

1919: La implantación de la jornada laboral de 8 horas en Las Palmas de Gran Canaria. De reivindicación obrera a cuestión moral

SENORINA ZURITA HINOJAL
Seminario de Humanidades Agustín Millares Carlo

RESUMEN

El 3 de abril de 1919, mediante un Real Decreto, se estableció en España la jornada máxima de 8 horas de trabajo diario, fue uno de los principales hitos del proceso intervencionista estatal en la "cuestión obrera", que se inició en 1873 con la llamada *Ley Benot*. La jornada de 8 horas en Las Palmas de Gran Canaria, si bien fue aplaudida por las asociaciones obreras, su implantación, por parte de los patronos, fue ampliamente contestada basándose en argumentos que a veces rebasaron el ámbito estrictamente económico, para entrar en el terreno de la preocupación moral.

INTRODUCCIÓN

La progresiva reducción de la jornada laboral, como reacción a los efectos que sobre su duración tuvo la revolución industrial, ha sido posible por la confluencia de una notable variedad de factores que han condicionado, no sólo las relaciones de trabajo, sino la compleja realidad del hombre como sujeto económico dentro de la sociedad capitalista. Entre estos factores cabe destacar, como los más directamente comprometidos, el progreso técnico, el intervencionismo estatal y la presión obrera.

La reducción de la jornada laboral en España, reivindicada constantemente por la masa obrera a lo largo del siglo XIX, tuvo en 1919 una res-

puesta favorable, mediante el Real Decreto de 3 de abril, que estableció en 8 horas el tiempo de trabajo diario. Los intentos de reducir la jornada de trabajo, generalmente ligados a las cíclicas crisis económicas de alcance internacional (Depresión de 1929, II Guerra Mundial, Crisis de los 70...), o de carácter nacional (Guerra civil), aparecen asociados al fantasma del desempleo que periódicamente ha movilizó a las partes interesadas en el proceso productivo; obreros, empresarios y Estado, que se han visto abocados a reorganizar el mercado de trabajo, con la mirada puesta en la idea más o menos utópica que “los que trabajan lo hagan menos, para que trabajen más obreros”.

El desempleo ha sido uno de los fenómenos permanentes en las sociedades industriales; los más importantes teóricos de la macroeconomía (Marx, Keynes...) han intentado conocer sus causas sin que, hasta el momento, se haya llegado a unificar versiones. En lo que parece estarse de acuerdo es en afirmar que su presencia implica un desequilibrio entre la demanda y la oferta en el mercado de trabajo y en que constituye el problema más grave en las relaciones laborales contemporáneas, y en la alteración de la vida social y familiar, cuya solución está cada vez más lejos, a tenor de las cifras que se barajan a finales del siglo XX por la mayoría de los países capitalistas.

Los Gobiernos han intentado dar respuesta a este grave problema desde distintos enfoques que pasan por fomentar el empleo privado, aumentar las obras públicas y privadas, crear servicios de colocación, proteger la mano de obra nacional, auxiliar a los trabajadores parados... y reducir la jornada de trabajo, entre otras medidas coyunturales.

LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL MOVIMIENTO OBRERO

El obrero asalariado obligado a vender su trabajo, por un lado, y el empresario propietario de los medios de producción, por el otro, se constituye en los nuevos adversarios sociales y económicos que nacieron al amparo del sistema capitalista resultante de dos factores: la revolución burguesa y liberal y la industrialización que, en el siglo XVIII desde algunas zonas de Inglaterra, se exportaron al resto del mundo a lo largo de los siglos XIX y XX.

Este proceso, aparte de iniciar un nuevo ciclo económico, tuvo otros efectos sociales importantes: aumentar el número de obreros, por una parte, y potenciar que el capitalista-comerciante pudiese imponer las condiciones laborales al obrero, por otra, ya que el nuevo modo de producción se basa en la relación de intercambio que se da entre trabajo y salario. La venta del primero, por parte del asalariado se vio influenciado por

las innovaciones técnicas, que sustituyeron el trabajo humano por las máquinas de las que pasaron a ser servidores y, por tanto, crea un excedente de mano de obra que fue aumentando constantemente en paralelo al propio proceso industrializador (emigración campo-ciudad, proletarización de los artesanos urbanos...).

Por su parte, el empresario se erigió en dueño de los medios de producción y el que contrataba la fuerza de trabajo; desde esta posición se encargó de organizar y estructurar las condiciones de trabajo, lógicamente en su beneficio, llegando a someter a los trabajadores a unas normas, códigos y disciplinas que garantizasen su ganancia, sin tener en cuenta la naturaleza injusta del sistema que estaba creando: jornadas agotadoras, indefensión en casos de vejez o enfermedad, trabajo de niños desde los 6 años, salarios insuficientes, ambientes insanos, incertidumbre ante accidentes, paro forzoso, etc... En definitiva, comportamientos que llevaron a una explotación sistemática de la clase trabajadora, con todo el potencial de conflictividad que ello suponía.

Los documentos, informes, conferencias... contemporáneos al proceso de industrialización nos hablan de esos conflictos sociales que estaban apareciendo, conocidos como: "la cuestión social", entendida como los problemas que afectan de forma directa a las relaciones entre patronos y obreros, así como "todo lo que incumbe a la situación y condiciones de vida de los trabajadores"¹.

Para hacer frente a la cuestión social aparecen en escena dos acontecimientos que, a la larga dieron lugar a sendos procesos históricos: el asociacionismo obrero y el intervencionismo estatal, que tuvieron un crecimiento paralelo y una interrelación constante.

Aparecieron fórmulas asociativas que, desde ideologías diferentes intentaron asegurar a los obreros las prestaciones mínimas que el sistema les negaba, para, posteriormente ir introduciendo reivindicaciones más políticas, como una mayor participación en el sistema liberal y, en definitiva, dando lugar al movimiento obrero, entendido como la asociación y solidaridad generada entre los trabajadores para conseguir a través de su actividad política y social una mejora en su situación "pero siempre en función de su naturaleza obrera"².

En todos los países europeos existe una primera fase en la que el obrero demanda una seguridad en los contratos, un sueldo digno, higiene en los lugares de trabajo, una reglamentación laboral etc..., es decir, logros

¹ PALACIO MORENA, J. I.: *La institucionalización de la reforma social en España (1883-1924)*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988, p. 4.

² TUÑÓN DE LARA, M.: *El movimiento obrero en la historia de España*, Sarpe, Madrid, 1985, p. 36.

puramente humanitarios, para pasar, a medida que se iba consolidando el sistema industrial a ampliar y mejorar sus organizaciones y su capacidad reivindicativa.

EL INTERVENCIONISMO ESTATAL EN LA «CUESTIÓN SOCIAL»

En un principio, los empresarios industriales vieron sus posiciones reforzadas por la aparición de la “economía política”, nacida de la mano de Adam Smith que en su obra *La riqueza de las naciones*, criticaba el mercantilismo y sus métodos reguladores y monopolísticos, abogando por permitir que actuasen *las leyes naturales del mercado*, sin intervencionismo de ningún tipo³ que intentasen sustituirlas o modificarlas.

La teoría clásica del liberalismo postulaba que el Estado debía ceñirse a asegurar el orden interno y externo de las naciones, atender servicios y obras que fuesen de interés general, proporcionar leyes razonables que asegurasen el cumplimiento de los contratos privados etc... Se deduce de ello, que el terreno de la relación capital-trabajo le quedaba vedado, al considerarse que su intrusión alteraba “el libre ejercicio de la economía”.

La relación entre “movimiento obrero” e “intervencionismo estatal” se estableció cuando el primero alcanza ya ciertas cotas de conflictividad, al denunciar y reivindicar sus penosas condiciones de vida y de trabajo, mediante protestas cada vez más difíciles de controlar. Esto hizo que el Estado creyese necesaria su intervención para organizar “*adecuadamente*” la relación capital-trabajo, pasando de la abstención al intervencionismo de forma que se evitase una ruptura traumática de la sociedad⁴.

