

Las Bases de Trabajo de los Jurados Mixtos de la II República:
una perspectiva de género.

María Jesús Espuny Tomás

Maríajesus.espuny@uab.cat

Olga Paz Torres

olga.paz@uab.cat

Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen: El estudio de las Bases de Trabajo de los jurados mixtos desde la perspectiva de género se convierte en un observatorio privilegiado, al menos teórico, del trabajo femenino y su estabilidad en el mercado laboral de la II República española. Las relaciones de género dentro de la legislación histórica de carácter laboral nos permiten valorar si ésta ha podido actuar como un mecanismo de separación (trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y de jerarquía (el trabajo de los hombres tiene socialmente más valor que el de las mujeres).

Palabras clave: mujer, trabajo, legislación, Segunda República.

*The basis of the work of Mixed Juries during the Second Spanish Republic:
a gender perspective.*

Abstract: The study of the basis of the work of Mixed Juries from a gender perspective becomes a privileged observatory, at least theoretical, of female work and its stability in the labour market during the Second Spanish Republic. The gender relations within the historical labour legislation allow us to assess whether it has been able to act as a separation (men's jobs and women's jobs) or hierarchy mechanism (men's jobs are socially more valuable than women's).

Keywords: woman, work, legislation, Second Spanish Republic.

SUMARIO.- 1. Presentación. - 2. La normativa laboral de la II República española con perspectiva de género. -3. El trabajo femenino en las industrias de la alimentación: análisis de las Bases de Trabajo. -3.1. Edad de admisión. - 3.2. Internado. - 3.3. Trabajos femeninos. - 3.4. Exclusión de las mujeres en ciertos trabajos. 3.5. Maternidad. - 4. Reflexión final.

1. Presentación

El estudio de las leyes y las instituciones jurídicas que aparecen en cada período y su significado contribuye de forma evidente a completar una parte de la historia social. La evolución de la legislación laboral aporta una valiosa información sobre las condiciones de trabajo y de vida de amplias capas de la población obrera, aunque será necesaria una reflexión posterior sobre su cumplimiento efectivo. Esta investigación analiza la normativa laboral y su relación con el mercado de trabajo femenino durante la Segunda República. Nuevas perspectivas y horizontes de investigación y de estudio se han abierto en los últimos años para la historia del derecho social y de las instituciones laborales que han permitido integrarnos en ámbitos transversales e interdisciplinarios de aportaciones complementarias¹.

La legislación laboral decimonónica asentó las bases para la institucionalización de una determinada modalidad de trabajo y una estructura ocupacional más segregada por sexos. En clave de modernidad se rediseñó la ya existente división y jerarquización del trabajo entre hombres y mujeres “reafirmando las estructuras patriarcales en los mercados de trabajo emergentes y en todos los nuevos espacios públicos”².

El objeto de esta comunicación implica una reflexión histórico-jurídica relacionada con el trabajo de las mujeres y su estabilidad en el mercado laboral durante la II República española. El estudio de las Bases de Trabajo de los jurados mixtos desde la perspectiva de género se convierte en un observatorio privilegiado, al menos teórico, de la regulación conjunta de las condiciones de trabajo aunque se avanzó poco en la igualdad de salarios³. Las relaciones de género dentro de la legislación histórica de carácter laboral nos permiten cuestionar si ésta ha podido actuar como un mecanismo de

¹ PAZ TORRES, Olga, “La crisis de 1917-1923: rupturas estructurales y conceptuales” en ESPUNY TOMÁS, María Jesús/PAZ TORRES, Olga (coords.) *Crisis y ocupación*, Barcelona, Librería Bosch, S.L., 2010, pp. 25-52.

² PÉREZ-FUENTES HERNÁNDEZ, Pilar, “El trabajo de las mujeres: una mirada desde la historia” en *Lan Harremanak/2* (2000-I), pp. 185-29.

³ BALCELLS, Albert, “Les dones treballadores a la fàbrica i al taller domèstic a la Catalunya del segle XIX i primer terç del XX” a *Catalan Historical Review*, 8 (2015), pp. 177-179.

exclusión y de jerarquización contra las mujeres. El análisis se ha concentrado en un sector productivo en el que podía cuestionarse la participación de las trabajadoras. Se trata de un aspecto diferenciador de los anteriores trabajos que se presentaban en atención a las profesiones eminentemente femeninas o de fácil contratación para la mujer⁴.

La negociación colectiva corporativa gozaba de una superioridad dentro de la jerarquía normativa señalada en la Ley de Contrato de trabajo. Los jurados mixtos concentraban amplias competencias conciliadoras y jurisdiccionales además de la representación de los intereses profesionales.

La Oficina Internacional del Trabajo manifiesta en 1932 que: “El trabajo femenino contribuye a agravar la situación ya difícil del mercado de trabajo”⁵. A partir de la segunda mitad del siglo XX, con diferencias entre países, la mujer invade nuevos campos para su actividad laboral existiendo industrias como en el textil de mayoría de mano de obra femenina.

La existencia de un principio general de igualdad entre hombres y mujeres se concreta durante la II República: el texto constitucional de 9 de diciembre de 1931 consagra la igualdad jurídica y social de los dos sexos. En el artículo 2º se reconoce que: “Todos los españoles son iguales ante la ley” y en el artículo 25 se afirma que: “No podrá ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas”. En este sentido se manifiesta también el artículo 43 al declarar que “el matrimonio se funda en la igualdad de derechos para ambos sexos y podrá disolverse por mutuo disenso o a petición de cualquiera de los cónyuges, con alegación de justa causa”⁶.

Los Jurados Mixtos, sucesores de los Comités Paritarios de la Dictadura de Primo de Rivera realizaron la reglamentación de las condiciones de trabajo: fijación del

⁴ ESPUNY TOMÁS, María Jesús, “Ocupación, paro y género en las Bases de Trabajo de la Segunda República Española” en *Crisis y ocupación*, cit, pp. 85-113; BENGOCHEA, Soledad/BORDERÍAS, Cristina, “Paro, políticas laborales y Género en la Cataluña republicana” en *Crisis y ocupación*, cit., pp. 117-146

⁵ OIT, “El empleo de las mujeres después de la guerra” en *Revista Internacional del Trabajo*, Madrid, 1932. El problema en su generalidad y en distintos aspectos también en BADOVIN, E., *La mère au travail et le retour au foyer*, Paris, Bussière, 1931; BODEVE, S., *Celles qui travaillent*, Paris, Ollendorf, 2ª ed. 1913; MAEZTU, María de, *El trabajo de la mujer. Nuevas perspectivas*, conferencia pronunciada el día 8 de abril de 1933, Madrid, Escuela de Enfermeras del Hospital Central de la Cruz Roja Española, 1933.

