

En torno a los contratos laborales concernientes a menores de edad

Cartas de soldada y de aprendizaje

POR

CARMEN M.^a CREMADES GRIÑAN

INTRODUCCION

En clara conexión con el ocaso de la Edad Media se desarrollan las actividades gremiales, que si bien tuvieron su origen en la época citada, el interés por las organizaciones de los gremios despertado en la década de los setenta —con algunos estudios precedentes como los de Jiménez de Gregorio (1) y los de Torres Fontes (2), entre otros—, se ha centrado en el siglo XVIII (3). Quizá la explicación de esta inclinación haya que centrarla en la elaboración de las Ordenanzas en ese siglo y en la existencia de numerosas y completas fuentes para esa época, muy insuficientes para periodos anteriores. Por este motivo para elaborar el presente estudio

(1) JIMÉNEZ DE GREGORIO, J.: «Incidencias en algunos gremios y cofradías de Murcia a finales del siglo XVIII», en *Anales de la Universidad*, Murcia, 1951.

(2) TORRES FONTES, J.: «Estampas de la vida de Murcia en el reinado de los Reyes Católicos», en *Murgetana*, núm. 12, 1960, págs. 44 y sigs. En este artículo trata sobre las Ordenanzas de los herreros y su organización; sobre el gremio y Cofradía de armeros trata en «Estampas», cits., *Murgetana*, núm. 23, 1962, págs. 33 y sigs.; la Ordenanza de tintoreros se estudia en «Estampas», cits., *Murgetana*, núm. 16, 1961, págs. 36 y sigs.; y la de colmeneros en «Estampas», cits., *Murgetana*, núm. 24, págs. 46 y sigs.

(3) MOLAS RIBALTA, P.: *Los gremios barceloneses del siglo XVIII*, Barcelona, 1970; GARCÍA ABELLÁN, J.: *Organización de los Gremios en la Murcia del siglo XVIII*, Murcia, 1976; VILLAS TINOCO, S.: *Los Gremios malagueños. 1700-1746*, Málaga, 1982; MOLL BLANES, I.: «La reforma de las Ordenanzas gremiales de Mallorca (Análisis de tres encuestas realizadas por la Sociedad Económica mallorquina de Amigos del País a principios del siglo XIX)», en *Rev. de Trabajo*, núms. 35-36, 1971, págs. 615 y sigs.; MORENO CASADO, J.: *Las ordenanzas gremiales en Granada en el siglo XVI*.



hemos tenido que acudir numerosas veces a la bibliografía referida a una cronología posterior al siglo XVII, la cual ofrece un estudio minucioso y exhaustivo.

Por ello la línea esencial trazada por Villas Tinoco sirve para introducir el planteamiento de esta aportación. La idea de que en la cúspide de la pirámide se sitúa un corto número de individuos con capacidad económica suficiente para emplear a una variable cantidad de trabajadores que pueden ser tanto oficiales como aprendices (4) nos atrae a este estudio. Y completa esta afirmación «con las debidas precauciones» la denominación de «capitalistas» en el sentido de que aplican su capacidad económica a la adquisición de materia prima: «Estos gremios se pueden considerar como un precedente de las modernas factorías donde se encuentran *in nuce* muchas de las características cualitativas de los modernos centros de producción» (5).

Así, pues, ha surgido la idea sustentada sobre esta afirmación y la problemática existente entre los contratos de aprendizaje, dentro de este marco descrito, y los de soldada o servicio doméstico. Numerosas son las divergencias entre ambos convenios de trabajo, a pesar de ello, existía un elemento común que atrae poderosamente la atención con una fuerza inusitada. En los mencionados contratos la figura central era un menor de edad, entre los 5 y los 12 años. Era representado por sus papadres o tutor y por ello se ponía al servicio de un señor o un maestro.

Esta tipología laboral de hondas raíces bajomedievales (6) se desarrollaba lentamente y adquiriría fuerza a lo largo de los siglos XV y XVI para ir decreciendo paulatinamente (7).

METODOLOGIA Y FUENTES

En el planteamiento presente se ha utilizado conjuntamente una metodología analítica y sincrónica de los hechos concretos, observados en las fuentes documentales, a la vez que un enfoque de síntesis y diacrónico, donde los elementos de juicio personales se han supeditado a los valores totales de los oficios gremiales y de las relaciones señor o empleador (*arbeitger*), como los denomina Merchan. Las fuentes directas documentales que se han utilizado están constituidas por las diversas escrituras de soldada o de aprendizaje contenidas en los protocolos de la primera mitad del siglo XVI (8). Con el propósito firme de continuar

(4) VILLAS TINOCO, S.: *Op. cit.*, pág. 134.

