

EL APRENDIZAJE EN GRAN CANARIA A PRINCIPIOS DEL SIGLO XVII. EL ESLABÓN INICIAL DEL PROCESO LABORAL

Juan Alberto Rodríguez Segura

Durante la época moderna se asiste a la madurez y consolidación de los pretéritos modelos productivos medievales, comenzando prontamente su declinar debido al surgimiento de nuevas iniciativas productivas que se van a encargar en todo momento de modelar el sistema socioeconómico de la época. Así, la actividad gremial paulatinamente va cediendo terreno a las precoces actividades industriales, que van minando el vetusto sistema productivo medieval, provocando mutaciones de gran calado en el pulso sociolaboral del momento. Para analizar esa realidad socioeconómica en Canarias durante el Antiguo Régimen debemos comenzar por estudiar la trascendencia de las primeras actividades productivas y la vinculación que poseen con el proceso gremial iniciado en época medieval. Por ello se ha optado por adentrarnos en nuestra empresa de aproximación a la temática laboral por medio del estudio del proceso formativo inicial: el aprendizaje.

El período de aprendizaje goza de una gran significación dentro del mundo del trabajo durante el Antiguo Régimen, puesto que se trata del estadio de acceso a la cualificación laboral. Debido precisamente a ello se sitúa como el punto de partida de cualquier investigación que pretenda analizar el marco de las relaciones productivas, además de ayudarnos a representar la verdadera dimensión socio-económica de las sociedades históricas del momento. El aprendizaje, como período formador inicial en la adquisición de conocimientos para su aplicación en las diversas actividades económicas, requiere un análisis que ha sido abordado en escasas ocasiones y con desigual ámbito cronológico. Lo cierto es que si bien la historiografía canaria ha otorgado mayor relevancia al fenómeno de la incorporación de Canarias a la Corona castellana, y las consecuencias que se derivan del proceso, no todos los parámetros de la vida insular han sido lo suficientemente ponderados. Así, nos encontramos ante estudios que tratan de clarificar el devenir histórico insular a partir de la conquista¹ mediante obras de cariz global que presentan consideraciones de igual índole y que, por lo tanto, no analizan con la suficiente profundidad el marco de las relaciones laborales, que tradicionalmente se ha dejado de lado, a excepción de algunas aproximaciones que señalaremos con posterioridad.

A nivel nacional existen numerosas monografías que se hacen eco de la trascendencia del fenómeno del aprendizaje, a través del estudio de los gremios, las reglamentaciones de oficios, el sistema laboral del momento, etc. Para hacernos una idea de la magnitud, podemos destacar, sobre todo por su precocidad y certeza, la obra de Rumeu de Armas *Historia de la previsión social en España*,² a la que le siguen una enorme variedad de trabajos con una especialización y localización de mayor concreción, de los que es un ejemplo el estudio de los gremios malagueños de Siro Villas Tinoco.³

Sin embargo, a pesar de la fecunda producción peninsular, el estudio del mundo del trabajo no se ha visto emulado desde las islas con la misma profundidad. Si bien existen diversas tentativas de acercamiento a la temática laboral, las lagunas temporales existentes no son en

absoluto desdeñables. En este sentido caben destacar los estudios realizados por los profesores Lobo Cabrera⁴ y Torres Santana.⁵ A ello hay que sumarle las recopilaciones de las ordenanzas, tanto de Tenerife, La Palma y de Gran Canaria, que ostentan enorme trascendencia en la labor de acercamiento al mundo de los oficios, puesto que en ellas aparecen las reglamentaciones y directrices que vertebraban las diversas actividades económicas. Tenemos por un lado la obra de Peraza de Ayala,⁶ la de Ana Viña Brito⁷ y la de Morales Padrón,⁸ en las que se analiza la trascendencia de las primeras regulaciones municipales, tan estrechamente relacionadas con la realidad laboral del momento. Como vemos, los estudios realizan una aproximación al ámbito del mundo del trabajo para el siglo XVI y XVIII, pero no sobre el XVII, que es el marco cronológico que pretende ser abordado en el presente trabajo. Para ello intentaremos efectuar un acercamiento a la primera quincena de la centuria, tratando de establecer si las directrices laborales del XVI se mantienen aún, y cuáles son o pueden ser las causas de la inmovilidad de las mismas o de los cambios apreciados. Se ha optado, a su vez, por seguir en la misma línea espacial que en los trabajos citados, es decir, escogiendo Gran Canaria como zona de análisis debido al interés en la profundización de las relaciones laborales establecidas por los autores en esos estudios, además de presentar características válidas para explicar el fenómeno del aprendizaje en el resto del archipiélago. A todo ello obedece la elección del solar grancanario como objeto de análisis, además de emplear como fuente para el acercamiento a la realidad socio-económica del XVII la documentación notarial. Aún tratando de obviar el debate historiográfico acerca de la idoneidad de este tipo de fuentes, lo cierto es que se nos muestra como uno de los únicos recursos que poseemos para tratar de rescatar del olvido las relaciones laborales en el marco de lo social. Además, la casuística encontrada en la documentación, es lo bastante variada para establecer conexiones con otros estadios del proceso formativo como lo reflejan, por ejemplo, las cartas de examen. Por otro lado, también contamos con los contratos de aprendizaje, los servicios, las soldadas...

La actividad y sistema gremial

Tras señalar la idoneidad del estudio de las relaciones laborales y, más concretamente, en el caso que nos ocupa, del estadio de aprendizaje, comencemos por desvelar las características fundamentales del proceso formativo. Debemos abordar primeramente la problemática de la institución gremial en las ínsulas. A este respecto, la historiografía canaria no ha resuelto con garantías la discusión sobre la existencia o no de la agrupación gremial en el seno del archipiélago. En este sentido habría que destacar que Canarias mantiene, salvo excepciones que ahora analizaremos, las características fundamentales del sistema gremial durante el proceso de capacitación laboral. Sin embargo, como señalamos, presenta algunas diferencias que deben ser valoradas a la hora de considerar la existencia de una estructura gremial insular. El valor que concedamos a estas diferencias con respecto a los modelos peninsulares, nos dará la pauta para establecer si existe o no actividad gremial.

