

CAPITULO X

La nueva forma de contrato de trabajo: la autoridad patronal y la concurrencia.

Los patronos dirigen contra la organización sindical obrera dos agravios de excepcional gravedad: afirman que los sindicatos sólo tienden á despojarles de toda su autoridad en la gestión de sus negocios y de sus talleres; sostienen en segundo lugar que los obreros, una vez dotados de un instrumento para dominar el mercado de trabajo, se inclinan á sostener pretensiones exageradas que hacen imposible la fabricación barata. Al decir de los patronos, los sindicatos aseguran fatalmente la primacía, ya de los centros industriales situados en otra porción del territorio, ya, sobre todo, de los países extranjeros que felizmente están preservados de la pestilencia sindical.

Cuando se cree en la existencia de males tan graves y tan inmerecidos, surgen pronto las hostilidades y se los persigue con energía. Los patronos no han faltado á este deber, y la historia de todas las grandes naciones industriales, en

los últimos cincuenta años, atestigua que, en todos los oficios, los sindicatos profesionales han merecido la oposición tenaz y vigorosa de los empresarios. Es cosa cierta que, cuando una agrupación sindical ha logrado la plenitud de su desarrollo, no es raro encontrar patronos que, lejos de declarar la guerra á las asociaciones formadas por sus obreros, aprecien, por el contrario, los grandes servicios que estas asociaciones les prestan, llegando, como M. Morgan, el célebre secretario del *trust* del acero de los Estados Unidos, á rehusar negociaciones con obreros aislados. Pero todavía esta actitud no se manifiesta más que para con los sindicatos llegados á la plena expansión de su fuerza; no se reconocen sus servicios sino el día en que no se puede luchar más contra ellos, siendo lo cierto que, en todos los países, las asociaciones obreras han de librar grandes batallas y sostener dilatadas huelgas para obtener el reconocimiento de su derecho á la vida.

Esta lucha, cuyo término jamás puede ser dudoso y que acaba invariablemente con la derrota de los patronos, siempre que sus adversarios dan prueba de las cualidades requeridas, atraviesa de ordinario las cinco fases siguientes.

Al principio de la organización sindical, los patronos se limitan á manifestar, sin plan decretado, sus sentimientos hostiles; se contentan,

desde luego, con contratar los últimos á los sindicatos y con despedirles los primeros en tiempo de huelga; paralelamente no pierden ninguna ocasión de manifestar sus simpatías hacia los obreros no sindicados, ya en el reparto de los trabajos, ya en la elección de los puestos mejor remunerados. Al cabo de algunos años, como el movimiento sindical no cesa de reclutar adhesiones, se recurre, si las circunstancias lo permiten, á un medio más enérgico: la inclusión en el índice, el *boycottage*, y los patronos suscriben colectivamente un pacto solemne, parecido al que, en la gran lucha de 1859 á 1860, la Asociación Central de patronos de buques de Londres, aprobó por una gran mayoría; «ningún miembro de esta asociación podrá contratar ó tener á su servicio á obreros contribuyentes á la caja de cualquier Trade Unión ó Sociedad obrera que se ingiera en la reglamentación de cualquier establecimiento sobre horas ó condiciones de trabajo, contratos ó acuerdos entre patronos y obreros y clasificación de las condiciones de servicio» (1).

Este período abre la era de las grandes luchas entre los patronos y las agrupaciones sindicales. Como esta táctica queda sin resultado y la aso-

(1) Sidney y Beatriz Webb, obra citada, pág. 241. Los patronos herreros de París, á continuación de la huelga de Octubre de 1901, han estipulado un pacto de este género.

ciación obrera no cesa de engrandecerse, se viene á reconocer la existencia del sindicato admitiendo que puede ser el representante de los obreros y discutiéndose con él las cláusulas del contrato de trabajo.