⁶ *Gaceta* de 10 de diciembre de 1931.

plazo mínimo de duración de los contratos, horas extraordinarias, salarios, descansos, garantías de estabilidad, medidas de previsión y las demás que pudieran estipularse en los contratos de trabajo⁷.

2. La normativa laboral de la II República española con perspectiva de género

Las normas de carácter protector por razón de la debilidad del sexo que marcaron la primera legislación del trabajo, se mantienen durante la II República con referencia a la mujer y a los menores (las históricas *medias fuerzas*). Como ejemplo durante este período podemos ver reflejado este carácter tuitivo en las siguientes disposiciones:

- la Ley de 8 de abril de 1932 que ratifica el convenio de la OIT relativo al trabajo nocturno de las mujeres ya aprobado en 1919,
- dos Órdenes de 9 de noviembre de 1934 y 13 de diciembre de 1934 que regulan el trabajo nocturno de las mujeres en espectáculos públicos y,
- una Orden de 6 de marzo de 1934 reguladora de la jornada de trabajo de las mujeres y los niños en la tarea de soldado de las cajas de conserva.

La norma básica de las relaciones contractuales que reside en la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, no distingue especialmente entre hombres y mujeres. La mención explícita a la trabajadora escasea -únicamente la suspensión en el caso de alumbramiento del artículo 90 y se refiere a ella como *obrero*- aunque incorpora el trabajo doméstico –en general femenino-, como objeto del contrato. El artículo 51 declara válido: “(...) el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo 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 sus representantes legales”: nuevamente aparece el paralelismo entre las mujeres y los menores. El artículo continúa especificando el procedimiento para formular la oposición marital: “(...) ante el Juez municipal correspondiente, quien, después de oír a la mujer y en vista de las pruebas practicadas, la autorizará o no para recibir por sí el salario y para invertirlo en las necesidades del hogar”. En caso de separación legal o de hecho de los cónyuges, el marido no podrá oponerse a que la

⁷ Creación y organización de los Jurados Mixtos Profesionales por Ley de 27 de noviembre de 1931 (*Gaceta* de 28 de noviembre), según el artículo 2º: “Los jurados mixtos del trabajo industrial y rural son instituciones de derecho público encargadas de regular la vida de la profesión o profesiones y de ejercer funciones de conciliación y arbitraje en los grupos que se expresan en el artículo 4º”. Los trabajos y profesiones industriales y agrícolas se dividen en 24 grupos a los efectos de la organización de los Jurados Mixtos.

mujer perciba la remuneración por su propio trabajo.

En la Ley de contrato de trabajo se definen las Bases de Trabajo: son las que adoptan los Jurados Mixtos o las Comisiones paritarias legalmente reconocidas al efecto que determinan las condiciones de mínima protección para los trabajadores sobre salarios, jornadas, descansos, garantías de estabilidad, medidas de previsión y demás que puedan estipularse en los contratos de trabajo. En las Bases de Trabajo se regulan los salarios en función de las categorías profesionales: con remuneraciones iguales o distintas según se traten de hombres o de mujeres. Las Bases de Trabajo ofrecen unas ventajas indiscutibles: unificaban las condiciones de trabajo por profesiones, aunque a veces suponían serias dificultades de interpretación⁸. Dentro de la jerarquía de las fuentes establecida por la Ley de contrato de trabajo de 21 de noviembre de 1931 (artículos 9, 10, 11 y 12) ocupan el segundo lugar después de las disposiciones legales y antes que los Pactos Colectivos celebrados por las Asociaciones profesionales. Las Bases de Trabajo no podrían establecer ninguna condición menos favorable para los trabajadores que las determinadas en las disposiciones legales. La vigencia general era de dos años ampliada a tres años a partir del Decreto de 29 de agosto de 1935⁹.

Durante la II República se promulgarán una serie de normas, bien para evitar malas prácticas contractuales respecto a las mujeres trabajadoras, bien para confirmar las razones de igualdad en relación a los salarios, básicamente relacionadas con las Bases de Trabajo de los diferentes Jurados Mixtos.

Como ejemplo del primer supuesto encontramos el Decreto de 9 de diciembre de 1931 que establece la “nulidad de las cláusulas que impiden el matrimonio de las obreras”. Al parecer se trataba de una práctica habitual en algunos contratos y reglamentos de trabajo que se explica por “el deseo de eludir disposiciones legales

⁸ VILLA, Luis Enrique de la, “El Derecho del Trabajo en España durante la Segunda República” en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid* 34-36 (1969) pp. 337-370; VILLA, Luis Enrique de la, PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y Seguridad Social, 1977, pp. 368- 372; MARTÍN VALVERDE, Antonio, “La formación del Derecho del Trabajo en España” Estudio preliminar a AAVV *La legislación social en la Historia de España. De la Revolución liberal a 1936* pp.LXXXI-LXXXV; CASAS SORIANO, Just, *La política de Treball de la Generalitat Republicana (1931-1936)*, Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Industria, Comerç i Turisme, 2003, pp. 224-227; VALDÉS DA-RÉ, Fernando, “El Derecho del Trabajo en la Segunda República” en *Relaciones Laborales I* (2006), pp.291-321.

⁹ GALLART FOLCH, Alejandro, *Derecho español del trabajo*, Barcelona, Editorial Labor, 1936, pp. 167-184.

protectoras de la maternidad en los días del puerperio y de la lactancia, dictadas por acción tutiva del Estado que obedece al más primordial de los deberes sociales: defender la vida y la salud de las nuevas generaciones”¹⁰.

Dentro del segundo supuesto y antes de analizar las Bases de Trabajo de las industrias de la alimentación para ver su contenido en relación con las trabajadoras, es interesante conocer la Orden de 11 de diciembre de 1933. Responde a una consulta acerca de si las Bases de Trabajo se refieren por igual a los trabajadores varones y hembras cuando en las mismas no se especifique. El Ministerio de Trabajo aclara: “El principio general es el de igualdad de labores y de retribución para hombres y mujeres, salvo el aspecto protector (...), menos en aquellos casos en que se adopten condiciones distintas en las Bases de Trabajo que correspondan”.

