

**ISSN versión electrónica: 2173-0822**

**PEQUEÑO MANUAL DE EDUCACIÓN SINDICAL (EDICIÓN PARA ALSACIA Y LORENA)  
TRADUCCIÓN AL CASTELLANO**

**Alejandro VARGAS BRANNA**

**Resumen:** Este Manual de Educación Sindical, publicado en 1903 por el movimiento «Action Populaire de Reims» está dividido en varios capítulos en los que, en forma de preguntas y respuestas, se van explicando conceptos relativos al mundo sindical. Comienza definiendo conceptos básicos como qué es un sindicato y para qué sirve, y llega a tratar asuntos de vital interés para el obrero como pueden ser la organización corporativa, el contrato de trabajo, el salario justo, el derecho a la huelga, o los deberes de los sindicatos y de sus miembros. Este movimiento pretendió acercar a la Iglesia católica a la acción social y al mundo obrero.

**Palabras clave:** Sindicato, Convenio, Contrato, Obrero, Huelga, Salario, Sindicado, Organización.

**RÉSUMÉ:** Ce Manuel d'Éducation Syndical, publié en 1903 par le mouvement « Action Populaire de Reims » est divisé en plusieurs chapitres avec une structure de questions et réponses qui expliquent certains concepts relatifs au secteur syndical. Pour commencer, il définit des concepts fondamentaux comme qu'est qu'est-ce que c'est un syndicat et à quoi ça sert. Ensuite, il aborde des sujets d'intérêt vital pour l'ouvrier comme, par exemple, l'organisation corporative, le contrat de travail, le salaire juste, le droit de grève ou les devoirs des syndicats et leurs membres. Le but de ce mouvement est de rapprocher l'Église catholique de l'action sociale et du monde ouvrier.

**MOTS CLÉS:** Syndicat, Convention, Contrat, Ouvrier, Grève, Salaires, Syndiqué, Organisation.

**Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:**

Alejandro Vargas Branna (Diciembre 2017 - Marzo 2018): «Pequeño Manual de Educación Sindical (edición para Alsacia y Lorena). Traducción al castellano», en Revista crítica de Historia Laborales y de la Política Social, n. 11 (Diciembre 2017 - Marzo 2018).

Decreto que hace aplicables, en Alsacia y Lorena, las disposiciones de la ley del 21 de marzo de 1884 sobre los sindicatos profesionales (Diario Oficial del 5 de diciembre de 1919):

Artículo 1. Se declaran aplicables en los territorios de Alsacia y Lorena los artículos del 1 al 10 (inclusive) de la ley metropolitana del 21 de marzo de 1884.

Artículo 2. Esta introducción no contraviene ninguna de las disposiciones de la legislación vigente actualmente en Alsacia y Lorena sobre asociaciones, gremios y cooperativas agrícolas.

Artículo 3. El Presidente del Consejo, Ministro de Guerra, es el encargado de la ejecución del presente decreto, que será sometido a la ratificación de las Cámaras<sup>1</sup> y publicado en el Diario Oficial de la República Francesa, en el Boletín de leyes y en el Boletín Oficial de Alsacia y Lorena.

Hecho en París, el 3 de diciembre de 1919. R. Poincaré.

1º

La organización corporativa

¿Que és un sindicato?

El sindicato es una asociación libre de personas que ejercen la misma profesión. Su objetivo es el estudio y la defensa de los intereses comunes y la organización profesional.

¿Con qué no hay que confundir un sindicato?

Un sindicato no debe confundirse:

Con una agrupación puntual: acuerdo o coalición con vistas a una manifestación o a una huelga, por ejemplo. Un sindicato no es una organización temporal; es una institución estable de duración ilimitada;

Con una obra de asistencia y de caridad camuflada, a la cual se acude a pedir una ayuda o una limosna. Esto no quiere decir que el sindicato no preste servicios, sino que presta servicios de forma que los miembros no necesitan ayuda;  
Con una obra religiosa. Según la ley solo debe ocuparse de los intereses profesionales. De cualquier modo, en el estudio de la defensa de dichos intereses, los sindicalistas no pueden dejar de inspirarse en los principios del cristianismo, que velan por toda vida humana. Tampoco hay nada que impida que haya un sindicato exclusivamente profesional junto a una hermandad religiosa <sup>2</sup>; una cosa no tiene nada que ver con la otra. Cada uno tiene sus estatutos y su vida propia;

Con una Sociedad Comercial. No debe realizar actos de comercio, es decir, comprar algo para revenderlo y obtener así beneficios. Sin embargo, se le permite fundar, siguiendo la ley, una sociedad comercial, por ejemplo; o bien una cooperativa de consumo. La sociedad comercial y la cooperativa tendrán estatutos diferentes, así como vida propia e independiente.

¿Qué debemos entender por Unión y Federación de sindicatos?

Normalmente llamamos «Unión de sindicatos» a un conjunto de sindicatos de profesiones diferentes dentro de una misma ciudad o región; se reúnen y se ponen de acuerdo para defender los intereses comunes y organizar juntos servicios comunes.

Llamamos Federación a un conjunto de sindicatos de la misma profesión que sin embargo tienen su sede en ciudades o regiones distintas.

Llamamos Confederación o Central Sindical tanto a una federación de federaciones como a una federación de uniones de un mismo país. La federación de sindicatos independientes de Alsacia y Lorena (Estrasburgo, 20, rue de Hoenheim) agrupa sindicatos de todas las profesiones: esta es la Central sindical regional de Alsacia y Lorena.

Llamamos (Confederación) Internacional Sindical a una asociación de Confederaciones o de Centrales sindicales nacionales.

El objetivo de estas agrupaciones superpuestas y jerarquizadas es el de ampliar y reforzar la acción común. Su valor viene dado por sus principios y por sus tendencias sociales.

Junto con la Asociación Internacional de Trabajadores, existe la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos, la cual también elaboró un proyecto de estatuto internacional del trabajo con motivo de la Conferencia de la Paz.

¿Son los sindicatos una novedad en Francia?

Las asociaciones de personas con el mismo oficio son casi tan antiguas como los oficios en sí. En el pasado se llamaban gremios. A causa de ciertos abusos, que por cierto se podrían haber castigado, la gran Revolución de 1791 comete la falta grave de suprimirlos. Esta supresión fue la causa de grandes sufrimientos para los obreros, que fueron abandonados sin protección al a veces agresivo juego de las leyes económicas.

Durante el siglo XIX, a pesar de las prohibiciones de la ley y las persecuciones judiciales, los gremios intentarían reconstituirse; estos tomarían el nombre y la forma de sindicatos, ya sean de obreros, patronales o mixtos, es decir, compuestos por patronos y obreros.

El Sr. de Mun, uno de los principales líderes de los Círculos Católicos de Obreros, fue en Francia un ferviente propagador de la idea sindical y gremial.

¿Están autorizados por la legislación los sindicatos?

Sí, desde la ley del 21 de marzo de 1884, votada pese a la violenta oposición de los socialistas.

Esta ley, esperada desde hace tiempo, simplemente reconoce un derecho natural.

De hecho, los hombres son propensos a asociarse. De esta propensión natural, como si de una raíz común se tratase, nacen, en primer lugar, la sociedad civil, y luego, en el seno de esta misma, otras sociedades que, por el hecho de ser limitadas e imperfectas, no son menos válidas. Entre estas sociedades privadas y la sociedad civil del Estado, existen importantes diferencias: las primeras solo persiguen la utilidad particular de sus

miembros, mientras que la segunda, el Estado, acoge la universalidad de los ciudadanos y busca el bien general.

El Estado no puede, en principio, prohibir la existencia de las sociedades privadas: solo tendrá este derecho en caso de que estas sociedades, en virtud de sus estatutos, persigan un objetivo que se oponga flagrantemente a la honradez, la justicia o la seguridad pública; y aun así debería actuar con mucha prudencia.

El sindicato, ya sea patronal u obrero, es una de estas sociedades privadas cuyo derecho a existir es innegable. El Estado debe, no simplemente autorizarlo, sino protegerlo, sin inmiscuirse en su vida interna o en su administración.

Los empleadores y los empleados, libres de sindicalizarse, son igualmente libres de procurarse los estatutos y los reglamentos sindicales que consideren más oportunos para el objetivo que persigan.

Por lo que precede, nos damos cuenta de la gran injusticia cometida por los revolucionarios de 1791, que hirieron de muerte a los gremios profesionales.

En la doctrina social cristiana, ¿no tiene el sindicato un objetivo muy concreto? En la doctrina social cristiana, el sindicato tiene como objetivo principal la organización de la profesión en sí misma. De este modo, no es solamente una fuerza de defensa al servicio de los intereses particulares, sino que es una fuerza de orden al servicio de los intereses generales de la nación.