Durante esta tercera fase, las huelgas son todavía frecuentes; naturalmente, los patronos continúan manifestando sus preferencias hacia los no sindicados, y en caso necesario se sirven de un artificio tan ingenioso como sorprendente: ellos mismos toman la iniciativa de agrupar á los no sindicados en un sindicato aparente. Muchos establecimientos franceses han llegado hoy á este tercer período, y todo el mundo conoce los sindicatos amarillos de Montceau-les-Mines, de Creusot, de Montchanin, que se han puesto frente á los sindicatos rojos. Este dualismo extravagante, contrario esencialmente á todos los hechos económicos, desaparece pronto (1) no sin dejar un

(1) Estos sindicatos desaparecen necesariamente al cabo de poco tiempo; como están en la mano del patrono no tienen ninguna razón de ser, y una parte de sus miembros, reconociendo que han sido engañados, pasan á los sindicatos rojos; si merecen verdaderamente su nombre y toman su papel en serio, la mayor parte de los miembros de los sindicatos rojos llegan á reforzarse, y á su vez el patrono reconoce que su ilusión se desvanece. Por otra parte, los obreros obrarán discretamente desconfiando de estos sindicatos por partida doble. En Montceau-les-Mines se sabe que la nueva Administración ha manifestado

amargo recuerdo para patronos y para obreros; y se entra en la cuarta fase, durante la cual la omnipotencia del sindicato se afirma cada día más, siendo éste para el patrono un adversario de quien se sufre un yugo que es preciso sacudir. Alguna que otra vez se intenta todavía reproducir la lucha, combinando cualquier plan ingenioso (!) del género que relataba recientemente un gran periódico de París. La historia merece ser reproducida, porque se repite muy á menudo; que es útil conocerla, aunque sólo sea para evitarse la desventura que la termina invariablemente.

Pues en Bruselas, hace ya algún tiempo, los patronos impresores, para resistir á las pretensiones crecientes del sindicato de obreros tipógrafos, que muchos años antes había impuesto una notable elevación de salarios y la reducción del

su simpatía por los rojos, y se debe también meditar acerca de la siguiente pequeña aventura, que nada autoriza á considerar como excepcional. En un puerto italiano, un empresario de desembarque había constituido un sindicato «amarillo»; al instante, los obreros de puertos sindicados en «rojo» dejaron de trabajar en la descarga de un vapor sueco donde los amarillos habían sido contratados. Los rojos recorrieron el puerto y el barrio marítimo, amenazando á los amarillos con arrojarles, con sus herramientas, al agua.

Hubo diez arrestos, y al medio día el empresario, lleno de miedo, despidió á los amarillos y empleó á los rojos. La fuerza detiene la fuerza. La calma se había restablecido. (*Le Temps*, 19 Mayo 1901.)

trabajo cotidiano, estrecharon entre sí su acuerdo y resolvieron tomar la ofensiva. Se convino en sortear el nombre del que entre ellos rompería el fuego; éste debía despedir de su taller á todos los obreros sindicados, y sus colegas se encargarían en tanto de ejecutar por él los encargos que no pudiera realizar y á indemnizarle de todas las pérdidas que esta lucha le produjera.

El plan fué puesto en ejecución, y un patrono designado por la suerte despidió, efectivamente, á treinta y cuatro obreros, después de oponerse á entregarle su renuncia de miembros del sindicato, notificándoles, por otra parte, que no encontrarían empleo en ninguna otra imprenta de la villa. Los obreros despedidos demandaron al patrono y sus colegas, y obtuvieron, á título de resarcimiento de perjuicios, indemnizaciones que variaron de 400 á 1.600 francos.

Dejemos á un lado este resultado judicial. ¿Los patronos de Bruselas han podido nunca creer que sus obreros sindicados tuvieran el candor de dejarse diezmar por pequeñas fracciones? En verdad se les podía suponer un conocimiento más documentado de la historia del federalismo económico. ¿Cómo ignoraban que la huelga general responde al *lock out* escalonado, como el *lock out* general responde á la huelga escalonada? Los tipógrafos de Bruselas tuvieron el acierto de dirigirse á los Tribunales; esto era más sencillo y más

mortificante; pero á falta de esta arma, tenían otra singularmente más eficaz: la huelga general.

Este género de incidentes señala la cuarta fase y se llega por fin á la quinta, durante la cual los patronos, habiendo aceptado vivir en paz con las asociaciones sindicales... se convencen de que sus agravios eran infundados y de que la agrupación orgánica de sus empleados colabora al mantenimiento de la paz social y al buen orden en los talleres. Importa estudiar con algún detalle el mecanismo de este nuevo régimen del contrato colectivo de trabajo, que en lo sucesivo ha de sustituir al régimen del contrato individual.

