

conarle en el caso de apelar al derramamiento de sangre de los proletarios!

Ciertamente la tarea por realizar es inmensa y pequeño el número de los buenos obreros deseosos de comprender y capaces de amar el bien. Los políticos revolucionarios se guardan de favorecer un movimiento profesional que arruine su ambición, y, por otra parte, la ignorancia y los prejuicios desvían de esta otra tendencia á los espíritus más moderados.

Esta observación no debe, sin embargo, conducir al desaliento; por otra parte, este crecimiento de dos fuegos contrarios no es especial de los sindicatos, y podría asimismo decirse que todas las obras de progreso que se han realizado cincuenta años antes, han sido objeto de parecidas oposiciones; y pues que la industria francesa debe vivir, esta labor se hará seguramente. Un organismo puede deshacerse y desaparecer, pero ninguno podrá vivir ni prosperar, si constituye una violación permanente de las leyes sociales, que rigen su desenvolvimiento.

CAPITULO III

El contrato individual de trabajo favorece los engaños recíprocos y hace imposible la paz social.

Todo el mundo conviene en que son dos las condiciones necesarias y suficientes para la formación de una convención formal entre dos personas; es preciso, de un lado, que el contrato determine con claridad la extensión de los derechos y de las obligaciones de cada una de las partes contratantes; es preciso, en segundo lugar, que se pueda intervenir exactamente la fiel ejecución de cada obligación. Si una de estas dos condiciones falta, las partes pueden entregarse á los consejos de la benevolencia y de la amistad para determinar lo que cada uno deberá suministrar al otro; pero no tienen entonces ellas el derecho de decir que hayan hecho un verdadero contrato.

El contrato de trabajo está sometido, como todas las otras convenciones, á estas dos condiciones esenciales. Puesto que es un contrato sinalagmático, es decir, un contrato en el que cada parte se obliga á ciertas prestaciones á cambio de las

que se le prometen, es de necesidad que el objeto de cada obligación se determine claramente y que se ejerza una inspección eficaz.—Pues cuando se trata de analizar en Rouen ó Elbeuf las relaciones que el contrato de trabajo establece entre los hiladores ó tejedores de lana ó de algodón y sus patronos, se observa que estas relaciones están abandonadas á una imprecisión y una indeterminación, tan desastrosas para la educación y el progreso de la capacidad técnica de los asalariados, como para el mantenimiento de la paz y de la armonía en los talleres.

El origen de esta práctica es conocido; los patronos y los obreros se contentan con seguir las tradiciones que les ha transmitido el régimen del pequeño taller. No hace mucho, en efecto, en la época en que la fabricación de tejidos de lana se hacía con telares á brazo y en que los lazos estrechos de amistad y de afecto unían al maestro con los compañeros que trabajaban á su lado, nadie soñaba con transcribir en un contrato en debida forma las obligaciones y los derechos de cada parte. Se conocía y se sabía que podía contar la una con la otra. El compañero prometía á su patrono (*patronus, pater, padre*) tanto trabajo como éste tuviese á bien pedirle, dentro de los límites de sus fuerzas; y por otra parte, el patrono prometía cierto salario en dinero, y además muchos otros servicios y pequeñas provisiones de

alimentos, de vestidos, de alojamiento, de apoyo moral, de dirección paternal, que él hubiera creído incómodo consignar en papel sellado. Muchas veces la condición del aprendiz ó del compañero podía ser un poco dura, pero se consolaban pensando que más tarde serían, á su vez, jefes de taller; y es lo cierto que estos abusos debían de ser muy raros, porque en todos los regimenes de trabajo en que la concurrencia está suprimida, el patrono no tiene ninguna razón para hacer sentir al obrero una opresión que daría por primer resultado provocar la hostilidad de un colaborador con el cual tiene todo interés en conservar relaciones de simpatía.

Cuando el maquinismo produjo la desaparición del pequeño taller, reemplazado por la gran fábrica, con sus centenares y millares de asalariados, se produjo un fenómeno fácil de explicar y digno de todos los lamentos; en el dominio del trabajo, como en todos los otros, se entró en el nuevo régimen con una mentalidad adaptada á las cosas antiguas y desaparecidas; patronos y obreros conservaron la costumbre de inteligencia individual paternal; se trató todavía á los obreros como á «buenos chicos», «como de la familia», y esto fué una gran desgracia. En efecto; como el régimen de trabajo había sufrido profundas modificaciones, acontece que el mismo método que otras veces había favorecido la paz en los peque-