La nueva postura intervencionista⁵ defendía que el Estado debía corregir las crecientes desigualdades sociales que el capitalismo estaba creando, garantizando una serie de derechos y de condiciones de vida mínimos para todos sus ciudadanos; con ello se admite la intervención del Estado en ámbitos como la educación y la sanidad, pero también en el mundo del trabajo, en el control sobre los contratos laborales, en el nivel de salarios... llegando a ser, en última instancia, el que dio forma y conte-

³ Uno de los principios básicos del liberalismo sostenía que el empresario y el trabajador debían fijar las condiciones del contrato de trabajo sin que interfiriera ningún otro ente individual o colectivo. Esto supuso, mientras duró, la contratación de trabajo en condiciones pésimas para la clase obrera

⁴ Se ha afirmado que con la legislación social el Estado trataba de “proteger al obrero individual y protegerse del obrero asociado”

⁵ El propio liberalismo clásico había cambiado sus postulados ante la evidencia de la miseria en que se desenvolvía la clase obrera (liberalismo humanitario) y la acentuación de la diferencia de clases.

nido a la relación laboral, sin olvidar, que la principal razón para avalar ese intervencionismo fue actuar como garante del orden social vigente, al permitir que el conflicto social fuese encauzado de forma compatible con el modo de producción que interesaba a la clase burguesa⁶, es decir, conservando el propio sistema de trabajo asalariado, entendiendo que lo que más convenía era desviar a las clases trabajadoras “de las predisposiciones revolucionarias, mediante una política de concesiones y reformas”⁷.

Atendiendo al diferente grado de desarrollo económico, el intervencionismo fue un proceso temporal, que afectó a todos los países europeos a partir del siglo XIX. Los distintos gobiernos empezaron a desarrollar encuestas y comisiones de investigación con el fin de conocer mejor la realidad obrera⁸, a partir de cuyo estudio comenzaron a aparecer las diferentes legislaciones obreras nacionales. Ellas nos permiten observar en su proceso de gestación cómo los primeros aspectos que se regularon hacían referencia a la corrección de las injusticias más manifiestas, como la limitación del trabajo de mujeres y menores para, a partir de ahí, sancionar todo un cuerpo legislativo que fue avanzando en temas como: la seguridad en el trabajo (normas para la prevención de accidentes); responsabilidad empresarial en los accidentes de trabajo; seguridad social (sucesiva implantación de seguro obligatorio de vejez, de maternidad, de paro...); regulación del salario mínimo; establecimiento de un marco legal de resolución de conflictos...

En España, el proceso reformador fue similar al de otros países de su entorno, con la única salvedad de un retraso cronológico con respecto a éstos. Hasta 1900 no hay indicios de una legislación social (únicamente la *Ley Benot*, que protegía el trabajo de mujeres y niños). En general, se tiende a distinguir dos etapas cronológicas bien delimitadas.

Como primera etapa puede considerarse desde 1873 (*Ley Benot*) hasta 1917. Es la etapa “humanitaria o filantrópica”, en la que late la creencia por parte del legislador que desde el Estado “se debía proteger al trabajador en cuanto ser desvalido y, a su vez, protegerse frente a la amenaza del asociacionismo”⁹. A partir de 1903, se reforzó el intervencionismo español con la creación del *Instituto de Reformas Sociales*, con el encargo de “preparar la legislación del trabajo en su más amplio sentido, cuidar de su

⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M. Carlos “La intervención normativa del Estado en la cuestión social”, *Ayer*, 25, (1997), p. 108.

⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M. Carlos: *Derecho al trabajo e ideología*, Madrid, 1980, p. 80.

⁸ En Gran Bretaña, el “Informe de la Comisión Real de Encuestas sobre la industria minera” (1841); en Francia, el “Informe Villerme”; en España, el “Informe de la Comisión de Reformas Sociales”, a partir de 1883.

⁹ REY REGUILLO, F.: *Patronos y obreros*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992, p. 316.

ejecución organizando para ello los servicios de inspección y estadística, y favorecer la acción social en beneficio de la mejora de las clases obreras”¹⁰.

Una segunda etapa abarca desde 1917 hasta septiembre de 1923, fecha del golpe de estado del general Primo de Rivera. Supone un nuevo modelo normativo que abandona el paternalismo para transformarse en un enérgico intervencionismo, al compás de un importante auge económico, de un fuerte crecimiento de la demanda obrera organizada y de las reivindicaciones políticas¹¹.

La neutralidad española durante la I Guerra Mundial significó la riqueza para muchos comerciantes e industriales, cuyos negocios se vieron favorecidos por la demanda de los países en guerra, que tuvieron que ajustar su industria a las necesidades bélicas. Pero este auge tuvo, asimismo, otra consecuencia de no menor importancia: *generó un fuerte proceso inflacionario*, causado, por una parte, por la propia escasez de productos en los mercados, ya que era más beneficioso exportar y, por otra parte, por las dificultades que existían para importar artículos de países en guerra. Las clases populares vivieron la situación de otra forma debido a ese encarecimiento de los artículos de primera necesidad, ya que no tuvo la compensación de un equiparable aumento de los salarios y por ello vieron como sus condiciones de vida empeoraron, en muchos casos, dramáticamente.

A esta situación de crisis inflacionaria que tuvo un carácter internacional, se unió en España, a partir de 1917, lo que se conoce como la crisis de la Restauración, en la cual el régimen político instaurado por Cánovas del Castillo fue duramente cuestionado desde diversos sectores: Juntas Militares, movimiento catalanista, huelga general obrera revolucionaria. Consecuencia de estas situaciones fue el crecimiento y fortalecimiento de las organizaciones obreras, de la duración de los conflictos y el hecho que al carácter laboral de las huelgas se incorporase la reivindicación política¹².

Estos años de trastornos sociales, de reorganización económica y de inestabilidad política obligaron a algunos dirigentes políticos más esclarecidos a advertir que “las luchas proletarias han abierto una nueva era histórica a la que es inútil oponerse”¹³, dando lugar con su cambio de

¹⁰ El Instituto de Reformas Sociales (IRS) fue creado por Real Decreto de 23 de abril de 1903.

¹¹ Cfr. MONTROYA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España: la crisis de 1917-1923*, Madrid, Civitas, 1975.

¹² El año más conflictivo de este quinquenio fue 1920, en el cual se registran más de 1.000 huelgas, y más de 7 millones de jornadas perdidas.

¹³ MONTROYA MELGAR, A.: *op. cit.* p. 17.

mentalidad al nacimiento de un verdadero Derecho del Trabajo. Este cambio de pensamiento no deja de plasmarse en las nuevas causas que se aducen a la hora de legislar: ya no se trata de medidas de humanidad, sino de soluciones de “justicia social”, las huelgas y reivindicaciones son ahora “auténticos y legítimos derechos de los obreros”¹⁴.

Un aspecto a tener en cuenta a la hora de hablar del intervencionismo estatal en la cuestión social pasa por preguntarse qué grado de cumplimiento tuvieron todas las Leyes, Reales Decretos, Reales Órdenes... que se promulgaron. En términos generales se reconoce que la legislación laboral no llegó a ser todo lo eficaz que hubiera sido deseable, entre otros factores, por la falta de medios que se pusieron para vigilar y controlar su cumplimiento. Parece que fue más rápida la promulgación de leyes sociales que la dotación de personal (inspectores) para hacerlas efectivas. En 1918, el I.R.S. publicó el *Manual del Inspector de Trabajo*, en el cual, aparte de las normas de servicio, se hace una síntesis de los problemas principales con los que se encuentra el inspector: “la ignorancia ambiente, el caciquismo, la bandería política, la penuria de los trabajadores, la inercia de las Juntas Locales, la lenidad de las autoridades gubernativas y municipales”¹⁵. Todavía en 1922, los propios poderes públicos mostraban su preocupación ante la inobservancia de las leyes laborales “De nada sirve que el Parlamento dicte leyes encaminadas a mejorar la condición del obrero [...] si luego en la práctica esas leyes son letra muerta y no llegan a alcanzar la eficacia debida”¹⁶.

LA JORNADA LABORAL: DE LA LEY BENOT (1873) AL R.D. DE 3 DE ABRIL DE 1919

La primera Ley aprobada, decretada y sancionada por las Cortes Constituyentes, en la que se trata el tema de la reducción de la jornada de trabajo, es la conocida *Ley Benot*, promulgada el 25 de julio de 1873, durante la Primera República. En ella, como en dos proyectos de ley anteriores¹⁷, se intenta limitar las excesivas jornadas de los trabajadores menores de ambos sexos (hasta los diecisiete años).

¹⁴ En este sentido hay que recordar que en España, los conflictos laborales se regulaban por el Código Penal que era, en este período, el promulgado en 1870 y cuyo art. 556 afirma que “quienes se coligasen con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o de regular sus condiciones serían castigados...”.

¹⁵ SOTO CARMONA, A.: *El trabajo industrial en la España contemporánea (1874-1936)*, Barcelona, 1989, p. 280.

¹⁶ Preámbulo del R. D. de 21 de abril de 1922.