Sería pueril negar que el triunfo de la doctrina sindical en el contrato de trabajo obliga al patrono á modificar profundamente su concepción de la autoridad patronal. El día en que el industrial, en vez de tratar individualmente con cada uno de sus obreros, se encuentre frente á una agrupación orgánica y estable, ya no debe soñar con gobernar su taller autocráticamente; es preciso que acepte la sustitución del régimen de la decisión unilateral por el régimen de la armonía bilateral y de la investigación.

He aquí, á este propósito, el exacto lenguaje de un escritor á quien su talento y sus profundos estudios sobre el tradeunionismo dan todos los títulos para exponer la teoría sindical sobre el contrato de trabajo, M. Sidney Webb: «Pronto ó

tarde—escribía en Diciembre de 1897, á propósito de la huelga de los mecánicos—la industria de los mecánicos pasará al estado que goza, á la hora presente, la industria del algodón, en la que el estudio de las condiciones del trabajo son francamente materia de contrato recíproco.

«En una filatura de algodón de Lancashire no hay litigio posible sobre el grado de libertad de que goza el patrono en la administración de su industria.

»Los obreros le reconocen sin la menor reserva el derecho de elegir las primeras materias, los modos de fabricación, las máquinas, el método de trabajo. El patrono, por su parte, no pretenderá modificar las condiciones del trabajo que son materia de acuerdo contractual. Los términos esenciales de este acuerdo se fijan después de un estudio minucioso, por comisiones mixtas cuyas decisiones obligan igualmente á patronos y á obreros. Cuando en un establecimiento se produce una innovación que modifica, por sus efectos, las condiciones de trabajo establecidas; cuando, por ejemplo, aparece una máquina nueva ó una primera materia inesperada y con tal motivo el trabajo de los obreros se encuentra aligerado ó entorpecido, el patrono ó el obrero informa al agente administrativo asalariado de la organización á que pertenece. Los agentes de las dos partes, el representante del sindicato pa-

tronal y el representante de la Trade Unión visitan el establecimiento, hacen una inspección, juzgan de común acuerdo los efectos de la innovación y determinan en qué proporción mejora ó empeora la existencia media del trabajador. Tienen facultad para decidir que tal patrono deberá pagar, durante el tiempo en que duren todas estas nuevas condiciones, un diez por ciento más ó un diez por ciento menos del salario normal, y son sus decisiones escrupulosamente obedecidas.

»En el caso de desacuerdo entre los agentes de una y otra parte, cosa muy rara, se designan dos agentes á título de árbitros (1).»

Esto es claro y se puede medir toda la distancia que separa el contrato colectivo de trabajo así comprendido, del antiguo contrato individual á *lo papá*, según el sistema del *pay as you please*.

Antes el patrono consideraba que á cambio del

(1) *Revista de París*, 15 Diciembre 1897.—En otro pasaje de este mismo artículo, escribe M. Sidney Webb: «Las medidas cuyo conjunto constituyen lo que se llama la dirección de una industria, se ordenan naturalmente en estos tres grupos principales: 1.º, el producto á ejecutar (objeto ó servicio que se ha de ofrecer al público); 2.º, el modo de producción (elección de primeras materias, métodos de fabricación, agentes humanos); 3.º, condiciones del empleo de estos agentes humanos (condiciones sanitarias, aire, luz, calor, riesgo de accidentes, intensidad, rapidez, duración del trabajo y salarios). Bajo el régimen de la esclavitud, el maestro regula á su antojo autocráti-

salario que pagaba por una jornada, adquiría toda la energía y todo el valor del obrero por esta jornada, y consideraba también que nada había de exagerado ni de abusivo con reclamar al obrero, cuanto juzgase oportuno, dentro de los límites de sus fuerzas. ¿No era el dueño de su taller? Desde entonces estaba en su derecho de repartir las labores, de decidir si las mercancías estaban fabricadas como debieran estarlo, de fijar las tarifas de los asalariados á destajo, de decidir si los talleres estaban bastante ventilados, si la luz era suficiente, si el número de aprendices era normal, etc., etc.