¿Qué es una profesión organizada?

Decimos que una profesión está organizada cuando uno o varios sindicatos en los que se agrupan el conjunto de los trabajadores, o uno o varios sindicatos en los que se agrupan el conjunto de los patrones están relacionados entre sí por la Comisión mixta intersindical, de la cual hablaremos más adelante.

La profesión organizada no es otra cosa que una Asociación profesional.

¿Cuál es el papel de la Asociación profesional?

Mientras que el sindicato tiene en cuenta sobre todo los intereses de una clase (la clase obrera o la patronal), la asociación tiene como propósito los intereses generales de la profesión, cuya prosperidad importa no solamente para los patrones y los obreros, sino también para la vida económica de todo el país.

La asociación defiende los intereses generales de la profesión organizando el aprendizaje y la enseñanza técnica, abriendo las oficinas paritarias de colocación (entendemos por esto oficinas que se encuentran bajo el control del mismo número de delegados patronales que de delegados obreros), estableciendo las conductas y los reglamentos profesionales, creando instituciones de garantía, representando la profesión ante los poderes públicos... Se ha propuesto crear junto a la Asamblea Nacional, la cual representa los intereses generales de la nación, una segunda Cámara o Senado donde se reunirían los representantes de los intereses profesionales.

El objetivo inmediato de la asociación es la solución de las cuestiones sociales. Ésta las resolverá en la medida que haga la unión del Capital y del Trabajo, es decir, en la medida

que consiga establecer buenas relaciones entre empleadores y empleados, entre obreros y patrones.

No hace falta decir que mientras que la asociación no esté organizada, corresponde al sindicato responder a las necesidades más urgentes de la vida profesional.

¿Cuál será la garantía de las buenas relaciones entre patrones y obreros? La mejor garantía será un buen contrato de trabajo, elaborado cuidadosamente por los interesados.

2º

El contrato de trabajo

¿Qué es el contrato de trabajo?

Es un contrato mediante el cual el empleado y el obrero ponen, en ciertas condiciones determinadas, su mano de obra y su actividad al servicio de un patrón o de un empleador, a cambio de una remuneración llamada salario, sueldo, etc.

¿Se puede comparar el trabajo del obrero con una mercancía ordinaria? No, y he aquí el por qué:

El obrero no solo pone al servicio del patrón su fuerza física, sino también su mismo ser, es decir, también su dignidad como hombre, su personalidad moral, teniendo un porvenir asombroso: el trabajo y el trabajador son inseparables, y están unidos de manera indisoluble. Es por ello que el trabajo debe tratarse con el mismo respeto que el trabajador, ya que ninguno de ellos es una mercancía.

Este sentimiento de respeto con respecto al trabajador y al trabajo es de origen cristiano. El paganismo siempre ha menospreciado el trabajo manual. Antes de Cristo, toda la vida económica del mundo pagano se basaba en el esclavismo, es decir, en el menosprecio del hombre por el hombre, en la posesión y la explotación del hombre por el hombre.

¿Cómo debe manifestarse el debido respeto al trabajo y al trabajador? El empleador no deberá contentarse con cumplir con las estipulaciones materiales del contrato de trabajo; se dará cuenta que carecerá no solo de humanidad y de caridad, sino también de justicia, si impusiera al obrero, a la obrera o al aprendiz un trabajo que excediera los límites de sus fuerzas, si coartara su libertad religiosa obligándoles a transgredir la ley divina del descanso dominical, si impusiera en su establecimiento condiciones de trabajo o costumbres incompatibles con la moralidad.

¿Cómo debe establecerse el contrato de trabajo?

Para que cuente con todas las garantías, el contrato de trabajo solo debe establecerse una vez que el patrón y el obrero lo hayan debatido, tratando de hombre a hombre, es decir, de igual a igual, habiendo presentado libremente sus condiciones y habiendo defendido libremente sus respectivos intereses.

¿Qué tipo de igualdad debe darse entre el patrón y el obrero? Se trata de la igualdad contractual.

En el momento en el que el patrón y el obrero discuten el contrato de trabajo están en igualdad de derechos, ya que deben resolver entre ellos una cuestión estricta de justicia ante la cual debe suprimirse cualquier desigualdad de condiciones.

Una vez establecido el contrato, existirá subordinación entre el patrón y el obrero; por tanto, habrá un jefe y un subordinado. Uno mandará y el otro deberá obedecer, dentro de los límites fijados por las cláusulas expresas o tácitas del contrato, naturalmente. Pero esta desigualdad cesará tan pronto como se actúe para renovar o para modificar por acuerdo común las cláusulas de dicho contrato. En el transcurso de este debate ya no hay ni inferior ni superior, sino dos hombres con los mismos derechos.

En la práctica, ¿se establecen los contratos de trabajo según los principios planteados anteriormente?

Sí, generalmente en la pequeña industria, el pequeño comercio y el servicio doméstico; el patrón que contrata a un obrero o a un empleado discute personalmente con este de igual a igual las condiciones del contrato.

En la gran industria, esta libertad de discusión es prácticamente imposible. El patrón, que es a menudo una Sociedad anónima, emplea a cientos o miles de obreros. Dado que no es posible discutir con cada uno de ellos las condiciones de trabajo personalmente, se establece un modelo de contrato que se propone para cada uno de los trabajadores que quiera ser empleado. Como se suele decir, o lo tomas o lo dejas.

Si las condiciones ofrecidas le parecen suficientes, el obrero acepta y la contratación se da sin discusión alguna; de manera libre y sin segundas intenciones, esta no solo sirve de base para un contrato verdaderamente justo, sino que da paso, entre los contratantes, a una era de confianza y de buen entendimiento.

Si las condiciones ofrecidas son, de hecho, insuficientes para sustentar al obrero sencillo y honrado, es más que evidente que, habiéndolas aceptado, estas condiciones no podrán nunca dar lugar a un contrato que sea justo, y mucho menos a un entendimiento pacífico y duradero.

Por último, está el caso en el que las condiciones del contrato modelo son, en última instancia, suficientes para el mínimo vital del obrero, que las considera razonablemente inferiores a valor de su trabajo. En este caso, podemos decir que es libre de rechazarlo, pero esta libertad es simplemente teórica: sin ningún tipo de anticipo, el obrero necesita inmediatamente un salario, mientras que el empleador no tiene normalmente una necesidad inmediata de sus servicios. Cabría la opción de ir a pedir trabajo a otro empleador, que tampoco ofrecería muchas ventajas. Por tanto, aceptará a su pesar con la esperanza de que se revise algún día ese contrato que lo subestima. Y es así como, una vez sembrado el germen de la discordia que se multiplica por cien o por mil en el recinto de una misma fábrica, ¿se acaba con el espíritu de concordia?

¿Cómo aportar las garantías necesarias a la discusión del contrato? Dado que evidentemente no podemos exigir al patrón que discuta y se ponga de acuerdo con cada uno de sus numerosos obreros y empleados, salvaremos esa dificultad reemplazando esas cien o mil discusiones y acuerdos individuales por un único debate entre el patrón y los delegados del personal. El objeto del acuerdo será, precisamente, el modelo de contrato establecido hasta ahora solamente por el patrón.

Si los delegados del personal son personas dotadas del sentido del derecho y de las competencias económicas necesarias, llevarán la negociación a buen término.

El modelo de contrato que resulte de dicha discusión se llamará convenio colectivo.

¿Qué entendemos por convenio colectivo?

Se trata de un contrato relativo a las condiciones de trabajo acordadas entre, por una parte, los representantes de un sindicato profesional o de cualquier otra agrupación de empleados, y, por otra parte, los representantes de un sindicato profesional o de cualquier otra agrupación de empleadores contratantes a título personal, o incluso un solo empleador.

Determina los compromisos asumidos por cada una de las partes hacia la otra y, especialmente, ciertas condiciones que deben satisfacer los contratos de trabajo individuales o de equipo que firmen los contratantes, ya sea entre ellos, o entre terceros, para el tipo de trabajo objeto del acuerdo.

Se dice que este convenio es colectivo porque se aplica a un conjunto o a una colectividad de empleados y, a menudo, a una colectividad de empleadores.

Dada su naturaleza, tiende a aplicarse a todos los establecimientos de una misma profesión en una misma región y a convertirse en la norma de las relaciones profesionales entre sindicatos patronales y obreros. Es un buen instrumento de orden y de concordia.

La ley del 25 de marzo de 1919 (J. O. de 28 de marzo) estableció el marco jurídico.

