—Tomo VII: Un vol. de 1452 págs., 4 ptas.—Tomo VIII: vol. I, de 843 págs., 3 ptas.; vol. II, de 700 págs., 3 ptas.; los dos volúmenes, 5 pesetas.—Tomo IX: vol. I, 635 págs., 3 ptas.; vol. II, 700 págs., 3 ptas.; los dos volúmenes, 5 ptas.—Tomo X: vol. I, 643 págs., 3 ptas.; vol. II, 684 págs., 3 ptas.; los dos volúmenes, 5 ptas.—Tomo XI: vol. I, 647 págs., 3 ptas.; vol. II, 596 págs., 3 ptas.; los dos volúmenes, 5 ptas.—Tomo XII: vol. I, 580 págs., 3 ptas.; vol. II, 682 págs., 3 ptas.; los dos volúmenes, 5 ptas.—Tomo XIII: vol. I, 556 págs., 3,50 ptas.; vol. II, 620 págs., 3,50 ptas.; los dos volúmenes, 6 ptas.—Tomo XIV: vol. I, 648 págs., 4,50 ptas.; vol. II, 684 págs., 4,50 ptas.; los dos volúmenes, 8 ptas.—Tomo XV: vol. I, 704 págs., 5 ptas.; vol. II, 816 págs., 5,50 ptas.; los dos volúmenes, 10,50 ptas.—Tomo XVI: vol. I, 776 págs., 5 ptas.
- *Legislación del trabajo.*—Un vol. en 4.ª 4 ptas.; encuadernado, 1,50 ptas.—Apéndice 1.ª, 1 ptas.—Idem 2.ª, 1 ptas.—Idem 3.ª, 1,75 ptas.—Idem 4.ª, 1,25 ptas.—Idem 5.ª, 1 ptas.—Idem 6.ª, 1,50 ptas.—Idem 7.ª, 1,25 ptas.—Idem 8.ª, 1,75 ptas.—Idem 9.ª, 1,25 ptas.—Idem 10, 1,50 ptas.—Idem 11, 1,50 ptas.—Idem 12, 3 ptas.—Idem 13, 4 ptas.—Idem 14, 5 ptas.—Idem 15, 40 ptas.
- *Informe referente a las minas de Vizcaya*, redactado por los Sres. D. Eduardo Sanz y Escartín y D. Rafael Salillas, Vocales de la Comisión nombrada para este objeto, y D. Julio Puyol y Alonso, Secretario de la misma.—Un vol. en 4.ª 4 ptas.
- *Jurisprudencia de los Tribunales en materia de accidentes del trabajo* (Primera parte), 1 pta.—(Segunda parte), 2 ptas.
- *El trabajo de la mujer en la industria.*
- *Informe acerca de la fábrica y de los obreros de Mieres.*
- *Estadística de las huelgas en 1905*, 1 pta.—Idem en 1906, 1 pta.—Idem en 1907, 1 pta.—Idem en 1908, 1 pta.—Idem en 1909, y Resumen estadístico-comparativo del quinquenio de 1905-1909, 1,50 ptas.—Idem en 1910, 1,50 ptas.—Idem en 1911, 1,50 ptas.—Idem en 1912, 1,50 ptas.—Idem en 1913, 1,50 ptas.—Idem en 1914, y Resumen estadístico-comparativo del quinquenio de 1910-1914, 3 ptas.
- *Índices de la Legislación del Trabajo publicada por el Instituto de Reformas Sociales*, 1905-1910, 1,50 ptas.
- *Bibliografía de Revistas.*—Artículos sobre cuestiones sociales: Año I, 1906.—Año II, 1907.—Año III, 1908.—Año IV, 1909.—Año V, 1910.—Año VI, 1911.—Año VII, 1912.
- *Estadística de las Instituciones de ahorro, cooperación y previsión en 1.ª de noviembre de 1904*, 1,50 ptas.
- *Estadística de los accidentes del trabajo ocurridos en los años 1904 y 1905*, 1 pta.—Idem en 1906, 1 pta.—Idem en 1907, 1 pta.—Idem en 1908, 1 pta.—Idem en 1909, 1 pta.—Idem en 1910, 1 pta.—Idem en 1911, 1 pta.—Idem en 1912, 1 pta.—Idem en 1913, 1 pta.—Idem en 1914, 1 pta.—Idem en 1915, 1 pta.—Idem en 1916, 1 pta.—Idem en 1917, 1 pta.—Idem en 1918, 1 pta.—Idem en 1919, 1 pta.
- *Proyecto de Ley sobre contrato de trabajo*, 2 ptas.
- *Preparación de la Reforma de la Ley de Tribunales industriales de 19 de mayo de 1908*, 1,50 ptas.
- *Catálogo de documentos y Resumen de debates parlamentarios sobre cuestiones sociales*, 2,25 ptas.
- *Proyecto de Reforma de la Ley de Accidentes del trabajo.*—Un vol., 3 ptas.
- *Memoria del Servicio de Inspección en 1907*, 1 pta.—Idem en 1908, 1,50 ptas.—Idem en 1909, 1,50 ptas.—Idem en 1910, 1,50 ptas.—Idem en 1911, 1,50 ptas.—Idem en 1912, 2,50 ptas.—Idem en 1913, 3 ptas.—Idem en 1914, 1,75 ptas.—Idem en 1915, 2,50 ptas.—Idem en 1916, 3,75 ptas.—Idem en 1917, 3,75 ptas.
- *Congresos sociales en 1906*, 1 pta.—Idem en 1907, 1 pta.—Idem en 1908, 1 pta.—Idem en 1909 y 1910, 1,50 ptas.
- *Preparación de las Bases para un proyecto de Ley de Casas para obreros: Casas baratas.* 2.ª edición, corregida y aumentada.—Tomo I, 3 ptas.—Tomo II, 3 ptas.
- *Museos de higiene y seguridad del trabajo.*—1 peseta.
- *Preparación de un proyecto de Ley regulando la jornada de trabajo de las personas empleadas en los establecimientos mercantiles.*—1,25 pesetas.
- *Conflictos de obreros y empleados de las Compañías de ferrocarriles.*—1,50 pesetas.
- *Memoria referente a la organización y funcionamiento del Instituto de Reformas Sociales* (Segunda edición).