(5) *Ibidem*, pág. 134.

(6) MERCHAN FERNÁNDEZ, C.: «La relación jurídico-laboral en los fueros extensos castellano-leonés (siglo XIII)», *Rev. Política social*, 116 (1977), págs. 35-95.

(7) VILLAS TINOCO, S.: *Op. cit.*, pág. 138; GARCÍA ABELLÁN, J.: *Op. cit.*, pág. 103.

(8) Archivo Histórico de Murcia (A.H.MU.), *Protocolos*, núms. 362, 433, 608.

esta aportación singular en el campo de la Historia, presentamos un avance de un próximo estudio que prosiga cronológicamente.

Por otro lado, para una mejor comprensión de la fenomenología existente en el contexto, hemos creído conveniente establecer una conexión interdisciplinar con otras ciencias, como son la Sociología y el Derecho. Este último utilizado en una doble vertiente: una de ellas se remonta a la especialidad romanística, en la que hemos recibido una valiosa ayuda de Díaz Bautista, y una segunda vertiente dirigida al campo de la Historia del Derecho, basándonos en los estudios de Gibert, Merchan y Rodríguez Piñero (9).

1. LOS CONTRATOS DE SOLDADA Y APRENDIZAJE.

1.1. *Concepto.*

Se pueden considerar como un contrato laboral según la normativa vigente, puesto que exigían un trabajo humano, en cierto modo productivo y libre, por cuenta ajena (10) y remunerado. Antes de formalizar un contrato se realizaban numerosas pesquisas sobre el nuevo candidato en todo aquello que concerniese a los antecedentes familiares, y a las cualidades morales y piadosas.

Todo ello se realizaba con prudencia y en el caso que fuesen negativas no se hacían constar en ningún lugar para evitar un daño en su reputación social. Si las consultas eran favorables se inscribía al nuevo colaborador en el registro gremial, quedando constancia del día, mes y año en el que el aprendiz iniciaba sus actividades (11), y a la vez se realizaban ante un escribano (12).

1.2. *Las obligaciones.*

El contrato se realizaba interviniendo, por una parte, el representante del menor (13), bien fuesen los padres o tutores y en algunos casos los

(9) Esta segunda ciencia citada constituye dentro de la especialidad de Historia del Derecho, el brazo diestro en los estudios históricos, no sólo medievales, como se ha mantenido hasta fechas recientes, sino entroncados, vivamente en la Edad Moderna y aun en la Contemporánea.

(10) Aunque esto suponía subordinación y dependencia con el señor o maestro, bien si fuera carta de soldada o aprendizaje, respectivamente (cfr. MERCHAN, *op. cit.*, pág. 51).

(11) GARCÍA ABELLÁN, J.: *Op. cit.*, pág. 95. De esta suerte de registros no existen fuentes documentales para el siglo XVI en el Reino de Murcia.

(12) Comenta García Abellán cómo se suavizó este riguroso formalismo durante el siglo XVIII (*Ibid.*, pág. 36).

(13) Este podía ser niño o niña para el caso de soldada. Merchan subraya la inexistencia de las relaciones laborales de las mujeres jornaleras hasta el siglo XIII (*op. cit.*, 36).

padrinos, procedentes todos ellos de diferentes pueblos del reino de Murcia (14), y por otra parte, el maestro o señor al que servirían (15). Se obligaban con sus personas y bienes muebles y raíces, habidos y por haber, a cumplir las obligaciones suscritas. Estas aseguraban el porvenir de los protegidos y en el caso de las tutelas se justificaba el empleo decoroso de los bienes recibidos como administradores (16).

Se obligaba el aprendiz a servir «fiel y juicialmente» al maestro, a la vez que debía permanecer en la casa de éste. De otro lado, el segundo se comprometía a darle vestido, comida bebida y zapatos (17), en los casos de soldada se obligaba el señor a cuidar al menor en caso de enfermedad, lo cual suponía una protección de la salud e integridad del trabajador (18).