En la organización corporativa, ¿quién debe establecer el convenio colectivo?  
La Comisión mixta.

¿Qué es la Comisión mixta?

Es la unión de los representantes o delegados de los sindicatos patronales y de sindicatos obreros que pertenezcan a una misma profesión. Las Comisiones mixtas pueden ser nacionales, religiosas o locales.

¿De qué se encarga la Comisión mixta?

Se encarga de poner en contacto permanente a los empleadores y a los empleados; elabora, redacta y firma los contratos colectivos que con cuidado mantienen actualizados por medio de retoques sucesivos para descartar, en la medida de lo posible, cualquier causa de descontento, así como cualquier riesgo de originar un conflicto.

Es la válvula de seguridad de la gran máquina que es el trabajo.

Si, a pesar de su carácter previsor y conciliador, no hubiera podido evitar un conflicto o una huelga, al menos la Comisión estaría ahí para organizar, entre las partes enfrentadas, un arbitraje que devolviera la paz.

En definitiva, es en la Comisión Mixta donde reside la paz social de una industria determinada.

Si existieran Comisiones Mixtas que llevaran a cabo su función en todos los lugares, reinaría la concordia entre el capital y el trabajo; las reformas se harían una tras otra sin pausa y sin problemas, para la satisfacción de todos, dado que estas se harían por vía contractual, por medio de acuerdos amistosos.

¿Cuáles con las ventajas del convenio colectivo?

Al regular de una manera precisa y por un periodo de tiempo determinada todas las condiciones de trabajo, estructura la permanencia de los compromisos y crea así una estabilidad que es muy favorable para el desarrollo de la industria.

En adelante, el patrón establecerá sus precios de fábrica con menos incertidumbre, puesto que ya sabe cuánto desembolsará en salarios. En cuanto a los obreros, ya no deberán temer cambios imprevistos en sus condiciones de trabajo, como una reducción de salario, por ejemplo.

Al estar todo bien definido y regulado, los patronos y los obreros ya no vivirán bajo la amenaza de un conflicto, apartando así la gran miseria de las huelgas.

Si los sindicatos patronales y los obreros de una profesión de toda una región aceptan y firman el convenio colectivo, este presenta la gran ventaja de poder reducir la competencia a proporciones más justas. Al unificarse los salarios, los obreros no rivalizarán por el trabajo a golpe de descuento y los patronos no entrarán en conflictos por los costes de los obreros.

El convenio colectivo es un instrumento para la concordia entre patronos y obreros, ya que establece unas bases justas y firmes para la colaboración del capital y el trabajo.

¿Es posible la concordia entre patronos y obreros? ¿No tienen estos intereses totalmente opuestos?

No existe ninguna oposición total de intereses entre patronos y obreros, sino que existe una profunda solidaridad de intereses, ya que tanto la situación del patrón como la del obrero están íntimamente ligadas a la situación de la industria que les da de comer.

El patrón obtiene buenos beneficios cuando esta industria marcha bien; por lo tanto, está en condiciones de pagar buenos salarios a sus obreros.

Si la industria marcha de forma mediocre, el patrón gana poco y estará tentado a reducir los salarios.

Si la industria marcha mal, el patrón se va a la quiebra o cierra su establecimiento, y los obreros a la calle.

Cuando la fuente de ingresos del patrón se agota, la fuente del salario lo hace de la misma forma; ambas son una. Por lo tanto, los obreros tienen sumo interés en la prosperidad de su industria; deben desear que su patrón gane dinero. Si es así, este podrá ampliar su empresa u organizará otras, y, al haber más demanda de mano de obra, se incrementarán los salarios.

La lucha de clases entre patrones y obreros (tema recurrente entre los socialistas) es, cuando menos, un gran error económico y social: solo conseguirá arruinar a los obreros al arruinar a los patrones.

A pesar de la solidaridad natural que une a los patrones y a los obreros, ¿no hay un cierto antagonismo de intereses que los separa?

Sí, existe una cierta discrepancia de intereses en la discusión del contrato de trabajo. Aunque el trabajo del obrero no sea un artículo comercial o una mercancía cualquiera, sino la obra de un ser razonable creado a la imagen de Dios, sufre ineludiblemente (como una mercancía ordinaria) ciertas fluctuaciones en su precio. Esto se mantiene así en nuestro régimen económico de libre competencia, por la ley natural de la oferta y la demanda.

Mientras que al obrero le interesa vender su trabajo al precio más alto, al patrón le interesa comprarlo al precio más bajo. Con la competencia presionándolo de cerca, el patrón se ve obligado a reducir lo más posible sus gastos generales. Pero, es precisamente aquí donde interviene el sindicato, o más bien, la Comisión mixta, para mantener el precio del trabajo en una tasa apropiada mediante el balance de los intereses opuestos del patrón y de los obreros, en un contrato de trabajo justo.

¿Qué es un contrato de trabajo justo?

Es el contrato, individual o colectivo, que, a cambio de una labor exhaustiva, asegura a los obreros condiciones de trabajo justas y, especialmente, un salario justo.

¿Qué entendemos por salario justo?

Concebimos que el salario, el cual podemos definir como el precio del trabajo prestado y empleado por un empresario, será justo, sobre todo porque estos dos elementos, «precio» y «trabajo», se corresponden exactamente.

El salario justo es, en la práctica, el salario declarado como tal por estimación común de los patrones y de los obreros de la profesión y de la región.

Por lo tanto, un salario justo no es necesariamente el salario que fijen solo los patrones, ni el que fijen solo los obreros. De ahí la necesidad de recurrir a la Comisión mixta para que unos y otros lleguen a un acuerdo en las tasas del salario. La fijación debe ser bilateral, y no unilateral.

¿No existe un mínimo del que no puede bajar esta estimación?

Sí, es una ley de justicia que se impone a la voluntad de los contratantes: «Es, a saber, que el salario no debe ser insuficiente para que el obrero sencillo y honrado pueda subsistir».

¿No debería ser el salario proporcional a las cargas familiares?

Sin duda nada responde mejor a las exigencias del orden social, pero, ¿se le puede exigir esto a la justicia?

Efectivamente, el trabajo de un obrero padre de familia numerosa no vale más, en sí, para el patrón, que el de un obrero soltero.

Además, al querer imponer el salario proporcional familiar, nos encontraríamos con

grandes dificultades que desembocarían en desengaños. ¿Qué ocurriría? Se contrataría solo a obreros solteros o con un solo hijo, mientras que los padres de familia se quedarían en la calle. El patrón caritativo que aceptara emplear a estos últimos tendría que pagar salarios más altos que su competencia, por lo que se distanciaría y se arruinaría rápidamente.

El problema resulta tanto más interesante cuanto que hoy en día es importante fomentar por todos los medios las familias numerosas. De hecho, su situación económica es poco deseable.

Por otra parte, se les reitera a los empleadores en general, por una ley de honradez natural, que den a la clase obrera a la que emplean un salario que les permita vivir en familia y mantenerse; el salario familiar es una reivindicación legítima de los obreros. Será la Comisión mixta quien deba resolver el problema, ya que sin un acuerdo no se puede dar una solución.

En ciertas profesiones, se ha adoptado el siguiente sistema:

Los patrones les pagan a todos sus trabajadores indistintamente un salario base, fijado en un acuerdo común por la Comisión mixta; luego, según las cargas familiares un salario variable complementario. Este salario complementario no lo paga directamente el patrón, sino que sale de un fondo común mantenido por todos los patrones por medio de desembolsos proporcionales al número de obreros empleados por cada uno de ellos.

De este modo, la carga de los salarios se reparte equitativamente entre todos los patrones de la profesión, sin importar cuál sea la situación familiar de sus obreros. Por ello, a ninguno de ellos le interesa excluir a los padres de familias numerosas ni contratar solo solteros. Muy justamente, toda la profesión colabora en la creación de una fuente esencial de prosperidad, de la cual se beneficia todo el mundo; una población numerosa de obreros que, al ser hijos de obreros de la profesión, tendrán la tradición del oficio.

¿Qué se entiende por condiciones justas de trabajo?

Se trata de la duración de trabajo al día y a la semana, y de la seguridad física y moral del trabajador.

La jornada de trabajo tendrá una duración razonable; no se obligará al obrero, sobre todo al obrero y al aprendiz joven, a hacer esfuerzos en la medida en que superen los límites de sus fuerzas.

Se respetará el descanso del domingo. El derecho a ese descanso debe ser la condición expresa o tácita de cualquier contrato de trabajo, sin la cual el contrato no será justo. El patrón no puede exigir y el obrero no puede permitir la violación de un deber del hombre con Dios.