En líneas generales puede decirse que el gremio es una asociación de artesanos y trabajadores de igual profesión, que tras unas ordenanzas comunes, se hallan unidos en la búsqueda de unos intereses comunes a su clase. En este sentido Rumeu señala el surgimiento de la estructura gremial en función de las características económicas de la época: “escasez de habitantes y numerario; aislamiento de los centros de población; estado de guerra frecuente; vida pobre y escasa en gustos, y necesidad de evitar una superproducción que no podía tener salida por falta de exportación”.⁹ Si se consideran como válidas las afirmaciones anteriores, vemos que algunas de ellas son perfectamente válidas para el caso canario, como son la escasez de habitantes y numerario, y cierto aislamiento de los centros de población. Lo cierto

es que el mismo autor señala que la institución gremial respondía a un estadio de desarrollo que trajo “como lógica derivación una economía rudimentaria, en la que cada centro se limitaba a producir sólo aquello que consumía y a consumir lo que producía. En tales circunstancias era preciso evitar una superproducción, que no podía tener salida por falta de exportación...”¹⁰ En este caso Canarias, no se nos muestra como elemento ejemplificador de este modelo económico que según él caracteriza el surgimiento de la actividad gremial, puesto que el sistema económico insular queda definido prontamente por un avezado interés por el desarrollo de monocultivos de exportación –primero el azúcar y luego el vino– y por una economía de producción interior deficitaria, que requería de constantes intercambios productivos con otras zonas. Así, pues, vemos que las condiciones económicas no eran las más idóneas para el surgimiento de la actividad gremial, siempre teniendo en cuenta esa idea de Rumeu de autoconsumo y la escasa vertebración industrial, ya que las islas no se ajustaban a ese sistema por él planteado. A ello hay que unirle la falta de menciones acerca de la institución gremial en la documentación, la inexistencia de ordenanzas gremiales o que en los exámenes para acceder a la maestría, el tribunal estaba designado por el cabildo de la isla, y no por el gremio como se hacía en territorio peninsular.

A pesar de ello, debemos ponderar con máxima prudencia la problemática de las actividades gremiales antes de realizar algún tipo de juicio, puesto que si bien en Canarias no se cumplen la totalidad de las condiciones comunes al territorio peninsular, existe un amplio grado de similitud entre la organización laboral del archipiélago y la castellana. Así, tenemos que el mundo del trabajo en el archipiélago en cuanto a sus períodos de formación y desarrollo también se hallaba dividido en tres episodios: aprendizaje, oficialazgo y maestría, lo que nos indica que si bien no existían gremios en Canarias, la vertebración del sistema laboral sigue un patrón gremial. En la documentación notarial se hace expresa referencia a los períodos de cualificación laboral, lo que demuestra su total implantación en el territorio insular, destacando sobremanera los contratos de aprendizaje y los exámenes realizados ante el tribunal cabildicio.

I. El aprendizaje

Comencemos por definir, *grosso modo* al menos, las características de este proceso evolutivo a nivel peninsular en el seno de las relaciones de trabajo en lo que al fenómeno formativo y de capacidad profesional se refiere. El escalón de acceso, como se ha mencionado con anterioridad, es el período de aprendizaje en el que un pupilo es entregado por su padre o tutor a su maestro para que éste le enseñe un oficio a cambio de trabajar para él durante el tiempo de formación –entraremos en mayores detalles cuando analicemos pormenorizadamente la naturaleza de esta esencial relación maestro/aprendiz–. La trascendencia de esta primera etapa formativa es tal, que sirve como vehículo de regulación de acceso al mercado laboral, convirtiéndose en un mecanismo de perpetuación endogámica en el seno de las comunidades gremiales.¹¹ Tras varios años como aprendiz –de 2 a 4 nos señala Rumeu-,¹² y tras cumplimentar el tiempo de aprendizaje pactado entre las diversas figuras que participan en la relación, el pupilo se convierte en oficial. El aprendiz debe realizar todas las labores que le indica su maestro –no siempre estando relacionadas con la actividad u oficio que pretende aprender–, sin ausentarse sin permiso de aquél. A cambio el maestro debe cuidar de su discípulo, darle de comer, vestir y curarle en sus enfermedades. Parece ser que la edad de acceso podía estar limitada, especificándose aquella a partir de la cual se podía realizar el ingreso, y también aquella otra a partir de la que se podía acceder al oficialazgo.

II. El oficialazgo

A este segundo período formativo se accedía tras haber cumplimentado el proceso de aprendizaje, en el cual los pupilos aprendían las técnicas y rudimentos para abrirse camino en el mercado laboral. Para el ingreso como oficial, el maestro debía prestar juramento y dejar constancia de la nueva situación laboral ante el gremio. Durante la singladura como oficial se ponía en práctica los conocimientos adquiridos por un período de dos años, a partir de los cuales se solicitaba la realización de la prueba que daba acceso al nivel profesional superior: la maestría. Mientras duraba la etapa de oficialazgo el oficial trabajaba a jornal en un taller de un maestro, pero no podía establecerse por cuenta propia.