¹⁷ El Proyecto de ley de Alonso Martínez, en 1855, por el que se limitaba a 10 h. la jornada de trabajo e los menores entre 12 y 18 años la proposición de ley del diputado Be-

La *Ley de 13 de marzo de 1900*, respecto a la jornada laboral dispone que los niños de ambos sexos, entre 10 y 14 años no pueden trabajar más de 6 horas en las industrias y 8 en los comercios, mientras los comprendidos entre 14 y 18 años quedan a disposición de los informes de las Juntas Locales y provinciales de Reformas Sociales. Para llegar a esta Ley conviene no olvidar la influencia que tuvo la *Información oral y escrita* elaborada por la Comisión de Reformas Sociales en 1883, la cual recoge testimonios referentes a número de horas trabajadas, tipos y modos de trabajo de mujeres y niños...¹⁸ La lectura de la citada *Información* nos deja ver que la *Ley Benot* es letra muerta “No sólo no se ha cumplido en todo ni en parte, sino, lo que es más... no podía cumplirse [...] porque para que así sucediese era preciso que el trabajador tuviese lo necesario para vivir, sin tener que acudir a la limosna que en forma de exiguo jornal aportan el hijo y la mujer”¹⁹.

A partir de 1900, la preocupación intervencionista, tras considerar protegidos a mujeres y niños, aspiró a reglamentar el trabajo de “los obreros adultos”. En este sentido, hay que matizar que inicialmente se consideraban tales solo aquellos que ejecutan trabajos manuales²⁰.

La *Real Orden de 11 de marzo de 1902*, emanada del Ministerio de Hacienda, regulariza en ocho el número de horas de trabajo de los obreros que, laborando en propiedades, minas, fábricas... pertenecientes al Estado, estén controladas por el citado Ministerio. Se dispone, por tanto, por primera vez, la jornada diaria de ocho horas sin referencia ninguna a edad o sexo, así como el pago de las horas que sobrepasen a esas ocho con el carácter de extraordinarias.

El siguiente paso, tuvo como campo de aplicación al sector minero, que hubo de esperar hasta la promulgación de la *Ley de 27 de diciembre de 1910*, aun cuando es fácil imaginar que sea en esa ocupación donde tienen particular incidencia negativa las largas jornadas de trabajo (aumento de las enfermedades características, mayor gravedad y frecuencia de los accidentes, etc.). El art. 3.º del entonces Proyecto de Ley señalaba una

cerra y cinco firmas más. que en 1872 pretende la mejoría de las condiciones morales de la clase obrera, entre otros medios, regulando las jornadas de los menores de ambos sexos.

¹⁸ El cuestionario fue remitido a 453 sociedades, pero sólo fue contestado por 54 de ellas, no obstante, se entresacan datos interesantes para una valoración de las condiciones de vida y de trabajo existentes, *Revista de Trabajo*, 25 (1969), pp. 159-498.

¹⁹ IGLESIAS, M.ª Carmen; ELORZA, Antonio: *Burgueses y proletarios. Clases obreras y reforma social*, Barcelona, 1973, p. 115.

²⁰ De hecho, en las leyes posteriores se deberá hacer alusión explícita al trabajo considerado más intelectual (empleados de comercio, bancos, oficinas, contabilidad y gestión...), para que no quedase discriminado.

jornada máxima de nueve horas para las labores subterráneas. Ante ello, Pablo Iglesias propuso en una enmienda su reducción a ocho, defendiéndolo con estas palabras:

Es aspiración de la clase trabajadora y del partido socialista, establecer la jornada de 8 horas, como máxima para todos los trabajos. No es sólo que los obreros crean que esto les conviene, sino que creen que esa jornada no perjudica la producción nacional. Eso reclaman y, una de las manifestaciones obreras anuales, la del 1.º de mayo, que ni siquiera es nacional, sino internacional, tiene por objeto, entre otras cosas, reclamar esa jornada.²¹

El *R.D. de 24 de agosto de 1913* regulaba la jornada de trabajo en la industria textil de forma universal, tanto para adultos, fueran mujeres u hombres, como para menores, quedando fijaba en 10 diarias, 60 semanales o 3000 al año.

La *Ley de 4 de julio de 1918* fue la reguladora de la jornada de los dependientes mercantiles, quienes a través de distintos congresos sociales habían reivindicado temas como la jornada y los descansos. En 1913, el I.R.S. elaboró una "Preparación de un proyecto de ley regulando la jornada de trabajo de las personas empleadas en los establecimientos mercantiles", a partir del cual confeccionó varias estadísticas de horas diarias de trabajo por provincias, del que se desprende la existencia de jornadas de hasta 19 horas, aunque lo más usual era de 12 h. en invierno y 14 en verano²². La organización y fijación de las horas a trabajar en cada localidad se deja en manos de las Juntas Locales de Reformas Sociales que debía tener en cuenta las condiciones de cada lugar y época del año.

El *Real Decreto de 15 de marzo de 1919* establece la jornada de 8 h. para el ramo de la construcción en toda España. El Gobierno razona su promulgación argumentando que en este sector como en el de la dependencia mercantil no se da el problema de la competitividad internacional y que la reivindicación de los obreros de la construcción en demanda de las ocho horas de trabajo "es cuestión reconocida como justa"²³, desapareciendo, por tanto, la intención de piadosa merced.

Hasta el R. D. de 3 de abril de 1919, la legislación aborda, como hemos visto, un paulatino acortamiento de las jornadas, por oficios o secto-

²¹ *Ibid.*, p. 116.

²² En este sector existía el problema del "internado", que intentará ser combatido en las disposiciones de esta Ley, toda vez que este fenómeno suponía, aparte de condiciones deplorables de vida, el sometimiento del trabajador las 24 h. del día, y la posibilidad de burlar la Ley una vez fuese aprobada.

²³ MONTROYA MELGAR, A., *op. cit.*

res, mientras que de forma particular existe la misma tendencia por empresas, a través de pactos entre obreros y patronos. No obstante, Tuñón de Lara nos dice que en 1914, el 71% de la población activa realiza jornadas de 10 horas en adelante. Habrá de ser el citado R.D. de 1919 el que generalice la jornada de 8 h. y, aun así, como veremos, su aplicación no estuvo carente de controversia.

LA JORNADA MÁXIMA DE 8 HORAS

El *Real Decreto de 3 de abril de 1919* cumplió la vieja aspiración obrera de ver sancionada la jornada máxima de 8 horas de trabajo diario, tras años en los que su reivindicación estuvo en el origen de numerosas huelgas en todos los sectores de la actividad económica²⁴.

La situación de lucha social que se da en España en 1919 culminó con la huelga de "La Canadiense", empresa de producción y distribución de energía eléctrica, a la que siguieron otras que dependían de ella para su funcionamiento, llegándose a estimar que paró el 70% de las fábricas barcelonesas²⁵. Si bien en un principio la huelga estuvo motivada como protesta ante una rebaja de los salarios y por el reconocimiento pleno de los sindicatos, no tardó en aparecer la reducción de la jornada como otra de las principales reivindicaciones. El conflicto supuso el disparo de salida para que la huelga y la protesta general se expandieran por numerosas ciudades y pueblos, con una violencia y una organización que daban a entender que su control iba a ser harto difícil. En ese contexto está el origen del R. D de 3 de abril, en el intento por encontrar una vía conciliatoria por parte del conde de Romanones que solventase la complicada situación.

Si la situación conflictiva en el ámbito nacional influyó en la promulgación del Real Decreto, también tuvo su participación la situación internacional postbélica. De la Conferencia de Paz de Versalles había salido una *Comisión de Legislación Internacional de Trabajo*, que reunida en Berna en febrero de 1919, debatió acerca de la efectiva situación de desventaja en que se encontraban los países más adelantados en legislación laboral a la hora de competir en los mercados, por ello, se creyó necesario iniciar el camino de una reglamentación internacional de trabajo que eliminase ese problema. La primera manifestación de esa intención tuvo lugar en las sesiones del 11 y 28 de abril de 1919 cuando se determinó por unanimidad incluir un artículo en el Tratado de Paz que permitiese fijar

²⁴ Las estadísticas de las huelgas elaboradas por el I.R.S. son indicadoras de esa reivindicación a lo largo de las dos primeras décadas del siglo XX.

²⁵ El Gobierno decretó el Estado de guerra en la ciudad el 13 de marzo.

la jornada máxima de trabajo en ocho horas, así como la constitución de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.)²⁶, que serviría como vía para la promulgación de normas laborales internacionales y para la elaboración de convenios relativos a cuestiones de trabajo. No obstante, en el caso que nos ocupa, se ve tras una comparación de fechas que el Real Decreto español se adelanta a estos convenios.