Se deberán asegurar la seguridad física y la higiene en la mayor medida que sea compatible con la naturaleza de la industria. Se respetarán las leyes de protección obrera.

El contrato que obligue al obrero o a la obrera a violar reglas morales no será un contrato justo. El respeto de la moralidad es una de las condiciones tácitas del contrato de trabajo.

¿Tienen derecho los obreros a discutir con el patrón todas las cuestiones relativas al trabajo industrial?

No, ciertas cuestiones se reservan exclusivamente para el patrón, dado que él es el propietario y el director responsable. Sin embargo, los obreros se reservan el derecho de discutir con él, por ellos mismos o a través del intermediario de sus delegados, todas las cuestiones relativas al salario, a la duración de la jornada laboral, al horario de trabajo (trabajo de día o de noche), al descanso semanal, a la semana inglesa, a las vacaciones, a la higiene de los talleres, a la seguridad física, a la moralidad y al respeto de las leyes de protección obrera y de seguridad.

Además, no hay nada que les impida a los obreros delegados en la Comisión mixta presentar peticiones para proponer, por ejemplo, mejoras técnicas del utillaje o la propia organización del trabajo, con el fin de asegurar un mejor rendimiento.

La Comisión mixta, desde una perspectiva más amplia está abierta tanto a mejoras técnicas como a reformas sociales.

¿No les interesa a los obreros limitar la producción?

Eso es lo que han dicho los líderes socialistas, pero se trata de un absurdo. Los ingenuos que, engañados por ellos, multiplican las huelgas desconsideradamente, pierden el tiempo de manera consciente, disminuyen el rendimiento y practican el «frenazo» de la producción bajo el pretexto de que cualquier intensificación del trabajo acarrea necesariamente la explotación de los trabajadores; este comportamiento desemboca en un encarecimiento general de la vida.

Al producir menos y en condiciones más costosas, las industrias se ven obligadas a vender más caras sus mercancías. Por lo tanto, son los consumidores los que sufren las consecuencias del «frenazo»; pero, dado que los obreros forman la gran masa de consumidores... saque sus propias conclusiones; son ellos los que lo sufren. Para dañar a los patronos, los socialistas, si se les escuchara, hundirían a los trabajadores en la miseria.

Sin producción intensa no hay progreso material, tampoco habría prosperidad económica ni se aseguraría el bienestar del obrero.

El lema de los trabajadores inteligentes que sueñan con un destino más próspero debería ser siempre una simple palabra: producir.

Cuanto más produzcan, más bajará el precio de las mercancías y más subirán los salarios. Doble beneficio.

¿Garantizan la subida de salario y la reducción de horas de trabajo un aumento del bienestar de la clase obrera?

Es importante comprender la realidad económica y que la cuestión del bienestar material está ligada de manera indisoluble a la cuestión fundamental de la producción. En otras palabras, el bienestar no depende de la cantidad del salario, sino de la abundancia y de lo baratos que estén los productos. Es mejor un salario de 5 francos si todo tiene un precio bajo, porque abunda, que un salario de 20 francos si todo tiene un precio inaccesible, porque escasea.

Es de desear que haya una reducción de la jornada laboral, pero, veamos las consecuencias. Supongamos que, en Francia, se reduce de golpe y desconsideradamente la jornada laboral de toda la clase obrera. ¿Cuál sería el resultado? El resultado sería una disminución de la producción, y, por lo tanto, de forma general, todo costaría más caro.

También es de desear un aumento de los salarios, pero, veamos igualmente las consecuencias. Supongamos que los obreros y los empleados franceses reciben cada uno cien francos al menos de salario adicional. ¿Cuál sería el resultado? El resultado sería que los cientos de millones puestos en circulación les darían a las familias de obreros la posibilidad de multiplicar sus compras. Por tanto, habría un mayor número de compradores en el mercado. Dado que reñirían por las mercancías, cada vez más escasas y caras a causa de la disminución general de la jornada de trabajo, se produciría una rápida subida; la subida de precios se produce siempre que la demanda de los compradores de una mercancía supera la oferta de los vendedores de esta misma mercancía. Por ello, en la práctica los cien francos mensuales de salario adicional ayudarían mucho menos de lo que imaginamos al bienestar de la clase obrera.

Puesto que ese bienestar material depende del incremento de la producción general, si se reduce la jornada laboral es imprescindible no solo encontrar el modo de mantener el antiguo nivel de producción, sino también de incrementarlo de manera que los suministros del país puedan satisfacer sobradamente todas las necesidades.

Si no encontramos la manera de lograrlo, las jornadas laborales cortas, incluso con los salarios más altos (especialmente con salarios más altos), solo serían un gran engaño.

Gracias a Dios, existe el modo de equilibrar todo.

Podemos tener jornadas laborales cortas, salarios altos y un verdadero aumento del bienestar material con dos condiciones:

Primero, con la condición de que las industrias y los agricultores perfeccionen el utillaje, la maquinaria y la técnica del trabajo. Es necesario obtener un mejor rendimiento de la máquina. Pero no debemos hacernos ilusiones, no se va a transformar de la noche a la mañana el utillaje de un gran país, especialmente en un periodo en el que hay falta de todo; Y segundo, con la condición de que los obreros compensen la reducción de las horas de trabajo, no con un agotamiento condenable, sino con una labor más metódica, más atenta y más concienzuda. Para poder adaptarse a los nuevos métodos de trabajo, es necesario que acepten en ciertos aspectos cambios de hábitos y de ideas.

Es un hecho que todo lo demás son palabrerías de periodistas o zalamerías de líderes socialistas que se aprovechan de la credulidad humana.

¿Qué es la organización científica del trabajo?

Una fábrica en la que se organiza científicamente el trabajo es una fábrica en la cual la maquinaria se adapta perfectamente a la producción; del mismo modo, los esfuerzos y los movimientos del obrero están tan bien calculados que se suprime cualquier pérdida de tiempo, cualquier desperdicio de materiales o cualquier fatiga inútil del hombre.

El objetivo de la organización científica es obtener la máxima producción con el mínimo rendimiento, tanto por parte de la máquina como del hombre, en el mínimo tiempo posible.

El carácter «científico» de este método es una garantía contra el agotamiento de los obreros; es anticientífico agotarlos excesivamente. Por eso es un médico experto quien define y delimita el esfuerzo que se le puede exigir legítimamente a un trabajador.

Este sistema se basa en los cálculos del cronometrador. El cronometrador es un especialista que, a partir de pruebas realizadas a cierto número de obreros, determina la tarea por hora o por día de cada categoría de trabajadores. Este deberá contar con una buena formación científica, con el fin de evitar cualquier error de cálculo, sin que la cantidad de trabajo perjudique a la calidad.

La operación de cronometraje inspirará confianza a los trabajadores siempre que la controle, además del médico experto, un obrero competente delegado, que también podrá ser un delegado sindical.

¿Elimina la organización científica a los obreros incapaces o menos capaces? En efecto, durante ciertos años, con esta organización nos arriesgamos a eliminar a los obreros de cierta edad o de naturaleza torpe, por ser incapaces de adaptarse a un trabajo regulado científicamente. Pero, aplicada desde el aprendizaje, permitirá organizar a los jóvenes según sus verdaderas aptitudes y orientarlos hacia la profesión en la que tendrán más probabilidades de tener éxito. Por lo tanto, durante el periodo de transición, convendría aplicar el nuevo sistema con prudencia y con tacto para lidiar con la nueva situación y con las susceptibilidades legítimas.

La Comisión mixta debe fijar en el convenio colectivo las condiciones de aplicación del nuevo método de trabajo, así como indicar las compensaciones que se les otorgarán a los obreros despedidos.

¿Es la organización científica una causa de superproducción y, por tanto, de paro? No debemos temer la superproducción durante muchos años, ya que, tras la guerra, hay carencia de todo.

La capacidad de absorción de un país civilizado es casi infinita: los precios bajos que provocará una producción abundante favorecerán un consumo cada vez más alto. Sí, quizá habría superproducción si todas las industrias adoptasen el sistema integral de golpe, pero las cosas no sucederían así. El método se implantaría lentamente. No debemos temer ninguna perturbación.

Por las mismas razones, tampoco debemos temer al paro. Antaño, la introducción de maquinaria hizo que se temiera al paro. Pero, al contrario, aumenta desmesuradamente la mano de obra. Pasaría lo mismo con la nueva organización: si se incrementa la producción, surgen nuevas necesidades que necesitan de más trabajadores. La historia económica está ahí para demostrarlo.