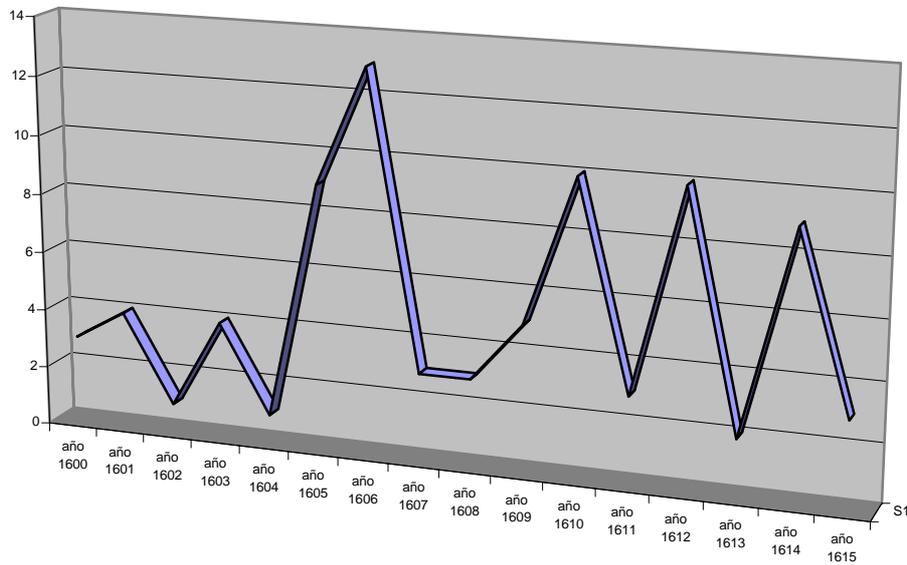
III. La maestría

La etapa de la maestría se caracterizaba por la facultad que tenían quienes habían obtenido el grado de maestro de montar su propia tienda y la posibilidad de tener varios aprendices a su cargo. Para acceder a ella mediaba el examen, del que debía abonar los derechos, y que consistía en una parte teórica y otra práctica en la que el aspirante debía desarrollar una obra maestra. El tribunal estaría formado por maestros pertenecientes a la agrupación gremial, que se encargarían de verificar que la “pieza de examen” se había realizado conforme a los cánones de la corporación. Si se superaba la prueba el aspirante obtenía el grado de maestro, y si no, debía presentarse de nuevo ante el tribunal en espera de mejor suerte. En Canarias el tribunal estaría formado por maestros especializados en las diversas actividades productivas, los cuales serían designados por el propio cabildo de la isla. El aspirante debía presentarse ante los examinadores, que “tras hacerle las preguntas y repreguntas necesarias si lo hallaban hábil y suficiente le permitían abrir tienda pública como oficial examinado”.¹³

Los contratos de aprendizaje en Gran Canaria

Tras analizar la documentación notarial referente a Canarias verificamos la existencia del mismo talante general que con respecto al aprendizaje acaecía en el resto del territorio hispano. El total de contratos de aprendizajes en el período 1600-1615 se eleva hasta los 83¹⁴ (gráfico 1). Podemos apreciar que el volumen de contratos de aprendizaje no se incrementa de forma notable hasta la mitad de la primera década de la centuria lo que quizás sea muestra de la reducida interconexión entre el ataque de Van der Does a Las Palmas y la necesidad de nueva mano de obra especializada para las labores reconstructivas. Pudo deberse en parte a que las tareas de reconstrucción fueron emprendidas de forma comunal por los vecinos y sin la obligatoriedad de una cualificación profesional específica. Todo ello evidenciaría una escasa necesidad de nuevos contingentes laborales especializados en tareas constructivas, por ejemplo albañiles, carpinteros o canteros –además de que se tardarían varios años en instruir a los jóvenes en los oficios relacionados con la construcción–, lo que no quiere decir que el esfuerzo reconstructivo del área urbana no fuese importante.¹⁵ Sin embargo tras la lectura de los contratos de aprendizaje, observaremos que entre las múltiples tareas a las que se van a dedicar los nuevos pupilos, no existen muchas pistas que dejen entrever que la ciudad de Las Palmas acaba de ser sometida a un ataque por la escuadra holandesa, puesto que como veremos posteriormente la mayoría de los contratos de aprendizaje se vinculan con el sector textil. Ello puede indicar que el ataque no es un estímulo para la proliferación de aprendices dedicados a tareas de reedificación, al menos a tenor de la naturaleza de los contratos constatados. Posteriormente analizaremos la distribución de los aprendices dedicados a cada oficio para comprender mejor esta realidad.

**Gráfico1:
Evolución de los contratos de aprendizaje en Gran Canaria.
1600-1615.**



Fuente: AHPLP. Elaboración propia.

En Gran Canaria, durante el período de estudio, la edad media de acceso al aprendizaje se sitúa en torno a los 14 años, aunque existen casos en que los aprendices acceden a la etapa de formación con una edad más avanzada. Ejemplo de ello es el contrato por medio del cual entra en aprendizaje Martín...[roto]...de 20 años, en que Jusephe de Pas, padre de huérfanos, pone por aprendiz al muchacho con Amaro Hernandes, carpintero.¹⁶ Lo mismo ocurre con Juan García¹⁷ que es puesto por aprendiz de herrero. Pudiera pensarse en una posible conexión entre edad más avanzada y el desarrollo de labores de mayor trascendencia dentro de un oficio, o incluso el preferir para determinadas actividades profesionales que requerían mayor esfuerzo físico una edad superior. Sin embargo, esto no siempre se corresponde ya que nos encontramos pupilos de escasa edad desarrollando tareas de elevada exigencia física, como el caso de Jusepe Dias, que es entregado para el aprendizaje del oficio de herrero y calderero con sólo 9 años.¹⁸ Ello muestra un cierto distanciamiento con lo que se plantea a nivel peninsular donde podían existir reglamentaciones que especificasen la edad de acceso al aprendizaje.¹⁹ Sin embargo, en el caso de Gran Canaria las Ordenanzas del Concejo no poseen ningún tipo de manifestación al respecto.²⁰ Debemos constatar que el acceso temprano al aprendizaje podía estar motivado por la realidad familiar del joven que a partir de ese momento se incorpora al mercado laboral. El pupilo podría tener una procedencia extremadamente humilde y la necesidad de la familia requería la marcha del muchacho para hacer frente a situaciones de crisis, puesto que durante el aprendizaje el mantenimiento del joven corría a cargo del maestro encargado de instruirlo en el oficio. Otra de las posibilidades documentadas, es que el muchacho fuera huérfano, y el padre de huérfanos optara por ponerlo por aprendiz contando aquél con temprana edad. Veamos ahora un cuadro con la distribución de edades según los contratos, para tener mayor consciencia de las edades de acceso al