En Europa, algunos países ya tenían la jornada de 8 h. antes que España, tal es el caso de: la República Checoslovaca (12 de diciembre de 1918); Dinamarca (12 de febrero de 1919); Finlandia (27 de noviembre de 1917); Luxemburgo (14 de diciembre de 1918); Polonia (23 de noviembre de 1918); Rusia (19 de noviembre de 1917). *España*, por el contrario, se adelanta a países como: Suiza (27 de junio de 1919); Suecia (22 de junio de 1922); Portugal (10 de mayo de 1919); Noruega (11 de julio de 1919); Holanda (20 de mayo de 1922); Francia (23 de abril de 1919); Bélgica (14 de junio de 1921); Austria (17 de diciembre de 1919)...²⁷

La nueva jornada debía ponerse en práctica el 1.º de octubre de 1919²⁸. Sin embargo, antes del 1 de julio tenían que crearse *comités paritarios* en todas las profesiones, con los objetivos de estudiar qué industrias o especialidades justificaban ser exceptuadas del cumplimiento del decreto, y enviar sus informes al I.R.S. para que, antes del 1 de enero de 1920, decidiera en última instancia. Igualmente se prohibieron las reducciones de salarios, y se regularizaron las horas extraordinarias, que quedaban a la iniciativa del patrón y a la aceptación del obrero. Cada hora extra se pagaría, al menos, con un recargo del 25% sobre la octava parte del salario diario.

Los problemas empezaron, en primer lugar, cuando estos comités no llegaron a constituirse²⁹. El 19 de agosto, otro Real Decreto determina que las Juntas Locales de Reformas Sociales asuman las funciones que hubieran tenido los comités, es decir, recoger las proposiciones y alegaciones patronales y obreras sobre las excepciones. Las Juntas Locales, desde su creación en 1900, salvo algunas excepciones, no habían mostrado una actividad ejemplar “existía ante ellas el temor, más que fundado, que estaban dominadas por la burguesía local y comerciante”³⁰. No obstante, los

²⁶ Artículos 387 a 427.

²⁷ Datos tomados de GARCÍA NINET, J. I., *op. cit.*, p. 104.

²⁸ Esta fecha suponía que se daban seis meses a las empresas para organizar su puesta en marcha.

²⁹ Deberían haber estado formados por: cinco obreros, cinco patronos y cinco representantes técnicos del Estado, sin embargo, no se encontró un criterio válido para el nombramiento de estos vocales.

³⁰ RUBIO LÓPEZ DE LA LLAVE, F.: “Las Juntas de Reformas Sociales y el reformismo social en la Restauración (1900-1924)”, *Espacio, Tiempo y Forma*, 1 (1987), p. 69.

reales decretos sobre jornada de 1919 las había dotado de poder para disminuir aspectos como qué tipos de pactos podían establecerse entre patrones y obreros, marcar el turno entre los empleados de una industria, labores de inspección, arbitrales, de conciliación, etc.

Una vez promulgado el Decreto es fácil imaginar las contrapuestas reacciones que se manifestaron. Las organizaciones obreras entendieron que “ la jornada de ocho horas ha elevado el nivel físico de los trabajadores, disminuyendo las enfermedades y la frecuencia de los accidentes; ha mejorado la vida familiar y social de los obreros; ha fomentado la instrucción de éstos; ha hecho descender las terribles cifras que acusaban las estadísticas de alcoholismo; por lo que esa jornada es, en ese sentido, una victoria de la civilización sobre la barbarie”³¹. Creemos que esta cita manifiesta con bastante claridad el sentir de un colectivo que recibía con gran satisfacción una mejora, hartamente reivindicada, de sus condiciones laborables. Con esta norma ocurrió como con muchas otras, fueron las grandes empresas las que, de mejor o peor gana, se vieron obligados a cumplirla, mientras que en los pequeños talleres o negocios familiares su efectividad quedaba pendiente del parecer del patrón o de la capacidad reivindicativa del obrero. No obstante, la implantación de las ocho horas fue en progresivo aumento. Así, antes del R.D. tan solo el 13,7% de los obreros la tenían estipulada, mientras que en 1920 el porcentaje se había elevado al 81,7%, en 1925 era del 89,6% y en 1930 del 92,8%³².

Lógicamente la satisfacción de los trabajadores fue inversamente proporcional a la de los empresarios. La patronal aceptó con total animosidad las 8 horas, de hecho, ni siquiera reconocieron como representantes suyos los vocales patronos del I.R.S., del que salió el Real Decreto por no haber defendido adecuadamente los intereses de sus representados.

El *Fomento de Trabajo Nacional* habló de la confusión que se había creado, considerando que la nueva jornada equivalía a un golpe de Estado económico que tendría repercusiones negativas en la economía nacional. Las diferentes Cámaras de Comercio e Industria emitieron juicios durísimos, olvidando su carácter de organismos relacionados con la administración pública. La Cámara de Industria de Barcelona comentó la medida con estos términos: “Se decreta la jornada de ocho horas para salir de apremios del momento, de orden político, sin tener en cuenta, ni la situa-

³¹ FABRA RIVAS, A.: “La jornada de ocho horas”, en *Revista Nacional de Economía*, 66, (1926), cit.; SOTO CARMONA, A.: *El trabajo industrial en la España contemporánea (1874-1936)*, Barcelona, 1989, p. 612.

³² SOTO CARMONA, A.: *op. cit.*, p. 613.

ción de las industrias nacionales, ni la propia organización obrera y patronal”³³. En última instancia, ante la imposibilidad de abolir el decreto, la clase patronal puso sus miras en ampliar todo lo posible, en su beneficio, la posibilidad de acogerse a las excepciones³⁴.

El 15 de enero de 1920, el Ministerio de la Gobernación emitió una Real Orden estableciendo las excepciones aceptadas, una vez vista la “Información reunida para estudiar si procede alguna modificación en el Régimen de la Jornada Máxima de ocho horas” publicada por el I.R.S.³⁵. Las excepciones reglamentadas correspondieron a diez *tipos de actividades*: servidores domésticos, altos cargos, porteros de casas particulares y similares, guardas rurales y similares, servicios de guardería ocasional, trabajos de puesta en marcha o cierre, trabajo en las minas de gran altitud en que no pueda trabajarse más de seis meses al año, pastores, vaqueros y encargados de ganado, camareros de hoteles y fondas y auxiliares internos de farmacia. Existieron otros sectores en los que se especificó cómo había de aplicarse la regulación de la jornada y otros en los que se gradúa cronológicamente la entrada en vigor de las 8 horas.

Todo esta maraña de posibilidades y de retrasos, dificultó en gran medida la efectiva implantación de la jornada de 8 horas, siendo finalmente en 1931 cuando el ministro socialista Sr. Largo Caballero propuso al Presidente de la II República D. Niceto Alcalá Zamora la ratificación por parte de España de los diferentes convenios internacionales emanados de la Conferencia de Whashington del 29 de octubre de 1919³⁶. Fruto de esa corroboración fue el *Decreto de 1 de julio de 1931*, convertido en Ley el 9 de septiembre siguiente, a través del cual, aparte de la ratificación citada, se regula nuevamente la jornada máxima de trabajo, eliminando la confusión existente con las excepciones y retrasos establecidos, así como sistematizando la multitud de ordenanzas que desde 1920 se habían dictado para ir solventando las dificultades que la puesta en marcha de la jornada de 8 h. había planteado.

³³ REY REGUILLO, F.: *op. cit.*, p. 371.

³⁴ De hecho, la necesidad de regular especialmente algunos sectores y de graduar la puesta en práctica del decreto en otros a causa de la presión patronal, estuvo entre las causas del retraso en su implantación, cuyos coletazos llegaron hasta 1931, en que una nueva Ley terminó con la demora.

³⁵ Se calcula que los documentos recibidos por el Instituto referentes a este tema fueron unos 11.000

³⁶ En esta Conferencia se habían aprobado una serie de convenios, entre ellos, el n.º 1 de la O.I.T., por el que se limita a 8 el número de horas de trabajo diario.

LA JORNADA DE 8 HORAS EN LAS PALMAS DE GRAN CANARIA:
DEFENSORES Y DETRACTORES

En 1919, el principal reto que tenían los obreros de Las Palmas estaba centrado en la superación de los problemas más acuciantes que la crisis económica provocada por la I Guerra mundial había ocasionado, por una parte, la superación de la epidemia gripal de 1918 y, por otra, sobreponerse al paro y a la carestía de los productos de primera necesidad. Hay que recordar, en ese sentido, que la guerra europea para Canarias había supuesto un descenso de su actividad económica de nefastas consecuencias, debido al parón que sufrieron las dos fuentes principales de su riqueza: el tráfico marítimo y la exportación agrícola³⁷.

Las organizaciones obreras no encontraron la forma de orientar el descontento existente y durante los años de guerra mantuvieron una actitud pasiva, limitándose a algunas acciones puntuales en demanda de trabajo y de ayuda para paliar sus necesidades. Precisamente, es en 1919 cuando se empiezan a percibir los primeros síntomas de organización y de actividad que llevará durante los años sucesivos a “una cierta modernización de las relaciones laborales, propiciadas por el aumento del nivel organizativo y la capacidad de lucha”³⁸.