cisión una de las cosas más difíciles de apreciar la cantidad de esfuerzos y de energía que promete á su patrono, y más allá de la cual no se le podrá exigir nada? Y aun suponiendo que estuviere dotado de esta inverosímil capacidad, ¿de qué le serviría determinar con claridad las obligaciones de cada uno, estando averiguado que ninguno de los dos contratantes podrá vigilar la ejecución? Un asalariado aislado es impotente para resistir á los abusos del patrono. Si, por ejemplo, éste intenta hacerle ejecutar por el mismo salario un trabajo más penoso ó que exija un mayor esfuerzo cerebral, el obrero no tiene otro recurso que despedirse y buscar trabajo en otras partes. En los libros de derecho comercial se dice que la jurisdicción de los hombres buenos existe para asegurar el respeto de los derechos de patronos y de obreros; pero estas estimables obras omiten señalar, que el patrono no tardaría en despedir al obrero que hiciese cara de querer llevarle ante el tribunal de los hombres buenos. Cuando se es jefe de industria, es natural que se soporten con disgusto estas pérdidas de tiempo. Por otra parte, el patrono no está menos desarmado ante las malas acciones, engaños y fraudes de su obrero; puede también, en teoría, dirigirse á los hombres buenos; pero se guarda muy bien de hacerlo, porque este paso le impondría una pequeña pérdida de dinero y una gran pérdida de tiempo, y

los comerciantes saben muy bien «que jamás se debe pleitear contra un insolvente». La jurisdicción de los hombres buenos es un recurso que los patronos no utilizan más que en las grandes circunstancias.

Como se ve, bajo el régimen del contrato individual de trabajo, patronos y obreros se encuentran, cualquiera que sea su sentimiento personal, en la imposibilidad de dar á sus relaciones contractuales la forma puramente económica y comercial apropiada al gran taller; por una extraña contradicción, los hombres que no se conocen mucho, que tienen intereses, necesidades y preocupaciones tan diferentes, que frecuentemente se entienden tan mal y se estiman tan poco, han guardado la manera de contratar usada en tiempos en que el taller era una familia y en que el compañero era voluntariamente considerado como el hijo de su patrono.

Cómo este método añejo acarrea incesantes conflictos y conduce á la lucha de clases en una población obrera excelente y con patronos animados de sentimientos sinceramente afectuosos para sus obreros, es lo que trato de demostrar observando los talleres elbebianos. En el precedente capítulo hemos estudiado los períodos de paralización; estudiemos ahora los períodos de actividad.

La industria elbeviiana, que no ha pasado definitivamente al régimen del gran taller hasta hace treinta años, todavía enseña, perfectamente, cómo disposiciones similares pueden, en medios diferentes, producir resultados muy desemejantes. Aquí y allá se encuentran todavía en Elbeuf pequeños patronos que emplean bastante y regularmente, por otra parte, un personal poco numeroso, que les facilita á bajo precio un trabajo de mediocre calidad. Estos pequeños patronos, cuyos procedimientos comerciales son añejos, los instrumentos de trabajo viejos y la clientela en vías de reducción continua, buscan con una disminución de los salarios una compensación á su inferioridad. «Comprended, me decía un pequeño industrial, que si yo tuviese obligación de pagar el mismo salario que la casa Fraenkel-Blin, yo nunca podría trabajar. Por una parte, esto sería injusto, porque el trabajo en mis talleres es mucho menos intenso que allá abajo, sin hablar de las jornadas en que yo apenas tengo trabajo para todos mis obreros y en que para no hacerles holgar les ocupo como puedo, es decir, en las condiciones más onerosas para mi caja. Yo tengo aquí viejos obreros, á los que tengo cariño y que están unidos á mí. Debo, por último, añadir que estas buenas relaciones no se mantienen perfectamente, y que desde hace una docena de años los obreros tienen una tendencia á ser menos simpáticos, mientras

yo pongo todos mis esfuerzos por conservarlos.»

En estos pequeños talleres el contrato de salario, vago é indeterminado, «según el método de los buenos chicos», está todavía sujeto al sistema que los ingleses han llamado suavemente «pagad lo que queráis», *pay as you please*, que se encuentra en armonía perfecta con el medio y los métodos de trabajo. El patrono conoce á sus antiguos operarios y ve que todos forman un pequeño grupo familiar. Solamente él marcha sin decir que estos pequeños talleres peligran y que los últimos están en trance de cerrar sus puertas.

Estos pequeños patronos hacen en la industria lo que los comerciantes de los pueblos pequeños, que después de cuarenta años tienen el hábito de servir en confianza y saben lo que les conviene. Si la tarifa proteccionista, que se aviene tan bien al deseo de nuestros compatriotas de desarrollar la industria tranquilamente, no existiera, estos supervivientes de otra edad hubieran desaparecido hace mucho tiempo. Bajo el régimen actual vegetan miserablemente, hasta el día en que éste los destruya. En Rouen, la difícil crisis que, hasta el verano de 1900, ha affigido durante cerca de dos años y medio á la filatura de algodón, ha motivado la liquidación de la mayor parte de filaturas de viejo material y descargado á la producción de un pie muerto que la libre concurrencia hubiese pronto deshecho.

Cuando al salir de estos pequeños talleres se dirige uno, de intento, hacia una de las grandes fábricas de la circunscripción, por ejemplo, la de la Sociedad algodonera de Saint-Etienne-du-Roubroy, ó los establecimientos de la Foudre, ó la gran fábrica de Fraenkel-Blin, en Elbeuf, que ocupa á más de 1.500 obreros, se observa que el contrato individual de trabajo que en estos inmensos establecimientos une á *cada uno* de estos obreros con sus patronos, conserva el mismo lacónismo en su contenido, y que su fórmula queda también vaga é imprecisa sobre la extensión de las obligaciones de cada contratante; pero se observa al mismo tiempo que esta imprecisión engendra en estos medios económicos, tan diferentes, enmarañados conflictos.