En 1840, había 5.000 tejedores en Mánchester. Creían que la introducción de oficios mecánicos les quitaría el pan. Ahora hay 265.000 tejedores en Mánchester.

¿Cuáles son las ventajas de la organización científica para el obrero?

1º. Favorece la subida de los salarios: al aumentar la producción, el patrón se beneficia, por lo que los salarios crecen necesariamente con el beneficio.

2º. Disminuye el coste de la vida: cuanta más mercancía haya en el mercado, más baja su precio. Como consumidores, los obreros reciben, de una manera indirecta, otra parte de los beneficios fruto del método científico. De hecho, si compran todo más barato, gracias a la abundancia de mercancía, pueden mejorar sus economías o proporcionarse, muy legítimamente, mayores satisfacciones.

3º. Permite reducir las horas de trabajo: si la fábrica produce, por ejemplo, en ocho horas lo que producía en diez horas, podemos reducir la jornada y sin embargo mantener una alta producción.

4º. Concede al obrero mayor tiempo libre, facilita la vida familiar, social y religiosa, la educación técnica y el cultivo de la mente.

En resumen, el nuevo sistema sustituye el régimen científico por el régimen arbitrario y empírico. Bajo este régimen, los patrones y los obreros obedecen a las leyes de una nueva ciencia que, al estar más desarrollada, será una especie de física del trabajo, ante la cual deberemos inclinarnos cada uno de nosotros.

Este régimen científico es una garantía de la unión y de la concordia entre patrones y obreros.

De hecho, la verdadera novedad original del sistema no consiste en esta llamada a la ciencia; esa ha sido, desde hace más de cien años, la característica de la revolución industrial que inauguró la época de la máquina.

Lo que caracteriza a este sistema, es el hecho de haber dirigido esta aplicación de los datos científicos hasta detalles de producción, aparentemente ínfimos; y es que estos detalles solo son ínfimos en apariencia, porque en realidad constituyen elementos capitales de la producción.

Por ello, encierra un espíritu de organización minuciosa, metódica, racional, un espíritu que está constantemente atento para suprimir cualquier despilfarro, cualquier esfuerzo, por mínimo que sea, con el fin de llevar al máximo el rendimiento.

Este espíritu es lo más importante. Con la condición de que sepamos ponerlo en práctica con tacto, manteniendo rotundamente la distinción entre el hombre y la máquina, entre la herramienta y la mano que se sirve de ella, regulando los movimientos del cuerpo, pero sin olvidar las exigencias del alma, contribuirá notablemente a resolver el temible problema de después de la guerra que plantea, por una parte, la urgencia de una producción intensiva y, por otra parte, la escasez y el alto precio de la mano de obra.

¿Qué es el taylorismo?

Se trata de un conjunto de métodos de organización industrial propuestos por el ingeniero americano Taylor, uno de los principales promotores de la organización científica del trabajo.

Estos métodos nuevos son discutibles y no pueden ser aplicados en cualquier parte sin sufrir modificaciones importantes.

¿El contrato de trabajo obliga a obrar en conciencia?  
Sí, el patrón y los obreros están obligados en conciencia a observar las cláusulas del contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo.

Que

Los sindicatos deberán desconfiar del espíritu individualista, el cual nos lleva a no ver más que nuestros derechos y a ignorar los de los otros. Por tanto, se honrarán, al mantener sus compromisos. Y faltar, no es solo violar la justicia; es hacer casi imposible cualquier contrato nuevo en el futuro, y por consecuente, desorganizar la industria a la cual se pertenece. A fin de cuentas, originar e infligir a uno mismo y a los camaradas de profesión sufrimiento y privación.

3º

La huelga

¿Qué es la huelga?

Es una interrupción concertada del trabajo, que tiene como objetivo influir en la voluntad del patrón y obligarlo a conceder mejoras en las condiciones de trabajo.

Por tanto, recurrir a la fuerza es una falsa huelga.

De cualquier forma, este recurso puede ser legítimo si la huelga se declara en ciertas condiciones, por un motivo razonable y necesario.

Normalmente, los obreros que se ponen en huelga deben observar los plazos de aviso previo fijados por la denuncia del contrato de trabajo. En algunos casos, sin embargo, cuando son víctimas de una injusticia, los obreros pueden declarar la huelga repentinamente: se sirven de una libertad justa fundada sobre el derecho natural de la defensa legítima.

¿Qué es el cierre patronal?

Es una huelga de patronos que se unen para excluir temporalmente a los obreros de sus fábricas, talleres o construcciones, con el fin de obligarlos a aceptar ciertas condiciones de trabajo.

¿En qué condiciones se permite la huelga?

Hacer huelga es recurrir a la fuerza; pero, la fuerza solo debe ponerse al servicio del derecho. Para que se permita la huelga:

1º. Es necesario un motivo legítimo: se trata de obligar al patrón a reparar una injusticia, por ejemplo, a pagar un salario justo, o bien cuando la industria se particularmente próspera, a dar un aumento de salario juzgado razonable.

2º. Es necesario que el motivo legítimo sea proporcionado a los sacrificios y las miserias que conllevará la huelga: ponerse en huelga por una minucia, un favor lícito sin

importancia, sería una imprudencia.

3º. Es necesario que la huelga tenga probabilidades de tener éxito: pedir un aumento de salario cuando las condiciones económicas de la industria son desfavorables o cuando los negocios van mal, es moralmente pedir lo imposible.

4º. Es necesario, antes de dejar de trabajar, agotar todos los métodos de conciliación: la huelga se parece a la guerra; no se declara la guerra hasta el último extremo, cuando todos los intentos de acuerdo han fracasado.

Como vemos, estas reglas no son sino reglas con buena intención.

¿Se puede recurrir a la violencia en las huelgas?

No, no se permite la violencia contra las personas ni contra las cosas. Nunca se permite hacer el mal, aunque sea para procurar un bien.

La rotura de máquinas, el sabotaje del material o de las mercancías pueden constituir una injusticia grave. Y, a propósito, esos actos de brutalidad no solo perjudican al patrón: paralizan y arruinan la industria de la que viven los obreros. Todo el mundo lo sufrirá, porque al disminuirse la producción, las mercancías serán más escasas y costarán más caras. La violencia es incapaz de crear nada: solo destruye. Los revolucionarios, que se sirven de ella para instaurar la nueva sociedad de sus sueños, solo conseguirán sumergir la humanidad en la barbarie.

¿Es legítima la huelga en los servicios públicos?

En los servicios públicos que gocen de un monopolio y que no estén sometido al régimen de la libre competencia (servicios de agua, de gas, de electricidad, de ferrocarriles, de correos y telégrafos, etc., cuya continuidad es indispensable) la huelga solo sería legítima si se dieran unas condiciones tan estrictas que, normalmente, serían una prohibición; dado que aquí, la huelga tendría como efecto inmediato paralizar la vida social, y, en consecuencia, infligir injustamente daños graves a terceras personas inocentes.

Para compensar la privación del derecho a huelga, es necesario un estatuto legal que dote a los empleados de los servicios públicos un medio eficaz de conseguir sus justas reivindicaciones. La ausencia de estatuto es una provocación a la huelga.

¿Tienen derecho a hacer huelga los funcionarios del Estado?

Los funcionarios de Estado, investidos de una parte de su autoridad, no son equiparables a los asalariados de las industrias privadas: están unidos a la propia nación por un contrato especial que comporta garantías particulares. Si se ponen en huelga, expondrían a la nación a un grave peligro: el orden público y la seguridad general dependen de la continuidad de sus servicios.

No hace falta decir que los obreros de las fábricas del Estado y el número de empleados de ciertas administraciones no son funcionarios propiamente dichos: no poseen ninguna parte de autoridad pública.

Como para los empleados de servicios públicos, es necesario que un estatuto especial dote a los funcionarios de un método para hacer oír sus consideraciones y obtener justicia.

Los funcionarios no deben confundir derecho sindical y derecho de huelga. Es un error asociar la idea de sindicato y la idea de huelga.

¿Qué debemos pensar de las huelgas?

De entrada, hay que impregnarse de la idea de que el recurso a la huelga no es uno de esos derechos absolutos que poseen los trabajadores en cualquier hipótesis. Como cualquier ejercicio del derecho de legítima defensa, es una concesión, legitimada por las circunstancias anormales del mundo económico actual donde no existe ninguna institución que pueda juzgar y aliviar los conflictos del trabajo. Que la profesión se organice sobre este punto y la huelga será suspendida.