El 14 de marzo de 1919, los obreros del Puerto de la Luz emitieron a través de la prensa un “Manifiesto a la opinión pública” en el que planteaban la precariedad en que estaban viviendo:

La situación de los obreros en el Puerto de La Luz es insoportable (...), los obreros se encuentran sin trabajo o ganando apenas un mísero jornal (...) se han encarecido tanto los artículos más necesarios que se hace imposible proveerse de los más imprescindibles (...); los obreros no pretendemos que se repitan en esta ciudad los sucesos sangrientos que se han desarrollado en la Península, pero quieren, y se creen con derecho y están dispuestos a exigirlo, que no se les deje morir de hambre.³⁹

Las críticas hacia las autoridades fueron constantes durante estos momentos reprochando su inacción ante los acaparadores⁴⁰ y ante el incumplimiento de las Leyes que se estaban promulgando para evitar la carestía

³⁷ MACÍAS, A.: “La economía contemporánea (1820-1986)”, *Historia de Canarias* (Ed. D. Antonio de Béthencourt Massieu), Cabildo Insular de Gran Canaria, Las Palmas de G.C., 1995.

³⁸ SUÁREZ BOSA, M.: “La formación de una sociedad de clases”, *Historia de Canarias*, *op. cit.*, p. 461.

³⁹ *La Provincia*, Las Palmas de Gran Canaria, 14 de marzo de 1919.

⁴⁰ “La Provincia al Ayuntamiento”, en *La Provincia*, 12 de marzo de 1919.

“que se dictan en la Nación y que por lo visto no rigen para Las Palmas”⁴¹. Igualmente se desaprueba la gestión de la Junta de Subsistencias⁴², pues la subida del precio del trigo tendría como consecuencia que el hambre cayera sobre la ciudad.

Los obreros, ante esta situación decidieron organizar su propia “Sociedad popular de Subsistencias”, y enviaron a la prensa un “Manifiesto al vecindario de Las Palmas”⁴³, recordando el problema que venían sufriendo, sobre todo, cuando constatan como, a la llegada de alimentos “ éstos desaparecen porque la codicia más desenfrenada se encarga de ello, en manos de industriales y acaparadores, convencidos que la impunidad les protege”.

Vemos que en el momento de promulgación del R.D. de 3 de abril de 1919, las organizaciones obreras de Las Palmas estaban empezando a tomar esa postura activa, fiscalizadora, crítica a la que antes hemos aludido, recuperándose de la crisis padecida en los años de la guerra, y la reivindicación de la reducción de la jornada también había estado presente, como en el resto del país en diferentes conflictos, por lo que su regulación fue unánimemente aceptada.

El contenido del R.D. de la jornada de 8 horas y la forma que disponía sobre cómo llevar a cabo su cumplimiento elevó a rango de protagonista a las diferentes Juntas Locales de Reformas Sociales existentes en el país. Las diferentes leyes laborales dictadas en las dos primeras décadas de este siglo habían ido ampliando progresivamente sus facultades, generalmente circunscritas a la inspección y mediación en las relaciones de trabajo, por una parte, y a la consignación de las excepciones en el cumplimiento de otras leyes, como la Ley de Descanso Dominical (3 de marzo de 1904) o el Real Decreto que tratamos. Como es lógico suponer, la promulgación de éste hubo de poner en marcha en las distintas ciudades y pueblos de España toda una serie de movimientos, reuniones, oficios, debates..., toda vez que del espíritu del R. D. derivaba, en un primer momento, la máxima competencia, para el tema de las excepciones, de los patronos y obreros que hubieran debido formar parte de los comités paritarios. Como éstos no llegaron a ser creados, se recurrió a las Juntas Locales con la idea que por su contacto directo con el mundo laboral de su entorno “podrían arbitrar de la mejor manera las posibles diferencias entre patronos y obreros”⁴⁴. Por ello, el Real Decreto de 21 de agosto de 1919 habilitaba a éstas para que:

⁴¹ *Ibid.*

⁴² *La Provincia*, 23 y 24 de enero de 1919 y 8 y 15 de abril de 1919.

⁴³ *La Provincia*, 14 de abril de 1919.

⁴⁴ GARCÍA NINET, J. I., *op. cit.*, p. 107.

Oídas las asociaciones patronales y obreras de cada localidad, propusieran antes del 1.º de octubre al Instituto de Reformas Sociales las industrias y profesiones a exceptuar.⁴⁵

La Junta Local de Reformas Sociales de Las Palmas inició el proceso que la legislación le encomendó, siendo asesorada para ello por el Inspector Provincial de Trabajo⁴⁶. Como el 1.º de octubre debían estar planteadas las excepciones, la Junta Local requirió que las asociaciones, gremios y otras entidades, presentaran ante el Alcalde sus escritos de alegaciones⁴⁷, por parte de las sociedades obreras fueron de satisfacción, mientras que en las patronales la oposición es unánime.

Por la parte obrera existen escritos de doce asociaciones:

- Sociedad de Obreros Cargadores y Estibadores de carga general del Puerto.
- Sociedad de Fogoneros y Marineros “El Progreso” del Puerto.
- Sociedad de Cargadores de carbón del Puerto de la Luz.
- Sociedad de Carpinteros y Ebanistas de Las Palmas.
- Sindicato Católico de Obreros del Puerto de La Luz.
- Sociedad de Pintores de Las Palmas.
- Sociedad de Albañiles y similares.
- Sociedad de Carpinteros de R. y C.
- Sociedad de Obreros del Hierro y Metalúrgicos.
- Sociedad “Centro de Dependientes del Comercio y de la Industria” de Las Palmas.
- Sociedad de Obreros Zapateros de Las Palmas.
- Empleados y operarios de la Sociedad de Electricidad de Las Palmas.

En su mayoría, en un escrito, que casi puede calificarse de carta-tipo manifiestan su total conformidad con la nueva jornada laboral, de la que piden “no ser exceptuados”, “aprueban ser incluidos en sus beneficios”, “muestran su conformidad”, “consideran que es una medida factible” etc.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 107.

⁴⁶ A.H.P.L.P. Fondo Ayuntamiento de Las Palmas. Sección: Reformas Sociales. Legajo 2 (1910-1922). Exp. 13. El inspector es D. Domingo Pérez Galdós, quién escribe al alcalde el 9 de septiembre de 1919, para ofrecerle su colaboración, tal y como se lo han ordenado.

⁴⁷ *Ibid.*

Únicamente el *Sindicato Católico de Obreros del Puerto de la Luz* introduce una nota discordante, ya que si bien en principio reconoce sin reticencias “la justicia y necesidad de reducción de la jornada”, matiza que “sobre todo en aquellas labores con mayor desgaste físico”. Prosigue su escrito enumerando el derecho que tiene el obrero a descansar, disfrutar de la vida familiar, instruirse... pero, por otra parte, plantea la necesidad que existe de “armonizar los intereses del obrero con los del patrono” por lo que se precisa que en determinadas labores, si las circunstancias lo exigen, se debe continuar trabajando (mediante jornal extraordinario, ajustado previamente); para argumentar su postura aluden a una razón que es igualmente esgrimida por las asociaciones patronales: si a los vapores que llegan al Puerto se les ponen condiciones, éstos terminarán yéndose a otros Puertos, lo que perjudicaría a todas las partes. Terminan pidiendo la excepción para las labores de carga, descarga y carboneo, de forma que una vez transcurridas las 8 h., en casos urgentes, se pueda seguir trabajando, ya que consideran que la benignidad del clima isleño favorece que un aumento de horas de labor “no dañaría nuestra salud” y, además, no se muestran partidarios de establecer turnos, ya que al tener las jornadas nocturnas jornales más elevados, se discrimina a unos obreros sobre otros.

Por la parte patronal, existen siete cartas dirigidas a la Junta Local:

- Banco de Castilla, como propietario de la empresa Tranvías Eléctricos de Las Palmas.
- D. Tomás Gómez Boch (a título individual).
- Junta de Obras de los Puertos de La Luz y Las Palmas.
- Ramo de patronos y dueños de zapaterías de Las Palmas (21 firmas).
- Cámara Agrícola Oficial de Gran Canaria.
- Escrito conjunto de propietarios de Varaderos, Talleres, Depósitos de carbón y Despacho de buques del Puerto de la Luz⁴⁸.
- Escrito conjunto firmado por patronos de distintas industrias (Pintores, Carpinteros y Ebanistas; Herreros y Mecánicos; Albañiles; Sociedad de Electricidad y Sociedad Abastecedora de Aguas de Las Palmas).