La legislación específica sobre trabajo femenino se completa con el Decreto-ley sobre Seguro de Maternidad de 22 de marzo de 1929 y el Decreto-ley de 15 de agosto de 1927 que deroga la Ley anterior de 11 de junio de 1912 que prohibía el trabajo nocturno en talleres y fábricas¹¹.

El cuestionamiento de la tradicional separación entre esfera pública y privada, la división entre espacios políticos y domésticos, el peso de las historias fragmentadas frente a visiones más totalizadoras y deterministas permitirá desvelar las invisibilidades y las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género¹².

3. El trabajo femenino en las industrias de la alimentación: análisis de las Bases de Trabajo

Se ha accedido directamente a los textos en la obra recopilatoria de Mariano

¹⁰ *Gaceta* de 22 de diciembre; ESPUNY TOMÁS, M. J. “Aproximación histórica al principio de igualdad de sexo: Propósitos y realidades en la II República española” en *Iuslabor* 3 (2006).

¹¹ El Reglamento de 6 de septiembre de 1927 (*Gaceta* 13 de septiembre) para la aplicación del Real Decreto-ley de 15 de agosto del mismo año sobre el descanso nocturno de la mujer obrera (*Gaceta* de 19 de agosto); La Ley de 8 de abril de 1932 (*Gaceta* de 8 de abril), ratificó el Convenio de la OIT relativo al trabajo nocturno de las mujeres en la industria; Órdenes de 9 de noviembre de 1934 (*Gaceta* de 14 de noviembre) y de 13 de diciembre de 1934 (*Gaceta* de 2 de enero de 1935) regulan el trabajo nocturno de las mujeres en espectáculos públicos; Orden de 6 de marzo de 1934 (*Gaceta* de 18 de marzo) regula la jornada de trabajo de las mujeres y de los niños en la tarea de soldado de las cajas de conserva.

¹² PAZ TORRES, Olga, “Las mujeres, las “otras” en los discursos jurídicos de fin de siglo: espacios de exclusión, discriminación y paternalismo” en RAMOS VÁZQUEZ, Isabel, *Derecho y trabajo en el siglo XIX*, Madrid, Dykinson, 217, pp. 59-80.

González-Rothvoss que permite seleccionar la documentación de diferentes provincias y ámbitos laborales¹³. Hasta el momento se han estudiado las Bases de Trabajo correspondientes a toda España valorando su incidencia en el trabajo femenino. Se ha tenido en cuenta cualquier referencia a la mujer en el sector productivo desde la cuestión lingüística (se dirige o no a las obreras) a la consideración de la baja maternal cuando se requiera, pasando lógicamente por la advertencia de que los salarios sean idénticos para los dos sexos. En algunas no aparece el menor atisbo de presencia femenina en los lugares de trabajo. Es interesante hacer notar que si bien en todas las Bases de Trabajo o en su mayoría se recoge la reserva de plaza en caso del servicio militar de los varones, no aparece alusión a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la obrera.

El Grupo III que será objeto de nuestro examen comprende: Industrias de la alimentación Molinería, Galletas, y pastas alimenticias. Carnes y embutidos. Conservas de todas clases (carnes, pescados, frutas, hortalizas, leche, etc.), aceites y grasas. Azucareras. Mantequería y quesería. Chocolatería. Pasteleras. Confiterías. Fabricación de alcoholes, vinos, vinagre y licores. Destilerías y otras industrias relativas a Bebidas, Cervezas y gaseosas. Hielo artificial. Dividiremos por epígrafes las distintas cuestiones que se plantean en relación al trabajo femenino.

3.1. Edad de admisión en algunos trabajos

En algunos casos parece que se refieren únicamente a los varones los que pueden entrar como aprendices en las empresas. Sin embargo, podemos pensar que existe personal femenino en tanto en cuanto desarrollan disposiciones complementarias dirigidas a esta colectivo. No aparece en la limitación de edad el concepto de “ambos sexos”, frecuente en las primeras normas laborales.

En el art. 17 de las Bases de Trabajo de panaderías. Jurado Mixto de artes blancas de Álava:

“No serán admitidos en ninguna panadería los menores de dieciséis años y para ser admitidos los de esta edad deberán cumplir los requisitos legales”¹⁴.

En la Base 7ª de las Bases provinciales de trabajo en las panaderías. Jurado

¹³ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español de Política Social*, Madrid, Sucesores de Rivadeneyra, 1933-1937.

¹⁴ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...cit.* p. 467.

Mixto de artes blancas de Albacete:

“La entrada al trabajo de menores será regulada por la ley de jornada panadera y de la de mujeres y niños”¹⁵.

Artículo 15 de las Bases de Trabajo para harineros y molineros de toda la provincia. Jurado Mixto de artes blancas de Badajoz:

“No podrán trabajar en los talleres los menores de catorce años”¹⁶.

En el artículo 8º de las Bases de Trabajo de las panaderías de Barcelona (capital). Jurado Mixto del trabajo de las Industrias de la Alimentación de Barcelona, se reglamenta el acceso al aprendizaje exigiendo determinados requisitos que no lo son en el caso que se trate de los hijos de los patronos:

“Para ser aceptado como aprendiz será preciso que el individuo haya cumplido los dieciséis años de edad y acreditar, por certificado médico, su fuerza física y buen estado de salud. Quedan exceptuados de tales prescripciones los hijos de los patronos”¹⁷.

La exigencia de la edad a partir de los dieciséis años se mantiene también en la Base 19 de las Bases de Trabajo de los panaderos de la Provincia de Barcelona¹⁸.

En la Base 4ª del Jurado Mixto Nacional de Fabricación de cervezas:

“Quedan las fábricas en libertad para contratar el trabajo de menores y mujeres con sujeción a las disposiciones legales”¹⁹.

El Jurado Mixto de artes blancas de Madrid, en las Bases de Trabajo de churrería y buñolería prohíbe el trabajo a los menores de catorce años, y los menores de dieciocho no podrán desempeñar las de oficiales, ayudantes y aprendices adelantados²⁰.

El Jurado Mixto de Artes Blancas de Málaga al establecer las Bases de Trabajo de la industria panadera de Málaga y su provincia titula la Base 2ª 12 como de “protección a la infancia”. De este modo prohíbe el trabajo nocturno a los menores de diez y ocho años que eran considerados como ayudantes, los mayores de catorce y menores de dieciséis, aprendices, sólo podrían repartir el pan. Estos niños no podían

¹⁵ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 469

¹⁶ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 473

¹⁷ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 474.