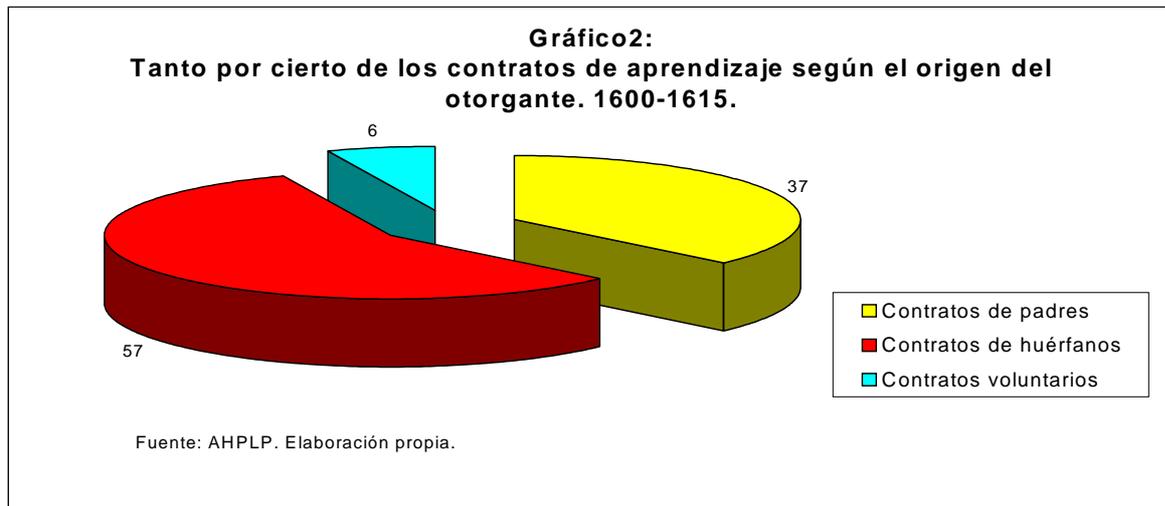
aprendizaje, puesto que si bien la edad media de los pupilos cuando entran a depender del maestro es de 14 años, la casuística es bastante diversa, presentando notables diferencias.

AÑO	EDAD DE ACCESO (en años)
1600	14, 14
1601	17, 14, 16, 12
1602	
1603	14, 13
1604	15, 18, 12, 14 19
1605	12, 12
1606	15, 17, 16, 18, 12, 10
1607	12, 15
1608	18, 16
1609	12, 14
1610	16, 12, 11, 16, 20
1611	10
1612	12, 14, 14, 14, 14, 14, 14, 19
1613	20
1614	18, 12, 10, 19, 20
1615	12, 14

Cuadro 1: Edad de acceso al aprendizaje. 1600-1615. Fuente: AHPLP. Elaboración propia

Con respecto al origen del contrato debemos señalar, precisamente, la existencia de una triple realidad en la naturaleza de los otorgantes. Por un lado se trata de casos en que los padres entregan a sus hijos poniéndolos como aprendices; por otro aparece la figura del padre de huérfanos, que es aquella persona encargada de introducir en la vida insular y cuidar a los muchachos sin progenitores vivos. Ostentan una gran significación en la documentación ya que en numerosos casos son quienes encauzan el futuro de los pupilos al elegir el oficio que desempeñarán posteriormente. A su cargo, a tenor de los contratos de aprendizaje, tenían numerosos huérfanos que le habían sido entregados por el cabildo de la isla, que era también el encargado de nombrarlo como encargado de los mismos. En el período de análisis la persona a quien se encomienda realizar esta tarea en Gran Canaria era Jusephe de Pas “padre de huérfanos nombrado por la justicia y regimiento de esta isla” que pone por aprendiz a numerosos muchachos como a Gregorio Betancor, de 18 años, huérfano de padre y madre, con Manuel Gonsales, carpintero...²¹

Finalmente, aparecen también algunos contratos en los que se asiste a una vinculación directa entre el aprendiz y el maestro, en los que son los primeros los que de forma autónoma pactan la relación de aprendizaje con quien le va a enseñar el oficio. Se trata de casos minoritarios en el período de estudio propuesto, tratándose de personas mayores de edad, puesto que de lo contrario necesitarían la presencia de un tutor que se hiciese responsable y participase en los contratos (gráfico 2). Esta es la forma empleada por Lorenço Martín, estante en la ciudad de Telde, que se obliga a servir a Juan Peres, herrero “en todo lo necesario en su tienda, oficio y fuera de ella, durante el tiempo y espacio de 3 años y 3 meses, en el que le tiene que dar de comer y beber a su costa”.²² En el contrato se aprecia, además de la voluntariedad del aprendiz por pasar a formar parte activa del mudo laboral, las características bajo las que se vinculan ambas personas, es decir, por un lado nos encontramos con la obligación del aprendiz de encomendarse a las tareas ordenadas por su maestro, y por



otra parte, nos hallamos ante las obligaciones a cumplimentar por parte de este último. Nos percatamos con ello de que las condiciones en que participan estos aprendices voluntarios son prácticamente las mismas que las que presentan los hijos y huérfanos puestos a oficio por sus tutores: necesidad de comida, alojamiento, vestido y cuidados médicos. Ello nos vuelve a hacer reflexionar acerca de los motivos por los que se vinculan a un maestro: la necesidad de conseguir alguna suerte de sustento para paliar las necesidades básicas, además de conseguir una cualificación que le permita adherirse al mercado laboral del momento.

Otra de las características de mayor trascendencia del período de aprendizaje en el siglo xvii es el carácter masculino que se atisba en el proceso formativo. Es decir, mientras que en el caso de los servicios existía la posibilidad de la incorporación de la mujer al mundo laboral, o incluso del desarrollo de determinadas actividades como es el caso de las vendederas,²³ regateras²⁴ y trezeneras,²⁵ en el período de aprendizaje la condición femenina no está presente en la documentación. No existen datos acerca de la participación de ninguna mujer ejerciendo de aprendiz durante los primeros años de la centuria. Ciertamente pudiera resultar bastante paradójico debido a que, como se acaba de señalar, algunas actividades eran desarrolladas por féminas, pero la dedicación de las mujeres se concentra mayoritariamente en actividades de carácter comercial cuyo adiestramiento se encuentra en manos de la observación de las técnicas comerciales y mercantiles, siendo a veces innecesarios los contratos de aprendizaje, idea de la que también se hace eco el profesor Villas Tinoco para la zona malagueña.²⁶

En cuanto a la duración del aprendizaje, debe decirse que no existe un período de tiempo concreto, sino que se constata la existencia de una gran variedad de casos en función del contrato (cuadro 2). No dependen estrictamente del tipo de oficio, –que si bien indudablemente influía sobremanera, existían algunas actividades de mayor complejidad que necesitaban de un período de adaptación mayor, o incluso se asiste a contratos para igual oficio que se saldan con tiempos de duración diametralmente opuestos–, sino que se tenía en cuenta la capacidad física del muchacho, la edad y, por supuesto, la necesidad familiar. De esta forma, es el padre o tutor el encargado de definir, junto al maestro, la duración del contrato de aprendizaje. Los datos obtenidos, arrojan una duración media de 4 años, similar a la planteada por Rumeu de Armas²⁷ y que también es compartida por el profesor Lobo para el siglo xvi en Gran Canaria, mientras que Torres Santana, eleva el límite superior hasta diez años.²⁸ En la documentación referente al período 1600-1615 nos encontramos desde contratos inferiores a un año de duración hasta otros partícipes de mayor longevidad, alcanzando los 7 años en el caso de Mateo, hijo de Mateo Francisco, en el que es puesto por aprendiz de zapatero en 1606²⁹ o Francisco Díaz, aprendiz de carpintero con Martín Bayón en 1614.³⁰ Esta desigual distribución de duración en función de la particular situación en cada caso

provoca la materialización de una casuística variadísima que refleja la elevada arbitrariedad y escasa reglamentación existente al respecto.