Este planteamiento de derechos y deberes se ajusta adecuadamente al esquema trazado por Merchan, el cual engloba en cinco puntos las condiciones a las que se someten los firmantes: 1.º El trabajador queda obligado bajo el poder directivo del receptor; 2.º el empleado pone a disposición de aquél su fuerza o habilidad de trabajo para aplicarlo en interés del señor o maestro; 3.º el trabajador está sometido a la disponibilidad del empleador; 4.º esa dependencia exige una protección y tutela especiales; 5.º esbozo de esta «recíproca lealtad» de inspiración germánica que tendrá como consecuencia el deber de fidelidad del trabajador al maestro y el deber de protección y asistencia por parte de éste al primero (19).

(14) Villena, Cartagena, Cehegín, Alcaraz, Minaya y otros. Bennassar comenta esta incidencia de los vecinos de los pueblos en la ciudad para solicitar un puesto de trabajo (*Valladolid au siècle d'or*, París, 1967, pág. 227).

(15) MOLINA MOLINA, A. L.: *La vida de Murcia a finales de la Baja Edad Media*, discurso leído en el ingreso como académico en la Academia Alfonso X el Sabio, celebrado en abril de 1983, Murcia, 1983.

(16) VILLAS TINOCO, S.: *Op. cit.* pág. 135.

(17) «e yo Gonzalo Avad, alpargatero, otorgo e conozco en buena verdad y fuer... y prometo y me obligo de la dar comer, e beber e vestido e calzar durante seis años y razonablemente (A.H.MU., *Protocolos*, núm. 362, fol. 242).

(18) A.H.MU., *Protocolos*, núm. 433, fol. 253; núm. 362, fol. 251. «Esta defensa de la integridad del trabajador obedece más a una concepción patrimonial del mismo que a una prestación *in obligatione*» (MERCHAN, *Op. cit.*, pág. 87).

(19) *Ibid.*, pág. 56. No hay que descartar, sin embargo, la ascendencia romana de este deber de fidelidad, ya que por la *locatio conductio operarum*, se daban en arriendo los servicios de un esclavo propio, y por extensión los propios servicios de un hombre libre (*mercenarius*), era uno de los llamados contratos de «buena fe» (junto con la compraventa, la sociedad, el mandato, y algunos otros negocios de menor persistencia histórica). La *bona fides* que presidía estas relaciones contractuales, y que aparecía expresada en la propia fórmula que el deber de lealtad recíproca y la mutua fidelidad de las partes que intervenían. De otro lado, no hay que olvidar que en Roma se había tipificado como institución frecuente las *operae liberti*, servicios que el liberto prometía a su patrono al tiempo de ser manumitido y a cambio de una protección por parte de su antiguo dueño. En las

El aprendiz vivía con el maestro como un miembro más de la familia (20), incluyéndose la vivienda como un tipo de salario, lo que denomina Merchan «salario-vivienda» (21). Su función se desempeñaba al cumplir los pequeños detalles de las labores propias del hogar, en caso de soldada o bien las de un gremio y realizar recados (22). La jornada estaba en función de la luz natural, por lo que se trabajaba de sol a sol (23). Al mediodía se hacía un descanso y se cerraba el taller «desde el campanó de las doce hasta la campanica del sueño (hacia las tres de la tarde) sonaba» (24), esto se hacía con el fin de comer sin testigos. Este horario se sobreentiende que era duro y fuerte para un niño de una edad que oscilaba entre los 5 a 12 años, y que dependía notablemente del carácter exigente, más o menos variable, del maestro. Esta vinculación de dependencia hace pensar en un principio de fiduciaridad (25) por el cual la relación se debía de basar en la mutua confianza de las partes. En el caso de los asalariados domésticos, en los que como consecuencia del carácter patrimonial y señorial en el que se desarrolla su labor, más que de mutua confianza (*factor volitivo*) habría que hablar de simple sumisión (*factor coactivo*) (26).

1.2. El salario.

En cuanto a la percepción del salario se ha de subrayar como lastre medieval la frecuencia de no cotizar el trabajo, la energía humana, la producción se paga en especie (27), y reducidas ocasiones en dinero (28).

relaciones patrono-liberto estaban muy patentes los deberes metajurídicos de lealtad recíproca: el liberto debía a aquél la *fides patroni*. Hasta qué punto juegue en el deber de fidelidad del trabajador hacia su jefe en la época estudiada, la herencia romana de la *fides*, o la germánica de *Treu und Glauben*, cuestión que excede los límites de este trabajo.

(20) MOLINA MOLINA, *Op. cit.* pág.

(21) *Op. cit.*, pág. 87.

