

Generalmente, la clase obrera se opone á esta especie de trabajo, porque dice que agota al joven y perjudica al anciano, cuyo agotamiento le impide beneficiarse con ella. También los socialistas la combaten alegando que la «tarea» beneficia sólo á los patronos y no puede ser resistida mucho tiempo por el obrero.

VII. *Destajo. Ejemplos. La escala movable. Comités de salarios.*

Explicado ya en qué consiste el «trabajo á destajo» de acuerdo con los ejemplos de Schloss, diremos ahora que esta clase de trabajo puede adoptar tres distintas maneras ó formas de ejecución: «Es la 1.^a, aquella en la que después de pagar los jornales á los trabajadores subordinados y de tomar el jefe lo equivalente á los suyos, retiene la diferencia que resulta; la 2.^a, aquella en la cual se espera que el destajista ceda una parte justa del remanente á los trabajadores, siendo lo más frecuente la división del premio entre los miembros del grupo, y en proporción á los jornales de cada obrero; la 3.^a forma, la en que se permite al cabeza del grupo retener toda la diferencia, pero deduciendo previamente del precio de la obra los jornales de los subordinados, calculándolos más altos que los que cobran de ordinario» (1).

Los defensores del «destajo», citan en su apoyo el ejemplo de los talleres de locomotoras Baldwin, como del progreso industrial, en los que rige ese sistema del destajo, llamado en el Norte América *New England Contrat Plan* (porque nació en el Estado de New England), consistente en que ciertos jefes ó contratistas de obreros se encarguen de ejecutar un trabajo, por convenio con el dueño de un taller, dando éste el taller y los útiles, para que el intermediario los emplee como si fueran suyos, ajustando el intermediario á los obreros que se necesitan para la obra y percibiendo éstos un salario convenido: de modo que la diferencia entre el total del importe de los salarios y el precio de la obra estipulada con el dueño del taller

(1) Schloss, obra citada.

queda á favor del intermediario. De esta forma los talleres Baldwin han logrado despachar un pedido de nueve locomotoras en catorce días y han fabricado desde 1831 (fecha de la fundación), más de 25.000 máquinas (1).

El trabajo á destajo, y su correspondiente forma de remuneración, están en uso dominante en las industrias minera y siderúrgica.

En las minas apenas se distingue el destajo de la tarea, y en muchos casos aún se aplica aquel sistema en combinación con la *escala movable*, denominada *échelle mobile* en Francia y *Sliding scale* en Inglaterra.

Esta *escala* es de origen anglo-sajón y se funda en la ley de la oferta y la demanda. En las hulleras sería difícil vigilar el trabajo á destajo: por esto, cuando las «venas» son regulares, la *escala movable*, bien aplicada, puede resultar práctica; pero si son «venas» discontinuas, hay que acudir á un tercer elemento, que en las explotaciones francesas se llama «subcontrata» (*sous entrepris*), gracias al cual se valúa el salario al día sobre la base de la «berlina» (la «tonelada» en Inglaterra y la «vagoneta» de mineral en casi todos los demás países).

Estudiando la aplicación en Francia de la «subcontrata» vemos consiste en confiar á un capataz un trozo ó galería de una mina, fijando de antemano el precio de las vagonetas de mineral y la prima que ha de percibir por cada metro de avance en la extracción, según la riqueza del filón y la dificultad del trabajo.

El capataz se convierte así en contratista de obreros que aportan su trabajo y se sirven de instrumentos, útiles y explosivos de la Compañía propietaria. Y el ingeniero á quien corresponda inspeccionar la obra del capataz mide cada quince días el avance efectuado por los obreros de éste y calcula el premio ó el descuento que corresponde al pseudo contratista, haciéndolo constar en los cuadernos de pago, cuyas hojas, divididas en siete casillas expresan el nombre de cada obrero, la indicación del trabajo á que se aplica,

(1) Dará idea de la magnitud de dichos talleres el hecho de que en ellos pueden trabajar 8.000 obreros, construyendo hasta 79 locomotoras á un tiempo.

el número de días que trabaja, el de vagonetas extraídas, el precio de las vagonetas, la cantidad ganada, y las primas correspondientes.

Comprobadas periódicamente dichas hojas ó cuadernos, y deduciendo de las cantidades que figuren á favor de cada obrero las multas y los descuentos por socorros prestados, fondo de retiros, etc., se abona la cantidad líquida resultante al capataz, y éste paga á cada obrero los salarios que le corresponden con arreglo al contrato hecho con ellos.