Como se ve, acogen a un amplio espectro de sectores económicos, aunque, igualmente, existen en estos momentos en Las Palmas otras aso-

⁴⁸ Entre cuyas firmas están: Blandy Brothers; Gran Canary Coaling; Cory Hermanos y Cía; Compañía Carbonera de Las Palmas y Compañía Nacional de Carbones.

ciaciones patronales que, o bien no se manifestaron, o la documentación se ha perdido: el ejemplo lo tenemos en el sector tabaquero, comunidad de regantes, etc. Los patronos se mostraron todos ellos partidarios de las excepciones, no solo en los trabajos del Puerto o los que de él se derivan, sino todos los demás sectores (que apuestan por una jornada de 10 h. como jornada ideal).

Conviene resaltar que, al contrario que los escritos de las asociaciones obreras, los patronos se mostraron mucho más explícitos, no limitándose a pedir la excepción para su sector, sino que alegaron razones, previnieron los males que iba a traer consigo esta nueva reglamentación, mostraron, en general, una actitud paternalista y moralista, llegando hasta el punto de manifestar que la limitación de horas de trabajo perjudicaba al obrero al impedirle la obtención de un salario

Las ideas que se desprenden de estos escritos son muy significativas y denotan una actitud peculiar ante la cuestión social. *El Banco de Castilla*⁴⁹ opina que la nueva norma laboral “es imposible y exageradamente onerosa”; la *Junta de Obras del Puerto* pide la excepción para los servicios de vigilancia y guardería (29 obreros) y para el de riego de la vía de servicio (8 empleados) ya que “por su índole especial no producen fatiga física”; los *industriales zapateros* piden ser exceptuados por las características de su sector en Las Palmas, por una parte, muy artesanal y manejando poco volumen de ventas y, por otra parte, debido a la competencia que hay con los establecimientos de venta de calzado ya hecho fuera de las Islas, “la nueva jornada originaría que nosotros no podamos servir nuestros calzados al público que, en la actualidad, prefiere los zapatos hechos en el país”; *Tomás Gómez Bosch*, como dueño de una fábrica de chocolate, expone a la Junta Local que “las manipulaciones y trabajos que requiere su industria, exige un minimum de 10 horas diarias”. Mayor riqueza tiene el escrito *de los propietarios de varaderos, talleres, depósitos de carbón.. del Puerto de la Luz*. En principio se manifiestan contrarios a la jornada de 8 horas ya que, los trabajos en sus talleres tienen reparaciones urgentes e inaplazables; en sus varaderos, los trabajos dependen muchas veces de las mareas u otros avatares no sujetos a su voluntad y para finalizar, en carga y descarga de carbones y mercancías, la jornada no puede regularse porque Las Palmas es puerto de tránsito y “a los buques hay que darles facilidades y no ponerle condiciones”. Para terminar alegan que si los obreros están dispuestos a que se les pague como extraordinarias las horas que pasen de ocho “quiere decir que al obrero que tal pide, no repugna el aumento de horas de trabajo”; la *Cámara Agrícola Oficial de Gran Canaria* es-

⁴⁹ Era el propietario de la Sociedad “Tranvías Eléctricos de Las Palmas”.

cribe extrañada de la aplicación del R. D. al sector agrícola, cuando en él no ha existido nunca problema que resolver, ya que en las Islas el trabajo en el campo se ha efectuado siempre de “forma casi familiar” por las consideraciones que se han guardado con el trabajador. Además, opinan que el propio fin exportador de los cultivos canarios exige trabajos de urgencia para aprovechar los vapores que llegan al Puerto, tales como cortes, limpias, apartado y empaquetado, tareas que al necesitar obreros especializados y se éstos escasos impiden el establecimientos de turnos.

Por último, merece comentario aparte, el escrito conjunto enviado por los *patronos de distintas industrias y sectores de Las Palmas*. En él plantean que la jornada de 8 h. es un perjuicio grande “para los obreros y para el país en general” y para razonarlo comparan diversos factores que dicen ser particulares de las Islas y que pueden ayudar a entender mejor como se realiza el trabajo en ellas. Así, “el clima de Canarias es primaveral, no pudiendo igualarse con el de la Península, los talleres aquí no tienen especialidad y generalmente son de pocos operarios, por lo que éstos trabajan aquí con una comodidad como no hay en ningún sitio”. Recurren a otro de los argumentos patronal, recordando que trabajar menos horas en este país donde se carece de centros adecuados para la ilustración del obrero y donde puedan pasar las horas libres, empujará a estos a acudir a otros centros, que pasan por ser lugares de vicio. Por todo ello:

Nosotros los patronos no debemos consentir pon ningún concepto la desviación del obrero del camino recto, por eso pedimos el aumento de horas de trabajo, tanto por el bien social, como para atraer y armonizar el capital con el trabajo, máxime tratándose de un país donde hasta hace muy poco tiempo se ha trabajado de sol a sol, sin que por esto el obrero se haya matado; por todo ello, al consentir las menos horas de trabajo, seríamos los causantes y la sociedad nos acusaría con sobrada razón por haber dado lugar al vicio del obrero, pues sabido es que la ociosidad acarrea todo género de males.

Esta cita textual de la carta enviada a la Junta Local es harto significativa de una posición patronal en la que se mezclan creencias redentoras, actitudes paternalistas, defensa del orden establecido, etc., y, detrás de todo ello quizá también el pleno convencimiento que el obrero, por naturaleza, es un vicioso y un degenerado social. Como ha señalado Vicens Vives “la sociedad carecía de las antenas para detectar los sufrimientos de los obreros y resolverlos de acuerdo con un mínimo de generosidad social”⁵⁰.

⁵⁰ VICENS VIVES, J.: *Historia social y económica de España*, Barcelona, 1959, p. 284.

Con fecha 6 de octubre de 1919, la Junta Local envió al presidente del Instituto de Reformas Sociales, las excepciones que se consideraron pertinentes una vez oídas las asociaciones obreras y patronales de la Ciudad. Éstas fueron:

- El trabajo de carboneo en los buques.
- La carga y descarga general de toda clase de mercancía.
- Las reparaciones de buques y demás trabajos relacionados con la navegación.
- Los trabajos de vigilancia, guardería, riegos y limpieza de muelles y pública.
- Transporte marítimo y terrestre (tranvías, carros, carruajes...).
- Trabajos de corte, escogida, limpia y empaquetado de frutos.
- Todos los trabajos de las faenas agrícolas.
- Trabajos de suministro de fluido eléctrico.
- Panaderías, aguas, mercados, mataderos... y todos los destinados al suministro de artículos de consumo.
- Los cocineros, mozos de café, hoteles y barberías.

Da la sensación, ante la amplitud de esta lista, que la Junta Local y el Inspector Provincial de Trabajo que la asesoró decidieron que el R.D no se debía implantar en Las Palmas de Gran Canaria. Fundamentan las excepciones por las características de las necesidades que satisfacen y por haber tenido en cuenta que la ciudad tiene un Puerto de escala de intenso tráfico marítimo “base de la riqueza de la Isla de Gran Canaria y en lucha con otros puertos rivales, cercanos a este de La Luz, con quienes quedaría en inferioridad y en trance de ruina”. Pero en la carta que envían al I R S, a estas razones de índole económica añaden que la reducción de la jornada empujaría al obrero a la asistencia a centros de dudosa moralidad, donde presumiblemente dejaría parte de sus jornales, en clara alusión a tabernas y lugares de juego⁵¹.

* * *

⁵¹ A principios de siglo, el alcoholismo del obrero se presentaba como un problema social del que se ocuparon, desde perspectivas diferentes, intelectuales burgueses, médicos higienistas, así como los propios partidos de base obrera.

Llama la atención que el sector de la fabricación de pan no enviase oficio alguno a la Junta Local de Reformas Sociales en petición de excepción (patronal) o aceptación (obreros) de la jornada de 8 horas. Se particulariza esta industria por la coincidencia que supone que con la misma fecha en que se promulgó la jornada máxima de 8 horas, *el 3 de abril de 1919*, se emitiese otro desde el Ministerio de la Gobernación por el que se prohibía el trabajo nocturno en las panaderías y tahonas, que también había sido reivindicado por los trabajadores del sector.

En 1912, a través de una Real Orden de 25 de junio, se encargó al Instituto de Reformas Sociales la ejecución de una *Información* que permitiese conocer las condiciones en las que se ejercía el trabajo en las panaderías, en cuanto a higiene, salubridad, seguridad, jornada nocturna... El Ministerio de Gobernación tras valorar esta *Información*, preparó las Bases de un proyecto de ley que prohibía el trabajo nocturno en las panaderías, una vez tenidas en cuenta cuestiones médicas⁵² que hablaban de las nefastas consecuencias que el trabajo nocturno produce para la salud física moral e intelectual.