Durante la espera, por regla general, hay que contemplarlas, a pesar de las relativas ventajas que procuran, como una catástrofe que tanto obreros como patrones deben esforzarse en prevenir. Estas provocan largos desempleos: algunas huelgas duran semanas o meses; provocan grandes privaciones a las familias de los obreros; paran la producción, paralizan los negocios y, en definitiva, empobrecen a todo el mundo. Al patrón, a los obreros y al país. Son una de las causas principales del encarecimiento de la vida. Por encima de todo, acumulan la cólera y rechazos sociales, de donde nacen a veces conflictos sangrientos.

Solo una producción intensa, al enriquecer al país, permitirá aumentar el bienestar material de los trabajadores. Pero para que la producción sea intensa, es necesario que reine la concordia entre los patrones y los obreros; es necesario que la colaboración de clases suceda a la lucha de clases. Es necesario, en consecuencia, que, en lugar de recurrir a la huelga para solventar los conflictos de trabajo, acudamos al tribunal profesional: el tribunal arbitral designado por la Comisión mixta o constituido por la legislación.

¿Pueden los patrones alegrarse cuando consiguen forzar a los obreros a retomar el trabajo sin que los sindicatos obreros hayan visto triunfar sus reivindicaciones? De ninguna manera, si esas reivindicaciones eran justas. Toda huelga, incluso si lleva al fracaso de los obreros, es desastrosa para el patrón. De hecho, introduce en la clase obrera el germen del odio y del rencor que producirán frutos venenosos.

¿Qué debemos pensar del cierre patronal?

Todo lo que se ha dicho de la huelga se aplica por analogía al cierre patronal. El cierre patronal es un arma extremadamente peligrosa que a menudo causa grandes males a la sociedad.

4º

Sindicatos y sindicados

¿Existen varios sindicatos dentro de una misma profesión?

Para cada centro o región, sería deseable que no hubiera más que un sindicato de patrones y un sindicato de obreros de la profesión, puestos en contacto permanentemente por la Comisión mixta. Pero, de hecho, a menudo encontramos varios sindicatos patronales y varios sindicatos obrero, como consecuencia de la disparidad de ideas entre los patrones y entre los obreros. Puesto que, finalmente, cualquier organización nace de una idea, es natural que unos y otros se agrupen según sus afinidades de doctrina y de tendencia y según sus aspiraciones sociales.

En un medio donde las divergencias naturales de ideas no existen para justificar la separación, se impone la unidad de la agrupación, ya que la dispersión de las fuerzas sería una causa de debilidad. Un estrecho particularismo que conduce al separatismo sindical puede tener, en algunas circunstancias, consecuencias muy desafortunadas.

¿Todos los sindicatos están al mismo nivel?

No, no todos los sindicatos están al mismo nivel. El sindicato es una familia: la familia profesional. Sabemos que todas las familias están lejos de estar al mismo nivel: hay sindicatos y sindicatos, al igual que hay familiar y familias. El sindicato vale lo que valen los principios que inspiran y regulan su conducta; también podemos afirmar que vale lo que valen sus dirigentes.

Entonces, ¿no se puede entrar en cualquier sindicato?

Ciertamente no. No se permite entrar conscientemente en los sindicatos que crean brechas en los principios de la religión y de la moral y se confían a propaganda antisocial: esos son los sindicatos socialistas.

¿Cómo podemos reconocer los sindicatos socialistas?

Aunque a menudo hacen alarde del principio de neutralidad, habitualmente en la práctica luchan contra cualquier religión; más o menos directamente, atacan el principio de la propiedad privada; partidarios de la lucha de clases y de la guerra social, se esfuerzan por sublevar a los empleados contra los empleadores, buscando siempre lo que divide, y nunca lo que une. Multiplican las huelgas, llegando a veces al sabotaje, con el fin de arruinar a los patrones y preparar la huelga general y simultánea de todas las industrias, que, a su modo de ver, será el preludio de la revolución final.

¿Los sindicatos socialistas no prestan servicios a los obreros? Ciertamente han prestado servicios obteniendo mejores condiciones de trabajo, así como salarios más altos. Pero otros sindicatos también lo habrían obtenido, incluso más, y seguramente no habrían reducido esas ventajas por pérdidas tan reales. Porque, no olvidemos que los sindicatos socialistas han traído grandes daños indirectos a los obreros al perturbar la industria con reivindicaciones intempestivas, empobreciéndola con continuas huelgas y evitando con la lucha de clases y las manifestaciones revolucionarias la creación de nuevas industrias.

Para desarrollarse, la industria necesita tranquilidad, confianza y concordia.

Algunas prácticas de la preguerra, propagadas por los líderes socialistas, como la huelga de celo, el frenazo o restricción de la producción diaria, el sabotaje de las materias primas, de las mercancías o de las herramientas no solo han infligido grandes pérdidas para los

patrones. Tras ellas han sufrido tanto los obreros como la sociedad entera, porque estas han causado la escasez de productor y han conducido a un encarecimiento general que ha sufrido todo el mundo.

Mientras que escuchábamos a los socialistas en nuestras casas, la producción alemana, inglesa y americana aumentaba sin cesar, nosotros, en cambio, estábamos oprimidos por la competencia extranjera, y como las condiciones de trabajo solo mejoran en periodos de prosperidad económica, la situación del obrero francés seguía siendo limitada y vergonzosa.

Los socialistas también tienen otros prejuicios sobre la clase obrera. Se esfuerzan por mantener los sindicatos en la pobreza, por temor a que, al proporcionarle demasiadas ventajas, un sindicato rico desafíe su espíritu combativo, y que les aparte de la guerra social y los haga menos prestos a asaltar a la sociedad cuando llegue la hora de la revolución. Con el falaz pretexto de preparar la felicidad de la futura humanidad en el paraíso socialista (que sería más bien una penitencia), niegan a los obreros vivos ahora mismo la parte de las satisfacciones terrestres que les procuraría un sindicalismo bien administrado. Les hace falta que los obreros estén siempre descontentos, rencorosos, para tener revueltas siempre bajo presión y revolucionarios siempre dispuestos a la revolución que será, desde su punto de vista, el preludio del régimen comunista o colectivista.

Entonces, ¿a qué sindicato puedo afiliarme?

Debe afiliarse a un sindicato que, tanto en sus estatutos y reglamentos como en su acción económica y social, contemple las leyes eternas del derecho, de la justicia, y los principios morales. Los sindicatos independientes con principios cristianos presentan, a este respecto, todas las garantías.

¿Aprueba la Iglesia católica los sindicatos?

La Iglesia católica siempre ha aprobado y apoyado las asociaciones profesionales, a causa de los grandes servicios que pueden prestar a los obreros, a los patrones y al orden público; pero quiere que estos estén guiados por la moral cristiana.

Mucho antes de la ley, de 1884, desde 1878, el papa León XIII ya recomendaba su fundación; más tarde, renovó esta recomendación con mucha insistencia en la famosa encíclica *Rerum Novarum* sobre la condición de los obreros (1891). Pío X también insistió, al igual que León XIII en la necesidad de asociaciones profesionales adaptadas a las necesidades presentes. Ni decir tiene que Benedicto XV mantuvo todas las lecciones de sus predecesores. Hace poco decía a los delegados de las grandes organizaciones católicas de Italia: «El corazón del papa está con aquellos que organizan los sindicatos y con aquellos que forman parte». (3 de marzo de 1919.)

¿Cómo será cristiano un sindicato?

Lo será:

1º. Por el carácter, es decir, por los principios que lo dirijan. Estos principios serán los de la doctrina social cristiana, cuyo documento principal es la encíclica *Rerum Novarum* del papa León XIII, en la *Condición de los obreros*, publicada en 1891, documento admirado

por todos los cristianos sin distinción alguna y por todos los no creyentes, como la Carta Magna del trabajo.

2º. Por el reclutamiento: solo serán admitidos en la asociación los candidatos que acepten como regla de su conducta corporativa la doctrina social cristiana y, de una manera más clara, aunque en realidad, menos precisa, «solo serán admitidos los candidatos decididos a respetar la religión, la familia, la propiedad, la patria y la unión de las clases ante la justicia».

3º. Por sus dirigentes: solo se elegirán como dirigentes y propagandistas obreros inteligentes y capaces, impregnados de la doctrina social cristiana y conscientes de sus responsabilidades.

¿No se puede confundir un sindicato independiente con principios cristianos con una asociación religiosa?

No. Es una asociación estrictamente profesional, solo que esta asociación profesional, en lugar de principios de materialismo socialista, toma como norma de conducta los principios de la moral cristiana.

En lugar de perseguir, como los sindicatos socialistas, la lucha de clases, es decir, la destrucción de una parte de la sociedad por la otra, los sindicatos con principios cristianos se distinguen por «un ahínco distinguido, por una constante inquietud por la igualdad y por las disposiciones benevolentes con respecto a todas las clases de la sociedad».