AÑO	DURACIÓN (en años)
1600	3, 3, 5
1601	2, 2, 3, 4
1602	
1603	4, 4, 0.6
1604	4
1605	3, 3, 5, 3, 3, 4, 3, 3, 5
1606	5, 5, 4, 3, 5, 6, 5, 7, 5, 6, 3, 1.5, 4
1607	5, 5, 5
1608	3, 5,
1609	6, 2.5, 6, 6, 2
1610	3, 3, 2, 4, 4, 2, 6, 4, 5, 3
1611	3, 2, 5
1612	5, 3, 4, 4, 5, 3, 1, 3, 3
1613	5, 1.5
1614	4.5, 6, 4, 6, 3, 5, 7
1615	4, 7, 3

Cuadro 2: Duración de los contratos de aprendizaje. 1600-1615. Fuente: AHPLP. Elaboración propia

Profundizando en el análisis del proceso de aprendizaje, hay que señalar que este primer nivel del período formativo estaba caracterizado por el contrato entre padre o tutor y el maestro, que era el que presidía la relación tanto maestro/tutor, como maestro/aprendiz. En ocasiones se ha señalado que el aprendizaje no significaba el desarraigo por parte del muchacho del seno familiar, ya que el padre seguía estando vinculado al maestro por medio de ese contrato, pero lo cierto es que el aprendiz se distanciaba en gran medida del lecho familiar debido a que a partir de ahora el maestro era quien se encargaba de proporcionarle manutención y cobijo.

I. Obligaciones de los aprendices

En el contrato de aprendizaje se establecían las obligaciones que ambas partes debían cumplir durante la relación, estipulándose el carácter formativo del período contractual y la necesidad de acatar las directrices señaladas en el mismo. La trascendencia de esta vinculación radica en la dispar reciprocidad que preside la misma, provocando el desigual reparto de condiciones entre el maestro y el aprendiz. Vayamos por partes. El aprendiz, cuya labor es especificada con una menor profusión que la del maestro en la documentación notarial, debe realizar todo aquello que le fuere señalado por su instructor en cada momento. Generalmente se indica que al introducirse en el taller de un artesano debe realizar diversas tareas relacionadas con el oficio desempeñado en tal lugar, pero lo cierto es que la labor del aprendiz, amén de la íntimamente vinculada al oficio que pretende aprender, también presenta una dimensión ajena a las directrices estrictamente laborales. Así, en numerosas ocasiones se asiste a la descripción de las obligaciones a las que debe hacer frente el aprendiz, añadiendo a las habituales de cada oficio una serie de servicios que deben desarrollarse de forma paralela que no se especifican en la documentación, lo que indica que durante el período de aprendizaje el pupilo estaba sometido a la realización de todo tipo de trabajos. Por ello sus obligaciones contractuales, además de la obediencia al maestro y el desempeño de algunas

tareas específicas, no se concretan, lo que da cabida a que se emplee al aprendiz en cualquier labor. Se trata de un aspecto bastante razonable ya que debido al amplio período en el que los maestros debían hacerse cargo de los discípulos, aquéllos trataban de aprovechar al máximo y obtener el mayor rendimiento posible de la relación de dependencia del muchacho. Ejemplo de ello es el caso de Tomás Gonsales, labrador vecino de la ciudad de Telde, que da a servicio a Ximón Afonso, sastre vecino de esta ciudad, un hijo suyo de edad de 14 años para le “sirva en su tienda, enseñándole a coser en ella y en algunos mandados fuera de la tienda, por tiempo y espacio de 3 años”³¹ y también, Lorenzo Martín, estante en la ciudad de Telde, se obliga a servir a Juan Peres, herrero, “en todo lo necesario en su tienda, oficio y fuera de ella, durante el tiempo y espacio de 3 años y 3 meses, en que le tiene que dar de comer y beber a su costa”.³² Como vemos, no se indica, a excepción de las cuestiones íntimamente relacionadas con cada oficio, las tareas a realizar, con lo que el maestro se reservaba prácticamente la posibilidad de incluir en la relación contractual cualquier tipo de tarea.

El pupilo debía realizar todas y cada una de las labores encomendadas durante el período de aprendizaje, y como se ha señalado la cobertura jurídica del contrato es lo suficientemente amplia para con el maestro que tiene la capacidad de designar las labores a realizar casi a su total albedrío –al menos en la práctica–. Existen algunas limitaciones establecidas en las cláusulas de aprendizaje en las que se recortan las prerrogativas del maestro en determinadas cuestiones, que deberían hacerse extensible a todos los contratos, y que si lo analizamos desde una perspectiva actual se trataría de factores mínimos y de obligado cumplimiento. Nos referimos a casos como el de Gregorio García, que pone con Juan de Segura, vecino de Gran Canaria, un mozo de 12 años de edad para servirlo por tiempo y espacio de 4 años, durante los cuales “le ha de servir en todas las cosas que le mandare y fueren lícitas conforme a la edad del dicho mozo...y le ha de dar buen tratamiento y enseñarle el oficio de confitero...”³³ La primera limitación que se efectúa, o sea, la de la edad y la imposibilidad de designarle al discípulo tareas inadecuadas a la misma no nos aparece en casi ningún contrato de aprendizaje. Evidentemente ello no se debe a su cumplimiento, sino a que las partes participantes en la redacción de contrato –maestro y padre o tutor– generalmente acceden de forma tácita a la realización de servicios en ocasiones poco acordes a la edad del aprendiz. No sólo la edad, sino la complejidad física del discípulo era obviada, designándosele tareas no aptas para su desarrollo como ya tuvimos ocasión de señalar. Otra de las limitaciones efectuadas al maestro durante la relación de aprendizaje era el buen tratamiento que debía dispensarle, elemento que también se elude generalmente en la documentación analizada. No existen reiteraciones que nos hagan pensar en el escaso cumplimiento del buen tratamiento a los discípulos, pero siempre se nos advierte en los contratos de la incapacidad que tienen los aprendices para abandonar la casa del maestro hasta que no expire el tiempo especificado. Ello nos puede hacer pensar en las posibles huidas de los muchachos, pudiendo ser uno de los motivos el mal trato dispensado hacia ellos por sus preceptores. De cualquier modo, la indefensión del muchacho durante la relación con su maestro es bastante manifiesta, dado el poder que ostenta este último.