¹⁸ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 476.

¹⁹ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 508

²⁰ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 515.

trabajar horas extraordinarias²¹.

3.2. Internado

Se permite en el artículo 5º de las Bases de Trabajo para los tocineros de Barcelona con un límite de edad:

“Acogiéndose a lo legislado podrá haber aprendices de catorce a dieciséis años en régimen de internado”

Pero se amplía de forma sustancial en el artículo 6º al establecer un criterio mucho más amplio en relación a la edad, para los familiares del patrono en el mismo sector productivo:

“En la industria tocinera se considerará familia del patrono, pudiendo hacer la vida en régimen de internado, a los ascendientes y descendientes, hermanos, hermanos políticos y sobrinos carnales, cesando en el internado estos últimos cuando sean llamados al servicio militar o hayan cumplido los veintiún años de edad”²².

En las Bases de Trabajo de panadería aplicables al ramo de Madrid y pueblos consorciados de su provincia se prohíbe en la base 29, el trabajo en los talleres, ni en el reparto a sucursales obreros a los menores de dieciocho años, quedando suprimido el internado²³.

3.3. Trabajos femeninos

El mercado del trabajo en el primer tercio del siglo XX, establece un doble principio: la separación (hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y la jerarquía (el trabajo de los hombres tiene socialmente más valor que el de las mujeres). La consolidación de la división sexual del trabajo estaba basada en una segmentación de tareas y espacios productivos en torno al “ganador del pan” y al “ama de casa”. La selección de Bases de Trabajo que analizamos a continuación, justifican la influencia de los roles sociales asignados históricamente a hombres y a mujeres²⁴.

²¹ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 529.

²² GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 476.

²³ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 520.

²⁴ ARBAIZA VILALLONGA, Mercedes, “Orígenes culturales de la división sexual del trabajo en España 1800-1935) en SARASÚA, Carmen y GÁLVEZ, Lina (Eds.), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2003, pp. 189-216.

Encontramos tipos de labores limitados en algunos sectores; un buen ejemplo lo encontramos en el artículo 7º de las Bases de Trabajo para los tocineros de Barcelona aparece la figura de la sirvienta con una función específica:

“Las sirvientas sólo podrán intervenir en el arreglo de tripas y atar los embutidos”²⁵.

La Base 15 de las que regulan el trabajo de los obreros pasteleros y reposteros de toda la provincia de Logroño, delimita por razones lógicas de salubridad e higiene las tareas en el obrador a las mujeres que prestan servicios domésticos:

“Las mujeres que presten servicios domésticos no podrán trabajar en el obrador. Sólo podrán realizar las faenas de limpieza del mismo, y toda infracción de esta Base que sea comprobada será sancionada rigurosamente”²⁶.

Conocemos el trabajo femenino en el sector de las bodegas a través de la base 4ª de las Bases de Trabajo y salarios para los bodegueros de Ciudad Real y su provincia. Jurados Mixtos de Industrias de la Alimentación de Manzanares (Ciudad Real) el salario de la mujer a través de una función muy concreta en un sector no feminizado:

”Las mujeres, cuando trabajen en la elaboración de heces y lías ganarán tres pesetas diarias.”²⁷

Una distinción entre las tareas desempeñadas por el personal masculino y el personal femenino lo encontramos en el Jurado Mixto de Conservas y Salazones de Pescados de La Coruña. Bases de Trabajo de conservas y salazones de pescados de La Coruña. Se establecen tres categorías de trabajadoras (Base 2ª artículo 6º): 1ª obreras, 2ª aprendizas aventajadas y 3ª aprendizas de entrada.

En la primera categoría (id. artículo 7º) se incluyen todas aquellas obreras que conozcan a la perfección las operaciones que marcan la profesionalidad en el oficio:

“a) limpieza de toda clase de pescado. b) Empaque de cualquier clase de pescado en toda clase de latas y barriles, cualquiera que sea el tamaño de éstos y aquéllas”.

Se entenderá por aprendizas aventajadas (id. artículo 8º) aquellas que conozcan alguna de las operaciones citadas con anterioridad, pero sin llegar al grado de perfección necesario, pudiendo destinarse al empaque de algunas clases de fabricación, bajo la

²⁵ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 476.

²⁶ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 499.

²⁷ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 482.

vigilancia o asesoramiento de personal competente. Finalmente se entenderá como aprendizas de entrada (artículo 9º) aquellas que no reúnan ninguna de las condiciones exigidas pero que pueden destinarse a ejecutar alguna de ellas bajo la vigilancia de una obrera más experta.

En relación al régimen de trabajo (Base 3ª), se distingue asimismo entre el personal masculino y el femenino.

En relación a la jornada (artículo 3º):

“para este personal se considerará como jornada ordinaria la que se estima como a tal para el personal masculino”.

En relación a las labores desempeñadas por las mujeres se consideran dos tipos de trabajo a destajo o a jornal (artículo 4º) y se diversifican las funciones en relación a cada una (artículo 5º):

“El trabajo a destajo, en donde exista, se establecerá solamente para las operaciones de limpieza y empaque de pescado; las demás operaciones se efectuarán a jornal, aunque sean ejecutadas por las mismas obreras de destajo. Igualmente podrá contratarse a destajo la operación de limpieza de latas.

“las obreras a jornal y a destajo serán empleadas en las labores propias y que se especificaron; pero en las obreras a jornal será obligación la descarga de los camiones a la llegada de éstos a la fábrica o las embarcaciones de pesca”.

Resulta interesante destacar la Base transitoria, en los dos artículos que transcribimos a continuación porque establece la substitución progresiva de las mujeres que trabajan en las máquinas por personal masculino:

“A fin de que el régimen de trabajo de las diferentes fábricas se ajuste en un todo a lo dispuesto en las presentes Bases, y por si hubiera alguna en que el trabajo de las máquinas fuese ejecutado por mujeres, se dispone:

1º. Que el personal femenino que hubiese hoy trabajando en las máquinas surtidoras, tampones de volante y tijeras, irá substituyéndose por obreros, dando un plazo para verificar esta substitución.

2º. En las demás máquinas en que trabaje personal femenino se irá substituyendo a medida que se vayan produciendo las vacantes”²⁸.

La exclusión de las obreras de algunas ocupaciones relacionadas con máquinas respondía a una política laboral discriminatoria para las mujeres: cobraban menos que los hombres, pero más que las empacadoras. Esta política de empleo, que favorecía la reincorporación de los hombres en el trabajo mecánico, era justificada por el sindicato

²⁸ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...cit.* pp. 487-488.

ugetista “La Invencible“ aduciendo que, dada la peligrosidad del trabajo con máquinas estas tareas no debían ser realizadas por mujeres²⁹.