La agrupación sindical protesta resueltamente contra este autocratismo general, y afirma que todos estos puntos que afectan al más alto grado de la prosperidad y del bienestar de los obreros, deben ser regulados mediante un acuerdo entre el

camente los tres órdenes de medidas. Bajo el régimen de la pequeña industria el obrero independiente las regula igualmente á su elección. En el régimen moderno de la gran industria las medidas de la primera clase pertenecen exclusivamente al patrono. Sucede lo mismo con las de la segunda, excepción hecha de la resonancia que las medidas de este orden puedan tener en las de tercera clase. Por último, las terceras no pueden ser reguladas aisladamente ni por el patrono, ni por el obrero; deben, si admitimos los principios fundamentales del tradeunionismo, ser objeto de un contrato entre los representantes de los obreros organizados.»

patrono y el representante calificado de los asalariados, es decir, el secretario del sindicato. Afirman también, que á sus ojos el contrato de trabajo es una venta en la que la cosa vendida, el trabajo, debe ser determinada con la misma precisión y el mismo rigor que en todos los otros. ¿Se ve á negociantes comprar hulla, algodón, trigo, sin cuidarse de fijar la cantidad y la calidad de la mercancía comprada? No ciertamente. ¿Por qué, entonces, el contrato de trabajo se ha de sustraer á este uso saludable de la precisión, cuando nadie desconoce en todas partes su necesidad, y qué objeción sería podrán alegar los patronos para exigir el mantenimiento de una práctica notoriamente abusiva? Cada día ellos se lamentan de no recibir por el salario que pagan la cantidad de trabajo y de vigilancia á que pretenden tener derecho: por su parte, los obreros se quejan de que se les arranca por diversos procedimientos, y á menudo por la astucia, cierta cantidad de trabajo por la que no reciben ninguna remuneración. Hora es ya de que terminen estos lamentos que, justificados ó no, engendran la desconfianza entre las dos partes y vician todas sus relaciones.

En adelante, se entenderá que el patrono compra, por un precio determinado, una cantidad perfectamente determinada de esfuerzo y de trabajo; éste les será cedido—pero no toda la energía vi-

tal de un obrero—y será utilizable durante el número de horas que pase en el taller, pero *tanta* energía á cambio de *tanto* dinero.

Tal es la doctrina esencial de los sindicatos sobre el contrato de trabajo. Nada se exagera al decir que ella es la negación directa de la que había universalmente prevalecido hasta aquí, y que, todavía hoy, parece ser la única admitida por la inmensa mayoría de los industriales de nuestro país. Para conocer todas las consecuencias que de aquella doctrina se desprenden, basta con visitar en los Estados Unidos ó en Inglaterra un taller unionista. Entonces se percibe toda la significación de la famosa fórmula *a fair day's work for a fair day's wages*, á trabajo de una jornada normal, salario de una jornada normal: *todo lo que directa ó indirectamente puede influir ya en el importe del salario del obrero, ya en la intensidad de su trabajo y en el grado de fatiga física ó intelectual que produzca*, debe regularse por un acuerdo entre el patrón y el secretario del sindicato obrero; y como es inútil estipular cláusulas precisas si no se llega á su fiel ejecución, *un representante de cada una de las dos partes contratantes inspecciona minuciosamente la observancia de cada una de estas cláusulas*.

Un solo ejemplo permite apreciar el rigor científico con que millares de hombres han llegado así á fijar las equivalencias de sus cambios de

trabajo y de dinero. En Lancashire existen listas de precios, *price lists*, que fijan el importe de los salarios de la región. Un esfuerzo crecido ha sido tarifado por un precio crecido, y la fórmula del esfuerzo exigido para cada variedad de trabajo ha sido establecida con tan gran precisión, que cada uno de los dos contratantes tiene la certidumbre matemática, ya de recibir un salario más elevado si proporciona un trabajo más intensivo, más penoso ó más largo—y el acrecentamiento del salario será rigurosamente proporcionado al acrecentamiento de la fatiga ó del esfuerzo—, ya de dar un salario menor si se recibe un trabajo menos intensivo, menos penoso y menos largo, y la disminución del salario se adaptará perfectamente á la disminución del esfuerzo ó de la fatiga.

Ninguno de los contratantes puede soñar, por un solo instante, en falsear sobre el salario ó el trabajo producido, porque una tarifa admirablemente minuciosa *que no ocupa menos de 85 páginas enteramente cubiertas de cifras*, prevé los más minuciosos detalles y hace variar los salarios según el número de broches, la rapidez del movimiento de la máquina, la naturaleza de la primera materia, etc. «La complicación de los cálculos es tal que excede á la comprensión, no tan sólo de un obrero ó de un manufacturero ordinario, sino también del matemático que los es-