¿No serán una molestia los principios cristianos?

¿Cómo podrían ser una molestia, si representan el derecho, la justicia, la igualdad y la caridad? De hecho, garantizan la honestidad de los contratos, el respeto del bien del prójimo, el respeto del trabajo, de los trabajadores y de las mujeres y los niños.

¿Admite la doctrina social cristiana que el sindicato se esfuerce por mejorar la situación de los trabajadores?

Por supuesto que sí. Para asegurarse, abra la encíclica sobre la Condición de los obreros: Dice que es necesario «quitarles a los proletarios la miseria y procurarles una situación mejor», «tomar las medidas necesarias para salvaguardar la salvación y los intereses de la clase obrera». Pide al Estado que se interese por los trabajadores, con el fin de «que ellos puedan vivir al precio de menos penas y privaciones»; quiere que «la justicia sea respetada religiosamente» entre las clases.

El objetivo económico asignado por la encíclica a los sindicatos y corporaciones es este: Obtener para sus miembros la «abundancia material», el «mayor aumento posible de los bienes del cuerpo, del espíritu y de la fortuna».

Como podemos ver, no se olvida ningún detalle en este magnífico programa.

¿Qué quiere decir «el aumento de los bienes de cuerpo»?

Esto quiere decir «más higiene y salubridad en los talleres»; más seguridad en el trabajo, o una mejor protección contra los accidentes;

organización más sencilla del trabajo; más tiempo libre, descansos mejor distribuidos, seguros obreros mejor organizados, etc.; mayor bienestar en el hogar, una vida más larga, menos problemas... etc.

¿Qué quiere decir «el aumento de los bienes del espíritu»?

Esto quiere decir más facilidades y comodidades: para desarrollar los conocimientos profesionales; para iniciarse en las ciencias y en las artes, mantener en uno mismo la vida intelectual; para procurarse de distracciones sanas; para vivir la vida familiar en el hogar; para llevar a cabo los deberes del ciudadano y vivir la vida social; para dotarse de cultura moral y religiosa que eleva el alma y la perfecciona.

¿Qué quiere decir «el aumento de los bienes de la fortuna»? Esto quiere decir: más justicia en el contrato de trabajo, un aumento igualitario de los salarios; una protección más eficaz de la economía de los obreros; una mayor seguridad para el tiempo que se esté enfermo, inválido o al envejecer; un acceso más fácil a la propiedad.

León XIII querría, en efecto, que cualquier obrero alcanzara un día la adquisición de un pequeño patrimonio, ser propietario de un hogar, de una casa. Este sería, dice él, «la fuente más grande de ventajas y de acceso a una repartición de los bienes ciertamente más igualitaria».

León XIII conoce y comprende las aspiraciones profesionales de la naturaleza humana. Todo hombre aspira a la posesión de un hogar, de un rincón de tierra en el que sea el dueño y el rey. Los socialistas que no quieren que las personas tengan propiedades, si no son para el Estado, desconocen toscamente la naturaleza humana.

¿Tienen derecho a ponerse en huelga los sindicatos independientes con espíritu cristiano? Ciertamente. Dado que no existe ninguna institución que pueda proteger sus intereses legítimos, los obreros cristianos tienen, como cualquiera, el derecho a defenderse cuando sufren una injusticia, cuando se les niega obstinadamente una mejora de su situación que pueden pedir de manera razonable. En algunas circunstancias graves, este derecho puede convertirse en un deber.

¿Les interesa a las mujeres sindicarse?

Sí, a las empleadas y obreras de todas las profesiones les interesa sindicarse. Porque ellas son débiles, inexperimentadas, y sufren el riesgo de que no se les reconozcan sus derechos más a menudo que a los hombres. Las condiciones de trabajo de las obreras a domicilio lo han evidenciado.

Otro ejemplo: a veces, sucede que, por el mismo trabajo, igual de bien hecho, la mujer percibe un salario más reducido que el hombre. Es decir, un abuso. Con igualdad de rendimiento en el trabajo, en salario debe ser el mismo, sea cual sea el sexo del trabajador. ¿Alguna vez un hombre en su sano juicio ha pretendido pagar más barato la libra de pan en la panadería de la esquina que en la panadería de enfrente? Como mujeres, tienen por tanto intereses que defender; como esposas y como madres, también tienen otros muy importantes.

De hecho, es necesario que obtengan condiciones de trabajo compatibles con las obligaciones del hogar y los deberes de la vida familiar, ya que el lugar natural de la mujer es la casa. Es triste que se vean obligadas a salir de esta para ganarse la vida. Las obreras y empleadas no deberán aceptar siempre el reglamento íntegro del trabajo establecido para los hombres. Lo exige un interés superior, como es el interés familiar y social, y a veces incluso el religioso. ¿Cómo podrá notar una trabajadora el descanso dominical y practicar su religión si, al estar ocupada toda la semana en el taller, solo tiene el domingo para ciertas tareas indispensables, como la reparación de vestimentas, hacer la colada y lavar? Por tanto, deberá esforzarse por hacer que se inscriba en su contrato de trabajo la semana inglesa o el descanso de la tarde del sábado. Podríamos dar otros ejemplos, y destacar notablemente el interés que tendrían las mujeres, y con ellas, la familia, por tener jornadas reducidas de trabajo. Es cierto que, sobre ello, la nueva ley del 23 de abril de 1919 que establece la jornada de ocho horas les concede una amplia satisfacción.

Las mujeres también tienen toda una legislación protectora que se debe tener en cuenta en los talleres y en las tiendas; el sindicato, informado por los sindicatos del incumplimiento de las leyes sociales, actuará a través de sus delegados en la Comisión mixta intersindical o hará que intervenga, si fuera necesario, el inspector de trabajo.

¿Tienen las mujeres ventajas al sindicarse en sindicatos exclusivamente femeninos? Reunidas entre ellas, las trabajadoras se encontrarán más a gusto. Hablarán con más libertad de sus asuntos y de sus intereses, que a veces son distintos a los de los hombres.

Al estar agrupadas en sindicatos de ambos sexos, normalmente las mujeres deben ceder la gestión sindical a los hombres. Así perderían también la ocasión y el medio de iniciarse en la administración de negocios profesionales. No obstante, es necesario que, el día que reciban el derecho de voto, se encuentren en estado de defender, con la competencia deseada, sus intereses materiales y morales; los intereses de la familia y del hogar.

El socialismo, el enemigo más peligroso y brutal de la mujer, busca acaparar el movimiento sindical. Es necesario que las mujeres aprendan a identificar este enemigo y a cuidarse de sus trampas: la unión libre del programa socialista sería su deshonor y su desgracia.

En todo caso, los sindicatos de obreros y de obreras de una misma profesión deben concertarse con el objeto de defender los intereses comunes legítimos.

5º

Los deberes

¿Cuáles son las obligaciones que el obrero debe ejercer para cumplir con la ley? El obrero debe proporcionar íntegramente y al pie de la letra todo el trabajo al que se ha comprometido a través de un contrato consentido libremente y conforme a la igualdad; no debe perjudicar a su jefe, ni en sus bienes, ni hacia su persona; no debe confiarse para llevar a buen término sus reivindicaciones, ni en actos violentos, ni en actos sediciosos.

El listado y el método de estas obligaciones están sacadas de la encíclica Rerum Novarum de León XIII al que han llamado el «papa de los obreros».

¿Cuáles son las obligaciones que el jefe debe ejercer para cumplir la ley? Según la encíclica: deben darles el salario apropiado; debe prohibirse todo acto violento, todo procedimiento fraudulento y toda maniobra usuraria que estuviese encaminada a atentar contra sus ahorros y sus economías; debe darles la libertad de cumplir con sus deberes religiosos; no debe exponerlos a seducciones corruptoras ni a los peligros sensacionalistas; no debe desviarlos del espíritu familiar ni del amor por el ahorro; no debe imponerles trabajos desproporcionados a sus fuerzas o que no fuesen adecuados a su edad o a su sexo.

¿Qué es la ética profesional?

Es la llamada de la ley interior por la cual urge llevar a cabo exactamente las obligaciones especiales de nuestro oficio, de nuestro empleo o función.

En las antiguas asociaciones influenciadas por el espíritu cristiano, la ética profesional dominaba la vida y el tiempo libre de los «dueños» y de los «compañeros».

Por cualquier negligencia contra el honor del oficio o el deber de estado, era costumbre sancionar de forma severa. El dueño o jefe debía emplear en toda su fabricación materias en buen estado y leales; los compañeros u obreros debían esmerarse en la realización del trabajo. Cada uno se jactaba y honraba de ser concienzudo.