(22) FUENTES Y PONTE describe así las funciones de un aprendiz: «el aprendiz no hacía sino recados de ir por hilo, barrer la casa, traer agua de la acequia, tener al mañaco, hijo de su maestro o ir con la alcuza por aceite a los graneros del cabildo» (*Murcia que se fue, Murcia*, edición de 1980, pág. 54).

(23) «Abriase al alba la puerta del taller» (*Ibid.*, pág. 52); MERCHAN, *Op. cit.*, pág. 62.

(24) FUENTES Y PONTE, J., *Op. cit.*, pág. 56.

(25) MERCHAN, *Op. cit.*, pág. 88.

(26) *Ibid.*, pág. 88.

(27) *Ibid.*, pág. 51. Principalmente se entregaba ropa a lo largo del período que se estudia. Otras veces se pide la entrega de herramientas para que se desempeñe el oficio, «excepto ruedas y rastrillo» (A.H.MU., *Protocolos*, núm. 362, fol. 23).

(28) Tan sólo en algunos casos de soldada se percibe una asignación anual que oscilaba entre los 500 a 900 mrs. (A.H.MU., *Protocolos*, núm. 362, fol. 251).

Esta característica todavía se observaría en el siglo XVIII (29). Mayor importancia adquirió el pago exigido en el contrato al finalizar el tiempo fijado. Se ha de matizar la distinción existente en las cartas de aprendizaje donde se exige que se entregue a éste una vestimenta nueva (30). En algunas ocasiones junto a ésta se pide una cantidad elevada, la cual suele oscilar alrededor de los 5.000 maravedises. Junto a lo mencionado, también se entregaban herramientas para desempeñar su oficio (31) unas veces se daban al comenzar el contrato y otras al finalizar.

Un caso frecuente se observa en el pago al extinguirse el contrato del servicio doméstico, puesto que en éste se pedía la entrega de una cantidad de dinero invertida en joyas y ropas a modo de ajuar, petición basada en la necesidad del mismo porque se finalizaba dicho servicio al cumplir los diecisiete años, edad muy apropiada para contraer matrimonio (32). En caso de ser varón se entregaba la cantidad estipulada en moneda (33).

1.3. Extinción del contrato.

El aprendiz no podía abandonar al maestro sin una causa justificada y legítima, en caso contrario estaba obligado a soportar las consecuencias deducidas del incumplimiento (34). La duración del contrato era variable, desde los dos años hasta diez como máximo. Esta dimensión crono-

Todavía presionaba la idea romana de que la actividad de un trabajador producía exclusivamente lo necesario para su manutención, es decir, que no se tomaba en consideración lo que la doctrina marxista ha puesto de relieve como «plusvalía» y que los propios autores de esta corriente entienden ser muy reducida en las etapas precapitalistas. Cuando en Roma un hombre libre trabajaba como esclavo creyendo que lo era (*homo bonae fidei servius*) y después descubría su condición de libre se le entregaba lo que había recibido a título gratuito (herencia, donación y legado) durante el tiempo de su aparente esclavitud, pero no los salarios que había ganado trabajando para otros por cuenta de un falso dueño, porque estas ganancias se entendían compensadas con la manutención recibida (Pomp. 3 ad Sab. D. 41, 1, 19). Esta idea venía expresada en la frase castellana «lo comido por lo servido».

(29) GARCÍA ABELLÁN, J.: *Op. cit.*, pág. 104.

(30) En algunas escrituras la minuciosidad de detalle respecto al traje requiere una atención especial, se pedía capa, sayo, jubón, calzas, cinto y camisas, indicando la clase de paño (A.H.MU., *Protocolos*, núm. 362, fols. 23 y 581). Señala Villas Tino-co que en la descripción del mismo se desprende que son reminiscencias de un pasado remoto, quizá tanto en tiempo como en espacio (*op. cit.*, pág. 138). También Bennassar alude al equipo recibido por el aprendiz (*op. cit.*, pág. 235).

(31) Como aconteció al finalizar el tiempo de trabajo de un aprendiz en el gremio de curtidores que se le entregó una tabla, tres cuchillas y un delantal.

(32) A.H.MU., *Protocolos*, núm. 362, fol. 439; núm. 433, fol. 253; PÉREZ MOLLEDA, en la comunicación presentada en Zaragoza, señala 18-19-20 años para el siglo XVI (Congreso sobre la época Zurita, 1983).

(33) A.H.MU., *Protocolos*, núm. 362, fol. 492.

(34) GARCÍA ABELLÁN, J.: *Op. cit.*, pág. 103.

lógica difiere a la observada en el siglo XVIII, donde no era posible reducir el tiempo menos de cuatro años (35).