Así, pues, tenemos, que además de las labores a realizar por parte del aprendiz, éste debía permanecer en el taller hasta finalizar el tiempo pactado. En caso de faltar algún día, ya fuera por enfermedad o por cualquier otra causa, debía seguir acudiendo al taller tras acabar el plazo hasta cumplir con el tiempo que hubiese dejado de asistir. Además, se especifica que en caso de huir sería el padre o el tutor del menor el encargado de buscar y hacer volver al joven a la casa del maestro a continuar su labor.

II. Obligaciones del maestro

En cuanto al maestro, se debe señalar la multitud de directrices que indican sus obligaciones con respecto a sus discípulos. Es bastante lógico que sus cometidos sean más detallados habida cuenta de que es quien dirige y encauza la relación maestro/aprendiz. Primeramente, debe enseñar a su pupilo los rudimentos necesarios para desenvolverse en la actividad profesional, que es lo que en la documentación aparece como “darle el oficio enseñado”.³⁴ Para ello dispone del tiempo especificado en el contrato, puesto que al finalizar el plazo el muchacho debe estar preparado para comenzar el oficialazgo. En caso de no haberle acabado de transmitir la totalidad de los conocimientos requeridos, el período se amplía, estando el aprendiz vinculado al maestro hasta que le termine de enseñar, pero eso sí, pagándole un jornal como si ya fuese obrero u oficial.³⁵ Este es el caso de Pedro Afonso, que se obliga a enseñar a Juan Gonsales, de 19 años de edad, y que en caso “de no enseñarle terminado el tiempo le ha de pagar como oficial de zapatero cada día hasta que termine de enseñarle”.³⁶ La otra posibilidad es que pasase a la tutela de otro preceptor, pero corriendo con los gastos el anterior maestro. Es lo que ocurre en el contrato de Sebastián Martínez, que se obliga como aprendiz de Diego Bello, carpintero vecino de Las Palmas, en el que se estipula que si “en el dicho tiempo no le ha enseñado se pondrá con otro oficial de carpintero a costa suya o si se queda con él le ha de pagar dos reales y de comer cada día hasta que le enseñe”.³⁷

Otra de las obligaciones era la de ofrecer al pupilo cama donde dormir y cobijo. También entre las cláusulas contractuales figuraban la del mantenimiento del muchacho a costa del maestro, proporcionándole tanto comida como ropa, calzado, e incluso material y útiles de trabajo, aunque no se especifica la medida o regularidad en que debe realizarse la entrega de los mismos. Sobre la alimentación, ropa y calzado no se especifica nada, lo que indica que se trataba de un fenómeno bastante institucionalizado, en el que se iba proveyendo al aprendiz de forma paulatina y en caso de perentoria necesidad. Aspecto a destacar es que en el contrato el maestro se obliga a entregar al aprendiz, al terminar el tiempo estipulado en el mismo, una serie de bienes o su valor en dinero, que solía ser de 100 reales. Se trata generalmente de ropas o herramientas con las que trabajar en los diversos oficios para que el nuevo oficial tenga las posibilidades de incorporarse al mundo laboral con mayores garantías. Téngase en cuenta que al finalizar el período de aprendizaje ya no se encontraban vinculados maestro y aprendiz, sino que el nuevo oficial podía ponerse a las órdenes de otro maestro, por lo que la vestimenta y equipamiento son harto relevantes.³⁸ Así aparece en el caso de Melchor Rodríguez, carpintero, que debe entregar a su discípulo al final del aprendizaje “un vestido catorceno o rajeta con sus dos camisas, zapatos, sombrero, jubón de Ruan y sus herramientas”.³⁹ Finalmente, la última de las prestaciones del maestro para con sus discípulos era la de cuidarlos durante sus enfermedades, lo cual resulta bastante lógico a tenor de la longevidad de algunos contratos. Se prosigue de esta forma con el ideal de previsión social que perseguía la constitución de gremios y cofradías a nivel peninsular, clima que se atisba claramente en los contratos de aprendizaje, habida cuenta, además, de que si bien el vínculo paterno no se rompe totalmente, es el maestro quien encauza la relación del muchacho con su entorno hasta el punto de ser quien debe procurarle atención durante su enfermedad.

Las condiciones estipuladas no siempre eran cumplidas por ambas partes. Por un lado tenemos la no asistencia del aprendiz al lugar de trabajo debido a enfermedades; faltas que obviamente debía cumplir después de terminar el período de aprendizaje estipulado al principio en el contrato. Pero también existen casos de huida del aprendiz, en los que su tutor se obliga a buscarlo y hacerlo volver al lugar de trabajo para que continúe desempeñando su función bajo el mandato de su maestro. En caso de ser el preceptor quien no cumpla lo

señalado en la escritura contractual se puede llegar incluso a quitarle el tutelaje del muchacho.⁴⁰

Actividades desarrolladas por los aprendices

La división de los contratos de aprendizaje nos muestra un diverso panorama en cuanto al tipo de actividad laboral al que se adhieren los muchachos. Veamos el cuadro adjunto para comprender mejor esta variopinta realidad:

TIPO DE OFICIO	NÚMERO DE APRENDICES
Barbero	1
Calderero	2
Cantero	1
Carpintero	8
Carpintero de ribera	1
Cerrajero	3
Confitero	2
Espadero	1
Espadero y barbero	3
Gorrero y sedero	1
Herrero	7
Lanero	1
Mareante	5
Pintor	1
Platero	1
Purgador de azúcar	2
Sastre	9
Tundidor	2
Zapatero	31