Las Bases para los contratos de trabajo en la Industria Azucarera de Granada señalan y fijan un jornal (artículo 6º) a una especialidad en el trabajo femenino: “las faenas de cortadillo”. El resto de personal femenino dedicado a otras “tareas auxiliares” disfrutará el sueldo que tengan o perciban actualmente”. Parece indicar que se trata de una labor especializada donde el emolumento es superior y por ello se concreta³⁰.

En las Bases de Trabajo que han de regir en el ramo de los galleteros de Guipúzcoa se detallan en el artº 1º, las edades de las obreras a las que se fija un jornal, así las de catorce a dieciséis años, las de dieciséis a diecinueve y las de diecinueve en adelante. Las tareas que realizan las mujeres se enlazan con el sueldo que perciben. Se distingue entre las que empaquetan en latas, las que lo hagan en paquetes de 100 gramos, de 200 o de 250 gramos o las que se dediquen a surtidos. Hemos de señalar la peculiar prima que perciben sobre la tarea encomendada fijada en un número determinado de paquetes por cada grupo.

Lo más significativo (artículo 2º) sería señalar que:

“Si alguna obrera realizara algún trabajo de los destinados a los hombres , se le abonará el jornal que tenga asignado el obrero a quien correspondiere este puesto”³¹.

La Base 2ª de la de trabajo de fabricación de bombones y caramelos de Madrid, insiste en la cuestión del trabajo en talleres de familia:

“Dentro de la propia casa, el patrono, su esposa e hijos podrán desempeñar los puestos que juzgue precisos el patrono, sin que éstos puedan trabajar más hora que trabajan en industria los obreros de la Casa, Asimismo pueden trabajar y tendrán preferencia los parientes del patrono, siempre que se inscriban en el censo profesional del Jurado mixto”.

Las categorías para el personal femenino (artº 4º) eran: aprendiz, aprendiz adelantada, ayudanta, oficiala y bañadora de bombones:

“Estas categorías para el personal masculino y femenino se mantendrán en la industria en la proporción que el patrono juzgue precisa dentro de las

²⁹ MUÑOZ ABELEDO, María Luisa, “Políticas patronales y sindicales en el sector de conservas de pescado (1890-1936)” en BORDERÍAS, Cristina (ed.), *Género y políticas de trabajo en la España contemporánea 1836-1936*, Barcelona, Icaria, pp. 227-252.

³⁰ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...cit.* pp. 490-491.

³¹ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...cit.* p. 491.

necesidades de la casa”³².

Una curiosa disposición dedicada al personal femenino con una penalización por retraso distinta del masculino aparece en la Base 18 de las Bases de Trabajo de fabricación de chocolates de Madrid:

“El personal (masculino) que llegue después de su hora al trabajo, y siempre que el retraso sea hasta diez minutos, se le descontará media hora de jornal; cuando pase de media hora se le descontará una hora. En este último caso el patrono se encuentra facultado para admitir a trabajar o suspender medio día. Tres faltas en un mes sin justificación darán derecho al patrono al despido sin indemnización.

Por lo que respecta al personal femenino dedicado al destajo, se seguirán las normas siguientes: si llegara después de su hora en un tiempo inferior a diez minutos, abonará 0’25 de sanción y cuando pase media hora, 0’50 quedando asimismo el patrono facultado para admitirle o suspenderle medio día. Las tres faltas de asistencia en puntualidad al trabajo en el transcurso de un mes, y siempre que estas faltas no sean por causa justificada, darán derecho a despido sin responsabilidad alguna”

Señala también la Base 19 que se procurará que tanto el personal masculino como el femenino, dentro de las labores correspondientes a su sexo sea empleado en relación con la necesidad del servicio³³.

En las Bases de Trabajo de Pastas Alimenticias de Madrid, Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Ávila, Segovia, Toledo y Valladolid del Jurado Mixto de pastas alimenticias de Madrid se divide a la industria (artículo 5º) en tres secciones: maquinaria con todos sus accesorios, tendido y almacén. Los obreros de “uno y otro sexo” se clasificarán en las siguientes categorías: oficiales, ayudantes de oficiales y aprendices en general.

Sin embargo, distingue (artículo 7º) entre el trabajo masculino y el femenino, valorando la fuerza física de la mujer en cada uno de los trabajos, como oficial del tendido o de almacén a los que puede acceder:

“Los oficiales masculinos del tendido, deben poseer la habilidad necesaria para realizar con soltura y perfección todas las operaciones que la pasta tierna o seca requiera, desde la última operación del prensista hasta dejarla recogida en las bolsas, paquetes o cajas, incluido el tendido del macarrón y empaquetado y trenzado del mismo. Las oficiales del tendido harán lo mismo que los anteriores, salvo el trasiego, manejo de cajas o paquetes de peso superior a diez kilogramos aproximadamente, así como cualesquiera otras operaciones que por

³² GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 502.

³³ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 505.

el esfuerzo corporal que exijan sean impropias del sexo femenino”³⁴.

Bases de Trabajo de Confeitería, Pastelería y Similares de Salamanca del Jurado Mixto de Confeiterías de Salamanca, señala las categorías de oficios en la Base 12:

“Los obreros galleteros estarán para su clasificación divididos en dos grupos que serán obreros de fábrica y obreros de almacén (...) Al grupo de obreros de almacén (frente a los obreros de fábricas) pertenecerán los obreros de las siguientes categorías: obreros de almacén, empaquetadoras de primera clase, id. de segunda clase.

Las aprendizas serán utilizadas indistintamente en fábrica como en almacén”.

La distinción entre el trabajo femenino y el masculino queda también reflejado en:

“Obreras de fábrica, las que lleven dos años desde el ingreso.

Empaquetadoras de primera clase serán las que están prácticas en el empaquetado, llevado de latas y cajas de todas clases y tamaños, y de segunda clase las que no teniendo la práctica de las primeras no realicen estos trabajos con igual perfección, pero lleven dos años de aprendizaje”

En la Base 17 para regular el trabajo en las fábricas de gageas, caramelos y bombones se señala una diferencia en relación al horario de trabajo:

“Las obreras entrarán en el trabajo una hora después que los obreros, sin disfrutar de descanso alguno para almorzar o desayunar, lo que podrán hacer durante el trabajo, saliendo del mismo media hora después que sus compañeros”³⁵.