Este proyecto de ley fue presentado al Congreso de los Diputados el 6 de noviembre de 1914, donde fue ampliamente discutido, sin conseguir llegar a una resolución. A partir de esa fecha y hasta el *Real Decreto de 3 de abril de 1919*, vuelven a presentarse y discutirse sucesivas remodelaciones del proyecto inicial, en un intento por salir del punto muerto en que se encontraba la cuestión, sin embargo, durante esos años, los efectos económicos producidos por el encarecimiento de los productos de primera necesidad, afectó a esta industria, en cuanto a que en última instancia se decidió que la prohibición de la jornada nocturna no se debía implantar "hasta que las circunstancias lo aconsejasen".

Hubo que esperar hasta 1919 para que, dejando de lado el Congreso de los Diputados y sus interminables debates, a través de un Real Decreto⁵³ se llegase a regular el trabajo nocturno en el sector, más concretamente, se dispone la prohibición de prestar trabajo durante seis horas consecutivas (desde las 8 de la tarde a las 5 de la mañana). Se establece también como conveniente que en cada localidad se propicien acuerdos entre fabricantes y obreros para llegar a pactos colectivos que facilitasen la implantación de la norma (uniformes para cada localidad), preveyendo que si existiesen situaciones que imposibiliten el trabajo de día, el industrial panadero debe probar, ante el Alcalde respectivo, las causas de esa in-

⁵² Diferentes informes médicos afirmaron que las condiciones de trabajo en las que desenvolvía el obrero panadero les hacía totalmente propensos a enfermar de tuberculosis.

⁵³ Reglamentado con fecha 10 de junio de 1919.

viabilidad para que éste proceda a la excepción si lo estima conveniente. Finalmente, la vigilancia del cumplimiento de la Ley recae sobre los Inspectores de Trabajo principalmente, aunque también puede ejercerla las Juntas Locales de Reformas Sociales y las autoridades gubernativas y municipales mediante visitas a los lugares de trabajo.

En Las Palmas de Gran Canaria, con fecha 9 de septiembre de 1919, la Inspección de trabajo convoca a la Junta Local de Reformas Sociales y a los patronos del sector panificador para tratar el tema de la implantación del nuevo régimen de trabajo⁵⁴. En la Ciudad la posibilidad de excepción vino dada debido a que la "Sociedad de Electricidad"⁵⁵, que suministraba el fluido eléctrico, sólo lo hacía desde las últimas horas del día hasta el amanecer, ya que las escasas existencias de carbón no permitían hacerlo durante más tiempo. Pocos días después (17 de septiembre), la Junta Local envía al Instituto de Reformas Sociales una comunicación en la que plantea la situación creada y pide la excepción para las panaderías de la ciudad "a pesar que tanto patronos como obreros están animados por los mejores deseos para cumplir el precepto".

Desde el Instituto se responde que el motivo expuesto entraría de lleno en el art. 3 del Real Decreto, según el cual la prohibición de la jornada nocturna no será aplicable en caso de accidente, y en vista de ello comunica que mientras no desaparezca la causa se permita el trabajo nocturno, pero una vez que se disponga de fluido durante el día, la Junta Local está obligada a exigir el cumplimiento de la Ley.

Existe una carta fechada el 31 de octubre en la que el Gremio de Obreros Panaderos comunica a la Junta Local que han decidido que, a partir del 2 de noviembre, entrará en vigor la jornada diurna. A partir de esa situación, durante el mes de diciembre se han encontrado varias actas de apercibimiento del Inspector de trabajo contra cinco panaderías por elaborar sus productos de noche, constando en ellas que los dueños habían alegado como causa de esa situación, que habiendo trabajado durante 15 días en horario diurno, poco después hubo de volverse a la jornada nocturna, en un caso porque así lo pidieron los obreros, en otro, por mutuo acuerdo entre obreros y patronos, en un tercero porque existían pequeñas tahonas con obreros no agremiados que no estaban cumpliendo la prohibición...

En definitiva, el trabajo en las tahonas y panaderías de Las Palmas estuvo durante 1919 presente en la vida social y económica de la ciudad, en

⁵⁴ En el A.H.P. doc. cit.

⁵⁵ Creada en Bruselas en 1899, promovida por D. Eusebio Navarro, tras haber obtenido una concesión por parte del Ayuntamiento de 40 años de duración para la explotación del alumbrado urbano.

un caso por haber sido objeto de reglamentación y, en otro porque siendo uno de los productos básicos de la alimentación, sufrió a lo largo de ese año los vaivenes del llamado “problema de las subsistencias”, que llevó a las autoridades municipales y organismos oficiales, por una parte, a ser fuertemente criticados por no disponer de medios eficientes para evitar su encarecimiento⁵⁶ y acaparamiento y, por otra, a tener que tomar medidas para abastecer la ciudad de grano desde diferentes lugares, ante la amenaza de hambre⁵⁷.

EPÍLOGO: LA REDUCCIÓN DE JORNADA, UNA CUESTIÓN ACTUAL

Se está asistiendo desde hace tiempo a un debate económico, social, político y sindical que tiene por tema central la implantación de la jornada laboral de 35 horas semanales. Nuevamente se enfrentan las perspectivas sindical y empresarial, a veces con parecidos argumentos a los usados en épocas históricas anteriores.

En el “ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO (A.I.E.E.)”, las organizaciones sindicales mayoritarias UGT y CC.OO, junto a las empresariales CEOE y CEPYME acordaban estudiar y negociar⁵⁸ todo lo relacionado con la gestión del tiempo del trabajo.

- Análisis de la evolución en España de la jornada laboral.
- Horas extraordinarias.
- Trabajo a tiempo parcial.
- Situación comparativa con otros países.

Las *centrales sindicales* plantean que la reducción de la jornada a 35 horas es una propuesta que, en combinación con otras, puede permitir un “proyecto” integral de creación de empleo. Al hablar de proyecto se alude a que ya no se trata de hablar solamente de reducir la jornada, sino de legislar también otras medidas, como la limitación de las horas extraordinarias, la nueva regulación del trabajo a tiempo parcial, del

⁵⁶ *La Provincia*, 23 y 24 de enero de 1919; 12 de marzo de 1919; 8 y 9 de abril de 1919.

⁵⁷ *La Provincia*, 11 y 20 de febrero de 1919, 13 de marzo de 1919...

⁵⁸ Cuando aquí se habla de negociar se alude a “negociación colectiva”, que permita vincular ese menor tiempo laboral a la creación de más empleo.

aprovechamiento de los permisos individuales para convertirlos en contratos de sustitución, de adelantar la edad de jubilación a los 60 años...

Se plantean estas reclamaciones centrándose en mantener “la ciudadanía social, entendida como un pacto de distribución y redistribución de la riqueza a favor de todos los ciudadanos”⁵⁹, entendiendo que el problema del paro no es un problema de números, sino un drama humano y social, cuyas cifras actuales obligan a las instancias públicas a fomentar esa redistribución para conseguir que “el derecho constitucional a un puesto de trabajo sea posible”⁶⁰. Para ello prevén que la promulgación por parte del gobierno de una Ley de 35 horas será la única garantía de conseguir la creación de empleo en todos los sectores, empresas y territorios “tratando de alcanzar que actuando de forma solidaria entre los mismos trabajadores se logre que esa reducción, efectivamente se traduzca en nuevos empleos para quienes están en el paro en vez de aumentar las horas extraordinarias de quienes trabajan”⁶¹. Además consideran que si los incentivos no son uniformes para todo el territorio, las empresas se instalarán donde existan mayores ventajas fiscales, deformando la necesaria unidad del mercado y aumentando o disminuyendo las posibilidades de empleo de unas regiones sobre otras. Por su parte, el sindicato UGT plantea que en algunos sectores bastaría con una reducción de 2 horas y media para consolidar en todo el Estado más de un millón de puestos de trabajo⁶², ya que, afirman, que existe actualmente capacidad tecnológica y posibilidades de incrementar la productividad de forma que sea posible reducir el tiempo de trabajo y crear empleo al mismo tiempo, siempre y cuando, la medida se vea acompañada de otras como la eliminación del pluriempleo, de horas extraordinarias o un control estricto de las jornadas en los Contratos a tiempo parcial (donde se están detectando fraudes horarios).

Desde *posiciones patronales* se piensa que el tiempo de trabajo no puede imponerse con carácter general, sino que debe basarse en la negociación entre empresarios y trabajadores “sector a sector y empresa a empresa”⁶³, toda vez que con la jornada de 35 h. “se aumentarán los costes de productividad y se disminuirá la competitividad de las empresas con la

⁵⁹ *El País*, 12 de julio de 1998. Declaraciones de José R. Martínez Castro (Secr. General de UGT).