La conminación al cumplimiento forzoso de las obligaciones contraídas por el aprendiz mediante contrato es frecuente en el derecho histórico español, como lo manifiestan las Ordenanzas de zurradores de Barcelona (1440). En las cuales se disponía que el aprendiz no podía desamparar al maestro sin consentimiento de éste. A la vez, no podía comenzar otro servicio en ningún gremio sin justificar las causas que ocurrieron en el abandono. La ausencia del aprendiz imponía al maestro dar razón del hecho al gremio, para que se anotara en el libro de aprendices (36). La verificación de la extinción del tiempo correspondía al gremio, al cual el maestro había de dar cuenta de la terminación del mismo exponiendo las causas concurrentes (37).

2. REQUISITOS PREVIOS PARA REALIZAR EL EXAMEN DE INGRESO AL GREMIO.

Para realizar el examen se requería haber cumplido el período de aprendizaje de un modo total y completo, para ello se exigía, salvo en algunos casos, la correspondiente certificación del maestro con quien hubiere practicado: «Ninguna persona puede ser examinada para maestro del gremio, ni poner tienda tal, hasta tanto conste ya por los libros del gremio, como por certificación del maestro, que le ha enseñado el oficio, haber sido aprendiz cuatro años al menos y otro de oficial» (38).

La realización de un examen suponía la incorporación de un nuevo aprendiz dentro del gremio, puesto que se mantenía un criterio limitado del número de aprendices. Tan sólo se permiten dos, como lo establecen las Ordenanzas de cordoneros (cap. 5): «Se ordena que ningún maestro pueda tener más de dos aprendices, los cuales hayan de serlo por cuatro años lo menos, porque este tiempo se tiene por bastante para ser haviiles y poderse examinar de maestros; y el día que pidieran el examen, hagan obligación de mostrar calificación de sus maestros de cómo han servido los dichos cuatro años; y el que no hubiere sido aprendiz quatro años no pueda trabajar de oficial y los veedores que de otra manera lo executen incurran en la pena de mil maravedises, aplicados como dicho es» (39). Sin embargo, en otros gremios se reduce a la unidad, como en el caso

(35) No era posible redimir con dinero el tiempo que faltase. Sin embargo, a los hijos de los confiteros se les exoneraba de los dos años de prácticas necesarios (*Ibid.*, pág. 102). Bennassar distingue diversos períodos, más variados que lo reflejado en las escrituras de este Reino de Murcia (*op. cit.*, pág. 234).

(36) GARCÍA ABELLÁN, J.: *Op. cit.*, pág. 103.

(37) *Ibid.*, pág. 105.

(38) Ordenanzas obra prima, cap. 4 (*Ibid.*, pág. 115).

(39) *Ibid.*, pág. 150.

del gremio de alpargateros: «Y no podrá tener más de un aprendiz, o por un caso preciso uno al cumplir y otro principiando y precisamente ha de costar de asiento el ajuste en el libro del gremio y si no, no será válido el trato» (40).

Hasta aquí se ha querido esbozar una situación típica de los trabajos artesanales y propia del Antiguo Régimen y que ha perdurado en cierto modo, en lo concerniente a servicio moderno, las típicas niñeras colocadas a servir tan sólo por el vestido y la comida; y por otro lado, los niños de 12 a 14 años, sobre todo, colocados para realizar recados en diversas tiendas. Esta situación comentada podemos decir que desaparece en la década de los sesenta, siendo muy variable geográficamente. Esta dedicación infantil al trabajo, junto con la jornada laboral tan extensa, y otras características que suponían un claro exponente de dominio y explotación, fueron duramente criticadas en el siglo XIX, y totalmente prohibidas en la legislación laboral.

Es obvio que esta contratación laboral satisfacía al maestro, constituyendo un tipo de inversión efectuada en los primeros momentos del aprendizaje y en los que se resarcía tan pronto el rendimiento del muchacho alcanzase metas más rentables para indicarle trabajos de mayor importancia, entidad y cualificación.

En cuanto al servicio de soldada se puede colegir la clara continuidad que supuso desde los años medievales, hasta el siglo XX. El trato y comportamiento del señor implicaba una mayor o menor dureza en el servicio y que supuso desde un primer momento un trabajo gratuito, que nos hace pensar en la sustitución de la esclavitud por este tipo de contrato.

(40) *Ibid.*, pág. 40.