En las Bases de Trabajo de Harinería y Molinería dependiente del Jurado Mixto de artes blancas de Salamanca en la Base 6ª se reconocen en el oficio de pastas alimenticias las categorías de obreros siguientes: primera, obreros y obreras de fabricación y obreros y obreras de almacén y el carácter eventual de las obreras en las fábricas de pastas alimenticias³⁶.

Es interesante valorar las peculiaridades de la normativa referente al trabajo femenino, cuya equiparación a las “faenas auxiliares” queda clara, para acabar reduciendo de forma ostensible su salario. Así sucede en las Bases de Trabajo de Confeitería del Jurado Mixto de artes blancas de Sevilla.:

“El descanso del personal femenino será dominical, excepto aquellos domingos que coincidan con los días festivos (...)” Base 7ª.

³⁴ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 527.

³⁵ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 545.

³⁶ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 547.

“El personal femenino no trabajará horas extraordinarias ni los menores de diez y seis años.

El personal femenino no hará más faenas que las propias de los aprendices, como son: limpieza, recoger y pelado de frutas” Base 8ª.

“El jornal se abonará diariamente. El personal femenino (obrero) cobrará por semanas, pudiendo pedir anticipos de los jornales devengados”. Base 23.

“El personal femenino tendrá a su cargo el trabajo propio de su categoría y disfrutará el sueldo que determina la ley, o sea el 25 por 100 menos del sueldo que disfruten los segundos ayudantes”³⁷.

No deja de sorprender la pretendida igualdad entre hombres y mujeres en las Bases de Trabajo del ramo de Pastelería y Confitería de Valencia que se manifiestan (Base 15) en la misma línea que en Sevilla:

“Para los efectos de estas bases será considerada la mujer en iguales condiciones que el hombre, con una disminución del 25 por 100”³⁸.

3.4. Exclusión de las mujeres en ciertos trabajos

Diferentes razones jurídicas y sociales enmarcan el discurso que excluye a las mujeres en el trabajo de algunas industrias del ramo de la alimentación, básicamente en las panaderías. Sin embargo, la propia estructura social y la vida familiar justifican la autorización a la esposa del patrono y a sus familiares. Un régimen jurídico especial debe articular las condiciones de trabajo en el hogar familiar (la invisibilidad del trabajo) y los vínculos que atan a los sujetos de esta relación, evitando la discriminación respecto a los derechos y a las mejoras sociales de los otros trabajadores.

Esta exclusión se debe al horario laboral que debía cumplir la trabajadora externa. El trabajo nocturno de las mujeres fue uno de los primeros objetivos de regulación por parte de la legislación internacional.

Uno de los dos convenios adoptados en Berna en 1906 trata sobre esta cuestión. España suscribe el 26 de diciembre de 1906 el acuerdo de prohibir el trabajo nocturno de las mujeres en los talleres y en las fábricas. El Ministerio de la Gobernación presentó a las Cortes españolas en octubre de 1910, un proyecto de Ley prohibiendo el trabajo nocturno de la mujer. Después de su discusión en el Congreso y en el Senado se promulgó el día 11 de julio de 1912. Se prohíbe el trabajo industrial nocturno de las

³⁷ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...cit.* p. 553.

³⁸ GÓNZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...cit.* p. 565

mujeres en talleres y fábricas: no se alude al trabajo doméstico, ni tampoco al trabajo domiciliario por la falta de control. Se trata de una Ley de aplicación estrictamente femenina. La entrada en vigor de la Ley era para todas las industrias, a excepción de las industrias textiles (que sería gradualmente hasta el 14 de enero de 1920), el día 14 de enero de 1914. Se establece esta gradación en atención a las especiales condiciones familiares y también para disponer del tiempo necesario para organizar el trabajo nocturno con hombres.

El Real Decreto Ley de 15 de agosto de 1927 coordina la Ley de 1912 y las disposiciones legales posteriores que afectan al descanso de las mujeres que trabajan en explotaciones industriales y mercantiles estableciendo el período nocturno el intervalo entre las nueve de la noche y las cinco de la mañana³⁹.

Los extractos de las Bases de Trabajo que analizamos a continuación inciden en los dos aspectos: la exclusión motivada por la prohibición de trabajo nocturno y la inclusión si se trata de la esposa o familiar del patrono. El concepto de taller de familia se halla presente en el Real Decreto Ley de 26 de julio de 1926 de trabajo a domicilio⁴⁰.

En la Base 6ª de los obreros carameleros de Córdoba y su provincia aparece una exclusión de la mujer al tiempo que permite en circunstancias perentorias la ocupación de un puesto de trabajo masculino con el mismo salario:

“por ningún concepto se admitirá personal femenino en esta clase de trabajos, y si por perentoria necesidad hubiera que ocuparlo, por no existir obreros masculinos, las obreras cobrarán los mismos salarios estipulados para los obreros⁴¹.”

En un sentido parecido se muestra el Jurado Mixto interlocal de artes blancas de Guipúzcoa en el artículo 2º de las Bases de Trabajo que han de regir en el ramo de los galleteros de Guipúzcoa:

“Si alguna obrera realizara algún trabajo de los destinados a los hombres, se le abonará el jornal que tenga asignado el obrero a quien correspondiere este puesto⁴².”

³⁹ *Gaceta de Madrid* de 19 de agosto: art. 2: “Quedan excluidas (...) las mujeres dedicadas al servicio doméstico, las que realizan trabajo a domicilio y las que trabajan en talleres de familia”.

⁴⁰ *Gaceta de Madrid* de 31 de julio: “Se entenderá por taller de familia el formado por personas pertenecientes a ésta y parientes de la misma o de su mujer, dentro del tercer grado de consanguinidad, y que además vivan en la casa morada de dicho jefe”.

⁴¹ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 483.

⁴² GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 491.

Las Bases de panaderías de Gerona, Jurados Mixtos de Panaderías de Gerona, señalan en su base 14:

“No podrá intervenir en ninguno de los trabajos propios de la panadería, los menores de dieciséis años, así como las mujeres”⁴³.

En el mismo sentido se recoge por el Jurado Mixto de la alimentación de Jaén, en el artículo 8º de las Bases de Trabajo de Panadería para toda la provincia, excepto Linares:

“En lo referente al trabajo de los menores habrá de atenerse en un todo a la legislación vigente, y en cuanto a las mujeres, no podrán ser invertidas en los trabajos de panadería, a no ser que sean familiares del patrono, y vivan en el mismo domicilio de éste”⁴⁴.