*Cuadro3: Distribución de aprendices según su oficio. Años 1600-1615.
Fuente: AHPLP. Elaboración propia*

El número de actividades económicas resulta bastante amplio, sobre todo si tenemos en cuenta que la actividad laboral se encuentra centrada principalmente en la economía azucarera y todo lo relacionado con los ingenios. Así, el mayor número de soldadas para este período se encuentra vinculado a contratos en los que se imbrica al trabajador con la vida del ingenio desarrollando algún tipo de actividad como purgador, bagasero, tachero, etc. Sin embargo, en la documentación aparecen escasos contratos de aprendizaje relacionados con las labores azucareras, contabilizándose dos casos de purgador y calderero. Ello es debido principalmente a que en la mayoría de las funciones a realizar dentro del ingenio no se requería un grado de preparación previo, sino que, excepto en aquellas tareas en las que era imprescindible el especialista, se buscaba mano de obra jornalera u obrera sin necesidad de aprendizaje anterior.

Según lo expuesto, el mayor número de nuevos aprendices se concentra en el sector textil, destacando el papel de los contratos de aprendizaje de zapatero, sastre y, gorrero y sedero con 31, 9 y 2 contratos respectivamente. Se trata de productos de primera necesidad que adquieren una gran demanda debido al volumen poblacional que vinculan. Tanto la ropa como el calzado resultan imprescindibles para las labores domésticas y el desempeño de la actividad

cotidiana, siendo un claro ejemplo de su necesidad las cláusulas contractuales de los aprendizajes en los que se especificaba la obligatoriedad de entregar al pupilo, una vez finalizado el tiempo pactado, ropa y calzado para ejercer su actividad durante el oficialazgo. Laneros y tundidores pertenecen también al mismo sector textil, adquiriendo en este caso menor consideración cuantitativa.

Otros oficios como el de carpintero y herrero parecieron poseer un poder de convocatoria relevante a tenor del número de nuevos aprendices contabilizado. En sendos casos, la trascendencia de las cualidades constructivas de las dos materias primas sea la que mejor ejemplifique el significado de ambas actividades no sólo en el archipiélago, sino también a nivel peninsular, ya que tanto la madera como el hierro sirvieron para modelar viviendas, objetos de carácter cotidiano, útiles de labranza, etc. Igualmente pertenecen a este escalafón laboral los profesionales de la cerrajería y espaderos que presentan un grado de especialización mucho mayor, lo que evidencia el peso de cada una de estas actividades en el seno de las labores metalúrgicas.

Cinco aprendices de mareantes aparecen en la documentación, acompañado de un confitero, un cantero, un platero y un pintor. Actividades variopintas que muestran un creciente grado de especialización económica y el interés de la naciente sociedad urbana por la acaparación de objetos suntuarios que denotan el oficio de la platería y la pintura.

Conclusión

El aprendizaje como período formativo clave en el proceso de cualificación laboral se nos muestra como elemento de gran valía para ponderar la realidad socioeconómica del siglo xvii en Canarias. El número de aprendices puede servirnos como indicativo del peso de cada actividad económica. Es cierto que hay gran variedad de oficios que no aparecen en los contratos de aprendizaje, pero los que sí quedan reflejados ostentan una gran significación habida cuenta de que existe un número máximo de aprendices por cada maestro, lo que indica que en oficios como el de zapatero debía existir un gran número de talleres, así como una elevada conciencia de la calidad económica que la actividad poseía.

La condición mayoritariamente andrógina de la relación maestro/aprendiz se nos muestra como otras de las particularidades del proceso formativo, siendo nula la incorporación femenina en este período (lo que no quiere decir que estuvieran excluidas del proceso de aprendizaje). A ello se unen unas características muy peculiares en cuanto al origen del individuo, que hacen que el pupilo se vincule a su maestro por medio de un contrato realizado generalmente por su padre o tutor. En este sentido, hay que presentar el contrato de aprendizaje como instrumento, no sólo para emprender el peregrinaje en el mundo laboral, sino para desprenderse de una vida precaria y pertrecha de necesidades que llegan a ser acuciantes en épocas de crisis.

Obligaciones diferenciadas presiden el desarrollo del período de aprendizaje, con una relación de poder asimismo encontrada, siendo el maestro el director del entorno laboral y el aprendiz una pieza para modelar a gusto del preceptor, convirtiéndose en el receptáculo en el que se depositan los conocimientos del maestro. El discípulo trata de adquirir una serie de conocimientos imprescindibles para su posterior evolución laboral, aunque hasta que no finalice la etapa de aprendizaje no florecerá su labor creativa, estando sometido el pupilo al riguroso control y tutelaje del maestro, quien se cuidará que de su relación laboral le resulte lo más provechosa posible.

Finalmente, debe destacarse la relevancia del sistema de relaciones laborales implantado en Gran Canaria, que si bien como se ha señalado excluye las asociaciones gremiales, la vertebración del mismo se efectúa siguiendo las directrices propias del marco gremial representado por el proceso aprendizaje-oficialazgo-maestría. A ello hay que agregarle las particularidades que entrañan la escasa articulación legislativa en cuanto a la regulación de los dos primeros estadios profesionales y la función de vigilancia desempeñada por el Cabildo de la isla en materia laboral.