- Memoria redactada por la Comisión nombrada por el Instituto para estudiar las condiciones del trabajo en las minas de Riotinto. — 1 peseta.
- Preparación de las bases para un proyecto de Ley sobre el trabajo nocturno en la panadería.
- La jornada de trabajo en la industria textil. — 3,50 pesetas.
- La jornada de trabajo en la industria textil. — Suplemento a la información anterior.
- Preparación de las bases para un proyecto de Ley de Accidentes del trabajo en la agricultura (Segunda edición). — 4 pesetas.
- Apéndice a la Memoria anterior.
- El II Congreso internacional de Enfermedades profesionales. — 1,50 pesetas.
- Bolsas del Trabajo y seguro contra el paro forzoso. — 1,50 pesetas.
- La huelga en la industria textil de Béjar. — 1 peseta.
- Coste de la vida del obrero. Estudio estadístico-informativo de los precios de los artículos de primera necesidad durante los años 1909 a 1915. — 3 pesetas.
- Memoria acerca del empleo de explosivos de seguridad en las minas de hulla que desprenden grisú, escrita por D. José Marvá Jefe de la Sección segunda. Un folio en 4.º — 1 peseta.
- Estadística de la asociación obrera en España en 1.º de noviembre de 1904. — 1,50 pesetas.
- La prevención de los accidentes del trabajo y la higiene industrial. — 3,50 pesetas.
- Memoria sobre las elecciones de Vocales y Suplentes obreros y patronos.
- El descanso dominical y las tabernas de Madrid.
- Informe sobre las minas de Almadén.
- Peticiones de las Sociedades obreras. — Informe.
- Índice de Legislación extranjera sobre seguridad e higiene del trabajo.
- Informes de los Inspectores del trabajo sobre la influencia de la guerra europea en las industrias españolas (3 tomos). — Tomo I, 2,50 pesetas; tomo II, 3,50 pesetas; tomo III, 2,50 pesetas.

Ejemplares de Leyes del trabajo, dispuestos para ser colocados en fábricas, talleres, etc.

Ley de 30 de enero de 1900 sobre accidentes del trabajo: Reglamento y catálogo de mecanismos preventivos.....	0,25
Ley de 13 de marzo de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y de los niños, con su Reglamento.....	0,15
Ley de 3 de marzo de 1904 sobre el descanso dominical, con su Reglamento.....	0,45
Ley sobre Tribunales industriales.....	0,40
Real decreto de 25 de enero de 1908 clasificando las industrias y trabajos que se prohíben total o parcialmente a los niños menores de diez y seis años y a las mujeres menores de edad.....	0,10
Ley sobre Consejos de conciliación y arbitraje industrial.....	0,05

EN PRENSA

- Manual de Legislación obrera (volumen segundo).

El Boletín del Instituto de Reformas Sociales se publica en cuadernos mensuales de unas 64 páginas en 4.º

SUSCRIPCION

España.....	5 pesetas al año.
Extranjero.....	6 francos —
Número suelto.....	50 céntimos.

Las suscripciones al Boletín se harán por un año, a contar desde el número de julio.

Los pedidos de las publicaciones del Instituto, a D. V. Suárez, Librería, calle de Preciados, 48, Madrid. A todo pedido deberá acompañarse su importe, más el de franco y certificado.

La correspondencia dirijase al Sr. Jefe de la Dirección primera, Instituto de Reformas Sociales, calle de Pontejos, núm. 2, principal. MADRID.