La Base 3ª f) de las Bases de Trabajo para la industria de la panificación en la provincia de Lérida prohíbe el trabajo femenino de forma absoluta:

“El patrono no podrá utilizar en la elaboración del pan, el trabajo de mujeres ni de menores de edad, aunque fueran de su propia familia”⁴⁵.

Las Bases generales de trabajo en las panaderías de Logroño (Jurados Mixtos de Artes blancas e Industrias de la Alimentación) contemplan en su artículo 10, dos supuestos, uno de carácter general en relación al horario, en el que se hallan incluidas todas las mujeres y la excepción a las de la familia del patrono:

“Se prohíbe en las tahonas, hornos y fábricas de pan el trabajo de las mujeres durante las horas comprendidas entre las nueve de la noche y las cinco de la mañana. Quedan exceptuadas de esta prohibición la mujer e hija del patrono y los familiares del mismo hasta el tercer grado de consanguinidad siempre que dependan de él como cabeza de familia y habiten bajo el mismo techo. Igualmente se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años entre las nueve de la noche y la cinco de la mañana”⁴⁶.

En el mismo sentido, la Base 9ª del trabajo en panadería del Jurado Mixto de Panadería y pastas de sopa de Reus especifica las excepciones:

“Queda suprimido todo internado en el ramo de panadería. Se prohíbe también el trabajo a las mujeres, excepto cuando se trata de la dueña propia o de la

⁴³ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 489.

⁴⁴ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 497.

⁴⁵ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 497.

⁴⁶ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 498

esposa del propietario⁴⁷.

En la Base 19 de las que corresponden a las fábricas de galletas de Madrid se prescribe una división absoluta entre los trabajos femeninos y los masculinos:

“No se permitirá que en ningún caso el personal femenino desempeñe tareas que correspondan al masculino. Durante el trabajo se evitarán conversaciones ajenas al oficio y el fumar en los talleres de fabricación”⁴⁸.

La Base 9ª del trabajo en panadería del Jurado Mixto de Panadería y pastas de sopa de Reus especifica las excepciones:

“Queda suprimido todo internado en el ramo de panadería, Se prohíbe también el trabajo a las mujeres, excepto cuando se trata de la dueña propia o de la esposa del propietario”⁴⁹.

El capítulo undécimo de las Bases de Trabajo de las panaderías de Sevilla consta de un sólo artículo, el 38 dedicado al trabajo de la mujer y de los niños:

“Con arreglo a lo que determina el real decreto de 15 de agosto de 1927 y el reglamento para su aplicación, queda prohibido terminantemente el trabajo nocturno de la mujer en las panaderías”⁵⁰.

3.5. Maternidad

Resulta difícil encontrar de forma explícita alguna alusión a la maternidad y a su repercusión en el contrato de trabajo. Tras el análisis pormenorizado de las Bases de Trabajo del Grupo III de la alimentación, sólo hemos encontrado dos ejemplos.

Las Bases de Trabajo para fideístas de Córdoba recoge en el artículo 18, la suspensión del contrato de trabajo en el caso de la maternidad de las obreras y remite a la legislación vigente. Este aspecto es difícil de encontrar en otras bases, aunque se trate de trabajos muy feminizados:

“Teniendo en cuenta que esta industria tiene a su servicio gran número de obreras, en los casos de maternidad se estará a lo estrictamente dispuesto en el decreto-ley de 26 de mayo de 1931”⁵¹.

En el artículo 38 de las Bases de Trabajo de las panaderías de Sevilla

⁴⁷ GONZÁLEZ-ROTVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 558.

⁴⁸ GONZÁLEZ-ROTVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 507.

⁴⁹ GONZÁLEZ-ROTVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 557.

⁵⁰ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 557

⁵¹ GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 485.

encontramos una referencia:

“La mujer, en la industria panadera, gozará del mismo derecho al seguro de maternidad que en otras industrias y a los beneficios que antes del alumbramiento y después están últimamente legislados”⁵².

4. Reflexión final

El análisis de las Bases de Trabajo del Grupo III nos ha permitido acceder a unos trabajos no estrictamente femeninos en los que la mujer no aparece necesariamente como protagonista, sino que, en algunos casos, como en las panaderías se halla excluida en muchas provincias españolas: las leyes que prohibían el trabajo nocturno se aplicaron en este sector con la excepción de los que consideramos como “talleres de familia”.

Sólo de forma indirecta se ha entrado en la igualdad salarial, como en el caso de los galleteros de Guipúzcoa, o la jerarquía en la confitería de Sevilla y de Valencia, donde tras afirmar la igualdad de condiciones entre ambos sexos, se puntualiza una disminución del 25 por ciento en el salario femenino. La eventualidad de ocupar un puesto destinado a los varones en el caso de los obreros carameleros de Córdoba supone un ejemplo de igualdad salarial por el mismo trabajo.

La organización laboral en los distintos sectores se identifica en dos aspectos: la clasificación de los puestos de trabajo y los horarios con distinción entre los masculinos y los femeninos. En el primer supuesto, la fuerza física aparece sexualmente escindida en las Bases de Trabajo de pastas alimenticias de Madrid y otras provincias donde se nombran directamente a las “operaciones que por el esfuerzo corporal que exijan sean impropios del sexo femenino”. En el segundo caso, las fábricas de grageas, caramelos y bombones de Salamanca diferencian el horario de entrada y salida al trabajo entre hombres y mujeres, ya fuera para satisfacer la necesidad de turnos de diferente duración o para intensificar la segregación entre personal masculino y femenino. Sorprende, sin embargo, las distintas formas de retribución, por jornal o por semanas según se trate de hombres o de mujeres como aparece en el Jurado Mixto de artes blancas de Sevilla.

La promoción laboral de las mujeres se rige en el sector de la alimentación por exigencias similares a los varones: los años de ingreso o la práctica (o perfección) en el oficio son factores predominantes en casi todas las Bases de Trabajo en la distinción de las distintas categorías.

La actividad productiva de la mujer tiene un carácter secundario en algunos

⁵² GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español...*cit. p. 557.

casos: “faenas auxiliares”, “propias de los aprendices”, “sirvientas” o “servicio doméstico” que contrasta con la progresiva expulsión de las ocupaciones relacionadas con las máquinas en el Jurado Mixto de Conservas y Salazones de Pescados de La Coruña.