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ CC.OO. Canarias: “La reducción y reordenación del tiempo de trabajo como política de fomento del empleo” [Documento aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal el 14 de abril de 1998].

⁶² *Tribuna de Canarias*, 19 de enero de 1999.

⁶³ *La Provincia* (3 de junio de 1998).

consiguiente repercusión negativa en el empleo”⁶⁴. Por otra parte, se sigue manifestando en este tema una posición antintervencionista por parte del empresariado, el cual, por boca del Presidente de la “Confederación Española de Organizaciones Empresariales” (CEOE), José M.^a Cuevas ha demandado que los políticos se mantengan al margen del debate sobre las 35 horas ya que es únicamente una cuestión de empresarios y sindicatos “que no vengan los salvadores de la patria a tomar decisiones en las empresas sobre cuantas horas se debe trabajar”⁶⁵, en la idea que solo cada empresario está en condiciones de valorar en su empresa los beneficios y costes de la reducción de jornada. En definitiva, desde este sector no se entiende como posible la ecuación: disminución horas de trabajo igual a aumento de empleo; de hecho, recuerdan que la reducción de la jornada semanal de 43 a 40 horas legislada en 1983, no sólo no generó empleo, sino que no detuvo la destrucción del mismo⁶⁶ y permitió el aumento de la economía sumergida y el número de horas extraordinarias.

En Europa, el primer país que decretó la jornada de 35 horas fue Francia, en febrero de 1998 (Ley Aubry). Su pretensión inicial era llegar a crear entre 600.000 y 700.000 puestos de trabajo y para lograrlo preveía la gratificación a las empresas que a través de “acuerdos” logren reducir el 10% del tiempo de trabajo con un paralelo aumento de plantilla del 6%. La cuantía de la gratificación variará en función del tiempo que duren los nuevos empleos⁶⁷. Según el gobierno francés, en enero de 1999 se habían firmado 1.055 acuerdos, que han afectado a 107.560 trabajadores, creándose 6.634 nuevos puestos de trabajo, si bien se constata la lentitud en la firma de estos acuerdos debido, principalmente a “la resistencia que ofrecen las empresas privadas y públicas a firmarlos si no van acompañados de importantes compensaciones”⁶⁸.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) si bien en un principio manifestó que la reducción de jornada laboral podía crear empleo siempre que se acompañe de moderación salarial y de flexibilidad laboral⁶⁹, en recientes declaraciones cambia

⁶⁴ *La Provincia* (3 de junio de 1999) [Declaraciones de Antonio Masa, presidente de CEPYME].

⁶⁵ *La Provincia* (5 de febrero de 1999).

⁶⁶ Entre 1983 y 1985 se redujo un 3'8% el número de trabajadores con empleo.

⁶⁷ CC.OO. plantea en el documento citado anteriormente (14 de abril de 1998): “Las empresas que, mediante acuerdo colectivo, reduzcan la jornada al menos un 10%, e incrementen la plantilla al menos un 6% tendrán derecho a una bonificación de las cotizaciones a la Seguridad Social, que estará en función del volumen total de plantilla y del número de nuevas contrataciones”.

⁶⁸ Reducción de salarios, eliminación de determinados festivos, congelación salarial...

⁶⁹ *El País*, 22 de junio de 1998.

de planteamiento manifestando que la iniciativa francesa se mueve en el terreno de la incertidumbre: "La medida sólo podrá aportar una contribución moderada a la reducción del paro, que continuará siendo muy elevado"⁷⁰.

En España, al debate puramente laboral que este tema genera, se está añadiendo desde principios de 1998 otro de carácter más político, cuando derivado de los diferentes niveles de competencias administrativas que existen, se está en vías de romper el consenso nacional que hasta ahora ha existido para temas laborales.

La *Junta de Andalucía* aprobó el 26 de enero de 1999 un decreto a través del cual, y siguiendo el ejemplo francés, se incentiva económicamente a las empresas que apliquen reducciones de "hasta 35 horas semanales", y que con ello consigan crear empleo. Con la medida se pretenden generar más de 50.000 puestos de trabajo en Andalucía en los próximos 4 años⁷¹.

La desvertebración del mercado laboral se afianza ante las posturas tomadas por Cataluña y Galicia que, si todavía no han "decretado" medidas semejantes, sí están legislando en el sentido de dar igualmente incentivos a empresas que generen empleo a través de reducción o reorganización de jornada, o la *Junta de Extremadura*, que desde el 1 de enero del presente año redujo la jornada de sus funcionarios a 35 horas. Mientras el resto de Comunidades se encuentran discutiendo el tema para poder llegar a definir su postura, siempre tendente al recorte de la jornada aunque en términos generales, consideran paso previo, el consenso entre sindicatos y empresarios. La mayoría de los expertos considera que la reducción del tiempo de trabajo para el personal de la Administración Pública debería esperar a aplicarse cuando pueda efectuarse a todas las Administraciones (central, autonómica y local), y de forma homogénea para todo el territorio nacional.

El gobierno español ha manifestado su desacuerdo con estas iniciativas, considerando que deben ser los empresarios y sindicatos los que tienen que llegar a acuerdos sobre la reorganización del tiempo de trabajo ya que "si este cambio se introdujera por Ley a todos los sectores y a todas las empresas al mismo tiempo, no se crearía empleo, sino se destruiría"⁷². De esta forma, el gobierno pretende dar prioridad al diálogo social, a través de una política de no injerencia, decidida en la Cumbre de Luxemburgo, donde se dictaminó coordinar la política económica de empleo

⁷⁰ *El País*, 5 de febrero de 1999.

⁷¹ *El Mundo*, 31 de enero de 1999.

⁷² *El Mundo*, 5 de febrero de 1999. Declaraciones del Ministro de Trabajo, Manuel Pimentel.

basándose en que es una materia no susceptible de someterse a “una ley unilateral de un gobierno o de un Parlamento”.

El Gobierno central se limita a aconsejar prudencia a las Comunidades Autónomas que tomen sus particulares iniciativas en el tema del tiempo de trabajo, toda vez que éstas tienen plenas competencias para ello, pero no ocurre lo mismo cuando la reducción de jornada afecta a los funcionarios. Así, al amparo del art. 94 de la Ley Reguladora de Bases del Régimen Local⁷³, el Tribunal Superior de Cataluña ha suspendido la aplicación de la jornada de 35 horas en 8 municipios catalanes y en la diputación de Barcelona (fijadas en todos los casos mediante convenios colectivos), estimando que la norma legal obliga a que si un ente local pacta una jornada superior o inferior a la de los funcionarios de Estado, se debe recurrir, ya que sino se podrá hablar de prevaricación.

Los sindicatos emplazan al Gobierno, como una forma de terminar con este galimatías, a que negocie con los agentes sociales en el sentido de llegar a la reducción de la jornada laboral de forma coordinada y equilibrada, ya que consideran que “la implantación de las 35 h. es imparable y el Ejecutivo debería ponerse a la cabeza sin intentar descarrilar las iniciativas que se tomen”⁷⁴.

La cuestión de fondo podría buscarse en el hecho de valorar si la reducción de la jornada es viable como medida generadora de empleo. En el momento actual, lo único que parece claro es que no hay consenso a la hora de hacer esta valoración. Existen demasiadas incógnitas en el aire, y habría que preguntarse hasta qué punto las reducciones anteriores, tanto en España como en otros países de su entorno, se tradujeron efectivamente en creación de empleo. Hay que tener en cuenta que cada vez en mayor medida, se está hablando de “economía globalizada”, en la que los capitales y la tecnología se mueven libremente por todas las latitudes del planeta y son los costes laborales son los que están marcando la diferencia a la hora de motivar al inversionista, y fijar la atención en cuánto ha aumentado la productividad del trabajador en los últimos años con el consiguiente beneficio para el empresario. Otro aspecto de gran interés puede ser el considerar las posibilidades de paliar los costes de la reducción de jornada a base de implantar mejoras en la gestión, modernización en la producción o una planificación más efectiva.

El debate sobre la jornada laboral ha sido y continua siendo una constante histórica desde los inicios de la revolución industrial. En los mo-

⁷³ “La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración Local será, en cómputo anual, la misma que se fije para los funcionarios del Estado”; en estos momentos 37 horas y media.

⁷⁴ *El País*, 5 de febrero de 1999.

mentos actuales, no solo puede considerarse como una fase más de la relación capital-trabajo, pues la compleja estructura de las relaciones sociales sobre las que se asienta el mundo de nuestros días, une a lo anterior, unas consideraciones fácilmente valorables de naturaleza política y cultural.