Analícemos con algún detalle cada una de estas dos proposiciones.

En primer lugar, los patronos continúan profesando la teoría visiblemente prestada al régimen del pequeño taller, de que el precio del salario debe ser independiente del estado próspero ó calamitoso de la industria. Como el salario debe proporcionar al obrero los recursos necesarios (1) y las necesidades del asalariado no hay ninguna

(1) De hecho, esto no es más que una teoría, y bajo el régimen del contrato individual de trabajo, el salario, siempre reducido al más bajo importe, no procura al obrero más que recursos muy insuficientes (Véase la 2.^a parte).

razón para que crezcan cuando los años ó las industrias textiles están prósperos, ni para disminuir durante los años en que estas mismas industrias atraviesen una crisis, se conserva siempre la misma cantidad de salarios. La filatura de Rouen suministra desde hace cuatro años un ejemplo singular de fidelidad á esta doctrina. Durante este período, ella ha atravesado, en efecto, muchas fases de prosperidad ó de retroceso. Los años 1898 y 1899 han sido notoriamente calamitosos y esta prueba se prolongó hasta cerca del 1.^o de Junio de 1900. En este momento, un cambio repentino se produjo, y hasta el 15 de Junio de 1901 los dueños de filaturas de algodón han ganado todo el dinero que han querido. Bruscamente las vacas flacas han vuelto al principio del veraneo y los hiladores se han visto obligados á no trabajar, por lo menos, un día á la semana. Pues bien; durante estos cuatro años, el importe de los salarios no ha variado ni en un céntimo. «Que yo tenga pérdidas ó ganancias esto no afecta á mis obreros, me decía M. A..., que dirige en Maromme uno de los establecimientos cuya maquinaria es la más perfeccionada de la región; con disponer que se les pague el salario acostumbrado en este país, lo demás no es de su incumbencia.»

Es también al régimen del pequeño taller al que se toma el dulce hábito de no poner ninguna

BIBLIOTECA ALFONSO DE BOURBON

precisión en la determinación de las obligaciones de cada una de las partes contratantes.

Preguntad en Rouen ó en Elbeuf cuál es la cantidad de trabajo vendido por el obrero á cambio del salario que recibe, y nadie os lo podrá decir, y vuestro interlocutor se limitará, lo más á menudo, á manifestar su extrañeza, mezclada de pena, por haberos oído pronunciar una palabra tan inexacta como la palabra venta. «¿Hay todavía quien crea que el contrato de trabajo es una variedad de la venta?»

Un visitante, por ejemplo, entra en un taller y observa aquí un obrero que enciende un cigarrillo; más allá otro que se prepara un cuarto de hora antes del momento de salida, quitándose sus ropas de trabajo. El visitante señala estos hechos á la persona que le acompaña, y obtiene esta respuesta: «Tiene usted razón, esto no es regular; pero ¡cómo ha de ser!, estamos obligados á soportar estas cosas y otras muchas; si hiciésemos caso de estos detalles, tendríamos que despedir á la mayor parte de nuestros obreros, tomando otros que no serían mejores.» Todo se pasa en familia, es decir, sin orden.

Más lejos, el mismo visitante señala á dos obreros ocupados en faenas similares, pero desigualmente hábiles, porque uno de los dos, ya viejo, no tiene la fuerza muscular necesaria, porque sus dedos, menos flexibles, rechazan un servicio tan

activo. El visitante pregunta cuál es la diferencia de salario entre estos dos obreros, y tiene la sorpresa de observar que esta diferencia es muy insignificante y que las proporciones no son respetadas. Como es natural, manifiesta su extrañeza, y se le contesta que su observación es justa, pero «que es preciso conservar en su antiguo amparo al viejo servidor que lo ha ocupado en la juventud; tal vez su compañero vigoroso y ágil reciba un salario inferior al que merece, pero á su vez se beneficiará más tarde de estas ventajas. Así el equilibrio se encuentra restablecido en un término medio; y nada de malo tiene que los jóvenes ayuden un poco á los viejos».

La aplicación reciente de la ley de 30 de Marzo de 1900 sobre la reducción á once horas de la jornada de trabajo en los talleres mixtos explica bien toda la flexibilidad del método familiar del *pay as you please*. Antes de esta ley, las filaturas y las fábricas de tejidos de Rouen y de Elbeuf trabajaban doce horas por día y setenta y dos horas por semana. Cuando la ley fué promulgada y se obligó á reducir á once horas la jornada en todos los talleres donde hubiera mujeres, los patronos se encontraron en situación difícil. Para los obreros pagados á destajo—que eran, afortunadamente, en el mayor número—se pensó que éstos, con un ligero aumento de actividad y de vigilancia, vendrían á producir en once horas la