NOTAS

- ¹ AZNAR VALLEJO, E. *La integración de las Islas Canarias en la Corona de Castilla*. Cabildo Insular. Las Palmas de Gran Canaria, 1992.
- ² En lo sucesivo se seguirá la edición del año 1981 debido a su mayor accesibilidad para el lector. RUMEU DE ARMAS, A. *Historia de la previsión social en España*. El Albir. Barcelona, 1981.
- ³ VILLAS TINOCO, S. *Los gremios malagueños. 1700-1746*. Universidad de Málaga. Málaga, 1982.
- ⁴ LOBO CABRERA, M. “El trabajo asalariado en Gran Canaria. 1522-36”. En *El Museo Canario*, nº XXXVI-XXXVII. Las Palmas, 1975-76. pp. 37-62. Y también: “El trabajo asalariado en Gran Canaria hasta 1536”. En *Historia general de las Islas Canarias de Agustín Millares Torres*. Vol. III. Edirca. Las Palmas de Gran Canaria, 1977. pp. 139-154.
- ⁵ TORRES SANTANA, E. “Los oficios y el mundo del trabajo en Gran Canaria. 1695-1710”. En *Anuario de Estudios Atlánticos*, nº 28. 1982. pp. 397-414.
- ⁶ PERAZA DE AYALA, J. *Obras de José Peraza de Ayala. Selección 1928-1986*. Vol. I. Gobierno de Canarias. Santa Cruz de Tenerife, 1988. pp. 67-321.
- ⁷ VIÑA BRITO, A “Las ordenanzas municipales de La Palma”. En *VIII Coloquio de Historia Canario-americana (1988)*. Cabildo Insular de Gran Canaria, 1991. pp. 615-627.
- ⁸ MORALES PADRÓN, F. *Ordenanzas del Concejo de Gran Canaria (1531)*. Cabildo Insular. Las Palmas de Gran Canaria, 1974.
- ⁹ RUMEU DE ARMAS, A. Op. Cit. p. 182.
- ¹⁰ Ídem, p. 94.
- ¹¹ BUCHBINDER, P. Maestros y aprendices: estudio de una relación social de producción. (España, siglos XV-XVII). Biblos. Buenos Aires, 1991. p. 31.
- ¹² RUMEU DE ARMAS, A. Op. Cit. p. 191.
- ¹³ AHPLP. Leg. 928. Fol. 15R, año 1610.
- ¹⁴ El número de los contratos de aprendizaje debe ser ostensiblemente superior, pero debido al retiro de documentación notarial en precario estado de conservación, sólo se han podido contabilizar 83 casos.
- ¹⁵ QUINTANA ANDRÉS, P. *Las sombras de una ciudad. Las Palmas después de Van der Does (1600-1650)*. Cabildo Insular. Las Palmas de Gran Canaria., 1999. p. 89. Y también: MARTÍN GALÁN, F. “La ciudad de Las Palmas: trama urbana. Evolución. Situación presente”. En *III Coloquio de Historia Canario-americana*. Vol. II. Cabildo Insular de Gran Canaria. Las Palmas de Gran Canaria, 1980. p. 125.
- ¹⁶ AHPLP. Leg. 987. Fols. 100R-101V, año 1610.
- ¹⁷ AHPLP. Leg. 1049. Fols.208V-210V, año1613.
- ¹⁸ AHPLP. Leg. 980. Fols. 26R-28R, año 1609.
- ¹⁹ RUMEU DE ARMAS, A. Op. Cit. p. 191.
- ²⁰ MORALES PADRÓN, F. Op. Cit.
- ²¹ AHPLP. Leg. 976. Fols. 268V-269V, año 1605.

- ²² AHPLP. Leg. 2601. Fols. 84V-85V, año 1660. Otros ejemplos en AHPLP. Leg. 997. Fols. 21V-23V; Leg. 1027. Fols. 304V-305V, año 1610; Leg. 1046, S/F, año 1610; Leg. 946, S/F, año 1612.
- ²³ TORRES SANTANA, E. “Las vendederas de Lanzarote y el abastecimiento cotidiano de la isla en el siglo XVII. En *La Administración Municipal en la Edad Moderna. Actas de la V Reunión Científica Asociación Española de Historia Moderna*. Vol. II. Universidad de Cádiz. Cádiz, 1999. p. 461.
- ²⁴ MORALES PADRÓN, F. Op. Cit. p. 91
- ²⁵ Ídem, p. 151.
- ²⁶ Siro Villas establece una división tipológica en torno al gremio, diferenciando entre artesanales y comerciales, destacando los primeros por los sucesivos estadios formativos para lograr una especialización técnica; mientras que entre los segundos adquiere enorme significación la observación de la técnica comercial. (VILLAS, 1982: 82).
- ²⁷ RUMEU DE ARMAS, A. Op. Cit. p. 191
- ²⁸ TORRES SANTANA, E. “Los oficios y el mundo del trabajo en Gran Canaria. 1695-1710”. En *Anuario de Estudios Atlánticos*, nº 28. 1982. p. 400
- ²⁹ AHPLP. Leg. 1006. Fols.121R-122V.
- ³⁰ AHPLP. Leg. 1050. Fols.287R-290.
- ³¹ AHPLP. Leg. 2601. Fols. 74V-75R, año 1600.
- ³² AHPLP. Leg. 2061. Fols. 84V-85V, año 1600.
- ³³ AHPLP. Leg 968. S/F, 16 mayo 1601
- ³⁴ AHPLP. Leg. 976. Fols. 350R-351V, año 1605
- ³⁵ Ambos términos aparecen indistintamente en la fuente para designar el período que sigue al aprendizaje, especificándose que tras acabar aquél, el muchacho se hallaba preparado para trabajar como obrero u oficial en una tienda bajo la supervisión de un maestro.
- ³⁶ AHPLP. Leg. 1005. Fols. 883R-884V, año 1605
- ³⁷ AHPLP. Leg. 977. Fol. 20R-21V, año 1606.
- ³⁸ Generalmente se otorga la vestimenta o 100 reales en dinero de contado al aprendiz, pero en función del tipo de oficio que se estuviese aprendiendo se podía optar por hacer entrega de herramientas al discípulo. Hay casos como el de Simón Fernández, aprendiz de carpintero, en que su maestro debe entregarle al finalizar su labor de tutelaje una orsuela, dos barreras, escuadra y codales. AHPLP. Leg. 1046. Fols. 341R-342V, año 1610.
- ³⁹ AHPLP. Leg.2985. S/F. 12 de junio de 1605
- ⁴⁰ Un ejemplo es el de Antonio de Fleytas que tiene un sobrino suyo con Tomás Hernandes, zapatero, al que quiere quitar el tutelaje debido a que “tiene más de 16 años y tiene libertad para poder escoger modo de vivir y no quiere estar en servicio de Tomás Hernandes porque le ha servido 5 años y no le ha enseñado cosa alguna, además de que tiene tíos, cuñados y otros deudos con quienes quiere estar y le quieren poner a oficio con que viva y sea hombre”. AHPLP. Leg. 1019. Fol. 438R-V, año 1614.