Las Bases de Trabajo documentan y confirman la existencia de una segregación entre trabajadores y trabajadoras que justifican las diferencias de remuneración y de cualidades entre ambos.

BIBLIOGRAFÍA

AMELANG, James; NASH, Mary. (Eds.) *Historia y género: Las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*, Valencia, Edicions Alfons el Magnànim, 1990.

ARBAIZA VILALLONGA, Mercedes, “Orígenes culturales de la división sexual del trabajo en España 1800-1935) en SARASÚA, Carmen y GÁLVEZ, Lina (Eds.), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2003, pp. 189-216.

BADOUIN, E., *La mère au travail et le retour au foyer*, Paris, Bussière, 1931.

BALCELLS, Albert, “Les dones treballadores a la fàbrica i al taller domèstic a la Catalunya del segle XIX i primer terç del XX” a *Catalan Historical Review*, 8 (2015), pp. 171-180.

BENGOECHEA, Soledad/BORDERÍAS, Cristina, “Paro, políticas laborales y Género en la Cataluña republicana” en ESPUNY TOMÁS, María Jesús/PAZ TORRES, Olga (coords.) *Crisis y ocupación*, Barcelona, Librería Bosch, S.L., 2010, pp. 117-146.

BODEVE, S., *Celles qui travaillent*, Paris, Ollendorf, 2ª ed. 1913;

BORDERÍAS, Cristina (ed.) *Genero y políticas del trabajo en la España contemporánea 1836-1936*, Barcelona, Icaria, 2007.

BRINDENTHAL, R. y KOONG, C., “Más allá del *Kinder, Küche, Kirche*: Las mujeres de Weimar en la política y en el trabajo” en AMELANG, J. Y NASH, M. (Eds.) *Historia y género: Las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*, Valencia, Edicions Alfons el Magnànim, 1990, pp. 345-387.

CABRERA, Mercedes, *La patronal ante la II República. Organizaciones y estrategia (1931-1936)*, Madrid, Siglo XXI, 1983.

CASAS SORIANO, Just, *La política de Treball de la Generalitat Republicana (1931-1936)*, Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Industria, Comerç i Turisme, 2003.

CUESTA BUSTILLO, Josefina, *Hacia los seguros sociales obligatorios. La crisis de la Restauración*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988, p. 575-577.

CUESTA BUSTILLO, Josefina, “El proceso de expansión de los Seguros Sociales Obligatorios. Las dificultades, 1919-1931” en *Historia de la Acción Social Pública en España. Beneficencia y Previsión*, Madrid, Centro de Publicaciones Ministerios de trabajo y Seguridad Social, 1990, pp. 287-319.

- ESPUNY TOMÁS, María Jesús, “Aproximación histórica al principio de igualdad de sexo: Propósitos y realidades en la II República española (I)” en *Iuslabor* 3 (2006).
- ESPUNY TOMÁS, María Jesús, “Ocupación, paro y género en las Bases de Trabajo de la Segunda República Española” en ESPUNY TOMÁS, María Jesús/PAZ TORRES, Olga (coords.) *Crisis y ocupación*, Barcelona, Librería Bosch, S.L., 2010 pp. 85-113
- GALLART FOLCH, Alejandro, *Derecho español del trabajo*, Barcelona, Editorial Labor, 1936.
- GARCIA OVIEDO, Carlos, *Tratado Elemental de Derecho Social*, 2ª edición, Madrid, Librería General de Victoriano Suárez, 1946
- GARCIA OVIEDO, Carlos, *Tratado Elemental de Derecho Social*, 3ª edición, Madrid, Distribuidores Exclusivos para España y Extranjero E.P.E.S.A., 1948.
- GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano, *Anuario Español de Política Social*, Madrid, Sucesores de Rivadeneyra, 1933-1937.
- HEPPLE, Bob (Comp.), *La formación del Derecho del Trabajo en Europa. Análisis comparado de la evolución de nueve países hasta el año 1945*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.
- MAEZTU, María de, *El trabajo de la mujer. Nuevas perspectivas*, conferencia pronunciada el día 8 de abril de 1933, Madrid, Escuela de Enfermeras del Hospital Central de la Cruz Roja Española, 1933.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, “La formación del Derecho del Trabajo en España” Estudio preliminar a AAVV *La legislación social en la Historia de España. De la Revolución liberal a 1936* pp. LXXXI-LXXXV.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Madrid, Civitas, 1992.
- MUÑOZ ABELEDO, María Luisa, “Políticas patronales y sindicales en el sector de conservas de pescado (1890-1936)” en BORDERÍAS, Cristina (ed.), *Género y políticas de trabajo en la España contemporánea 1836-1936*, Barcelona, Icaria, 2007, pp. 227-252.
- MUÑOZ ABELEDO, María Luisa, “Hombres, mujeres y latas: la segmentación laboral en la industria de conserva de pescado” en SARASÚA, Carmen y GÁLVEZ, Lina. (Eds.), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2003, pp. 279-303.
- OIT, “El empleo de las mujeres después de la guerra” en *Revista Internacional del Trabajo*, Madrid, 1932.
- PAZ TORRES, Olga, “La crisis de 1917-1923: rupturas estructurales y conceptuales” en ESPUNY TOMÁS, María Jesús/PAZ TORRES, Olga (coords.) *Crisis y ocupación*, Barcelona, Librería Bosch, S.L., 2010, pp. 25-52.
- PAZ TORRES, Olga, “Las mujeres, las “otras” en los discursos jurídicos de fin de siglo: espacios de exclusión, discriminación y paternalismo” en RAMOS VÁZQUEZ, Isabel, *Derecho y trabajo en el siglo XIX*, Madrid, Dykinson, 217, pp. 59-80.
- PÉREZ AMORÓS, Francisco, “Una aportación de la II República a favor del Derecho del Trabajo: su concepción del contrato de trabajo” en YSÁS, M. (Coordinadora), *Segona República i món jurídic*, Barcelona, Cálamo, 2007, especialmente, pp. 209-223.

VALDÉS DA-RÉ, Fernando, “El Derecho del Trabajo en la Segunda República” en *Relaciones Laborales I* (2006).

VILLA, Luis Enrique, De la, “El Derecho del Trabajo en España durante la Segunda República” en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid* 34-36 (1969).

VILLA, Luis Enrique, de la, PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y Seguridad Social, 1977.

VILLA, Luis Enrique, de la, *La formación histórica del Derecho español del Trabajo*, Granada, Comares, 2003