Hoy, la ética profesional se ve anulada con demasiada frecuencia. Algunos empresarios se permiten mentir sobre la calidad de los materiales empleados.

Venden productos bajo etiqueta de mercancía leal. De vez en cuando, la falsificación se daba en productos alimentarios o farmacéuticos: la deshonestidad del productor se convierte entonces en un peligro público.

También podemos encontrar obreros sin ética profesional que: desperdician el tiempo, malgastan las materias, sabotean el trabajo sin otra preocupación que hacer lo menos posible. Los obreros y los jefes saboteadores son afortunadamente excepciones, si no el fraude patronal y el sabotaje obrero habrían desprestigiado rápidamente a la industria nacional y la habrían arruinado, para mayor beneficio de los pueblos competidores.

Sería difícil para un dueño o para un obrero que no crean en Dios y en su justicia, hacerse una ética profesional recta y firme, que les incite siempre hacia el deber, a pesar del interés o del disfrute del momento.

¿Qué debe pretender un buen sindicato?

En primer lugar, un buen sindicato deberá pretender hacerse un buen temperamento sindical, es decir, una inteligencia presta a percibir el rol importante y el objetivo elevado de la asociación corporativa, presta a entender los servicios que esta organización exige a los miembros de la profesión, a la profesión por sí misma, al orden público y a la paz social y, por consecuencia, a la nación.

Con el temperamento sindical, desarrollará en él el sentido social, es decir, el sentido del interés general y el sentido de la solidaridad de los intereses, la cual está en las antípodas del sentido individualista o particularista.

El individualismo es una forma de egoísmo; el individualista piensa estrechamente en sus intereses personales, se aísla, ignora a los otros; no comprende que la unión hace la fuerza.

El particularismo, ya no trata del egoísmo del individuo, sino del egoísmo de los grupos, de las castas, de los partidos. Los particularistas se encierran en pequeños cenáculos que no ven más que los intereses de su asociación, de su medio, de su clase; no comprenden que la unión de su agrupación con otra agrupación haría de dos debilidades, una fuerza. Todos somos solidarios, ya que formamos parte del mismo cuerpo social. Nuestros actos ejercen una influencia buena o mala sobre la vida, sobre la felicidad, sobre la salud y la moralidad de nuestro prójimo.

Un ejemplo: aunque esté libre entre semana, reserva sus compras para el domingo; su vecino y su vecina hacen como usted: ¿qué sucede? Las tiendas permanecen abiertas el domingo; vendedores y vendedoras deben trabajar; lugar de reposo para ellos, lugar de vida familiar, lugar de asistencia a oficios religiosos. Sin embargo, los patrones estarían felices de cerrar sus tiendas; ellos también querrían beneficiarse del descanso; pero bajo pena de perder la clientela, se ven obligados a trabajar y a hacer trabajar.

¿Se da usted cuenta de cómo se mantiene todo?

El sentido social, como la caridad, nos enfrenta los unos contra los otros, pero este aporta una luz que ilumina sus pasos. Con él, la caridad es una caridad que tiene mucho en cuenta, una caridad muy instruida, muy sutil y muy atenta.

¿Cuáles son las obligaciones del buen sindicalista con respecto al sindicato? Pagar regularmente las mensualidades; asistir regularmente a las reuniones sindicales; observar los estatutos y reglamentos sindicales; mantener las instrucciones dadas por el departamento sindical para el interés de todos; comunicar al servicio sindical de empleo los puestos vacantes de los cuales se tiene conocimiento; inscribirse e interesarse por las organizaciones anexas, mutualidades, cooperativas, etc.; apoyar el periódico profesional de la federación, de la unión o del sindicato; seguir en lo posible los cursos profesionales, con el fin de destacar en el oficio y hacer honor al sindicato; iniciarse en la doctrina social cristiana, en la defensa de la legislación de los trabajadores, en los principios esenciales de la economía política, con el fin de ser capaz de cumplir de forma competente las funciones de dirigente sindical, de delegado del comité mixto, de consejero laboral, etc.; rendir culto al honor sindical y a su palabra.

¿Cuáles son las obligaciones del sindicalista para con el taller? Tener en cuenta las cláusulas del contrato de trabajo: ya sea un contrato individual o un contrato colectivo; apreciar el trabajo bien hecho y con esmero; tener una gran conciencia profesional; estar pendiente de las leyes obreras, sobre todo cuando se trata de la protección de las mujeres y de los niños; mantener la sangre fría a pesar de las emociones de los líderes socialistas, y no quejarse por nada, sino aferrarse estrictamente a la observación del contrato de trabajo; practicar las reglas de la sobriedad y luchar contra el alcoholismo en su entorno, que arruina la salud, priva a las mujeres y a los niños de una parte del salario, degrada al obrero y vuelve inútiles las mejores reformas; hacer respetar la moral en las conversaciones.

¿Cuáles son las obligaciones del sindicato con respecto a los miembros del sindicato? Verlos como hermanos; estar siempre dispuesto a defender sus derechos; alegrarse, sin segundas intenciones, de la ayuda que les brinda la organización sindical; ayudarlos, en caso de desempleo, a encontrar un trabajo y no cobrar este servicio con una invitación en

la taberna; tratar a los aprendices como trataría a sus propios hijos, y no convertirlos en pequeños criados en el taller; animarlos y ayudarlos a aprender el oficio; no mostrar ante ellos intenciones inadecuadas; darles buen ejemplo, desde el punto de vista de la sobriedad; esforzarse por formar en ellos la conciencia profesional.

6º

La actividad sindical

¿Qué camino debe seguir la actividad sindical?

Y como Ni decir tiene que el sindicato siempre deberá regular su conducta según las circunstancias. De esta forma, a veces será necesario prestar atención a un interés que pueda parecer secundario. La práctica no coincide siempre con la teoría.

Pero es útil conocer la teoría, es decir, el orden racional de las cosas. Ese es el camino que debe seguir normalmente un sindicato. Nada le impide llevar a cabo varias actividades.

En principio centrará su atención en el reclutamiento. Un sindicato obrero con pocos miembros no puede planear ninguna acción importante. Pero, para reclutar, son necesarios propagandistas capaces de discutir las cuestiones sociales y sindicales; para la dirección y la administración, es necesario que los sindicatos tengan muchos conocimientos: se exigirá la formación de un Estado Mayor sindical.

Los futuros dirigentes y propagandistas se formarán mediante el estudio: lecturas, asistencia a cursos, conversaciones con personas competentes, todo beneficia al que quiere aprender.

Pero el círculo de estudios, con el esfuerzo personal de búsqueda y de reflexión que requiere, será el mejor instrumento de formación, si es que está bien dirigido.

En el entorno adecuado, el sindicato se ocupará sin demora del contrato de trabajo de sus miembros: por ello estudiará la organización de una comisión mixta para entrar, por medio de su delegado, en contacto con los patrones de la profesión y establecer con ellas, si da lugar, un convenio colectivo.

Si la corporación, es decir, los sindicatos patronales y obreros que estén de acuerdo, no toman la iniciativa, corresponde al sindicato organizar en la medida de lo posible el servicio de formación y de perfeccionamiento profesional.

Tras ello, el sindicato deberá ocuparse de los obreros anexos: Mutualidad (seguros de desempleo, por enfermedad, etc.). Cooperativa (compras y ventas comunes) que afecta de distintas formas.

Una vez más, nada impide llevar todo a cabo, si las circunstancias son favorables.

¿Qué se entiende por servicio de formación y de perfeccionamiento profesional?  
Es el servicio que tiene como objetivo, a través de lecciones prácticas y de cursos técnicos, formar y aumentar en los sindicatos adultos la capacidad profesional.

Un sindicato de obreros o de empleados encontrará siempre la manera de organizar con pocos gastos los cursos profesionales más indispensables, una pequeña biblioteca, etc.

Los sindicatos deberán tener una gran estima por la educación profesional: cuanto más capaces y hábiles sean, más servicios prestarán a la industria, y por consecuencia, a los compañeros, a la sociedad entera y al país. [Recibido el 15 de julio de 2018].

#### **NOTAS**

*1 El proyecto de ley que incluye la ratificación del decreto del 13 de diciembre de 1919 ha sido presentado. (Ver Diario Oficial de 6 de febrero de 1920, documentación parlamentaria. Asamblea, nº 92, pág. 89).*

*2 Se recomienda especialmente a los trabajadores católicos entrar en ciertas agrupaciones, círculos o asociaciones según la cultura religiosa de sus miembros.*