Claro se ve, que tal sistema, beneficioso para las Empresas y capataces, no favorece al obrero que, por lo general percibe un salario fijo, y primas módicas, pagando en cambio imprecisas multas y descuentos.

Por esto, apercibiendo los sindicatos mineros franceses los inconvenientes del sistema, se oponen á él, enarbolando la bandera de guerra en huelgas famosas, cual la del Pas de Calais, ocurrida en 1906.

Según los obreros huelguistas, la producción debida al esfuerzo del obrero había aumentado extraordinariamente, mientras los salarios, sin el aumento de primas, resultaban muy escasos ó insuficientes (de 4 francos á 5,25), ó habían bajado por causa del exceso de producción que abarató los precios del producto en el mercado; baja cierta, resultante de la Convención de Arras celebrada en 1902, con el fin de evitar perjuicios á las empresas que, según datos de *L'Economiste Français*, realizan beneficios tan enormes, que las acciones de Lens, por ejemplo, emitidas á 1.000 francos en 1853, han llegado á valer 60.500 en 1902 y 91.400 en 1906.

En Inglaterra, el trabajo y el salario á destajo, con aplicación de la escala movable (*Sliding-scale*), han adquirido condiciones de vitalidad tan extraordinarias, que casi suprimieron las huelgas en algunas industrias. La base del sistema inglés, es la misma explicada, ó sea el precio de venta, pero determinado de antemano por los Comités de salarios, ó Juntas de conciliación, formados por patronos y obreros.

Esos Consejos de conciliación, cuyo órgano central, sin atribuciones para el arbitraje, vió la luz en 1894, á raíz de una huelga gravísima, son obra de la Federación de mineros de la Gran Bretaña. Gracias á ellos, el precio máximo de los salarios, que era en un prin-

cipio 45 por 100 más alto que el corriente en 1888, época punto de partida, subió en 1898 al 60 por 100, fijándose al fin en el 35 por 100; precio no muy elevado, pero seguro, porque se fijó atendiendo á deseos de concordia y á principios de justicia, fundándolo en la experiencia no interrumpida y de largos años, según la que ese minimum de salario asegura el bienestar de los 400.000 obreros que lo reciben, dentro de las Federaciones de Area ó de Distrito.

La obra de los Comités, tiene por objeto conciliar, cual lo hemos explicado, los intereses de patronos y obreros: régimen conciliatorio, delicado y difícil, que debe desenvolverse, de acuerdo con las normas establecidas en el Reglamento interior que comenzó á regir en Enero de 1904, y cuyas son las importantísimas prescripciones que se pueden ver en la nota adjunta (1).

(1) La tasa de salarios durante el periodo de tres años, no será inferior al 55 por 100 sobre la establecida en 1888, ni superior al 60 por 100. En ningún tiempo podrá haberse modificación de la misma, que exceda del 5 por 100.

La denominación de la Junta será: «Consejo de Conciliación para la industria minera en los distritos confederados.»

La Junta fijará en cada caso la tasa de los salarios á partir del 1.º de Enero de 1904, en los distritos de Lancashire, Cheshire, Yorkshire Oeste, Votting-hamshire, Derbyshire, Leicestershire, Warwickshire, Shropshire, Shtaffordshire, Gales del Norte y en todos los demás distritos de la superficie confederada que quisiesen, con el consentimiento de la Junta, aceptar su jurisdicción.

La Junta estará constituida por un número igual de propietarios de minas ó representantes de las mismas, elegidos por los propietarios de minas confederadas, y por los mineros ó representantes de los mismos elegidos por la «Federación de mineros de la Gran Bretaña.» Serán catorce consejeros de cada grupo con un Presidente que no pertenezca á ningún grupo y cuyo voto decidirá los empates.

Cuando por cualquiera causa se produzca una vacante en la Junta, dicha vacante será provista en el plazo de un mes por el grupo que haya nombrado el cargo vacante, y se comunicará en seguida dicho nombramiento á los secretarios.

En la primera reunión de la Junta tratará de la elección de presidente árbitro; y en el caso de que las partes no

VIII. *Concepto vulgar del destajo.*

En el capítulo precedente hemos estudiado el destajo en su acepción económica verdadera. Pero nos queda por exponer lo que *en la práctica* se entiende por «destajo», confundiéndolo con el «salario por pieza».

Tratamos pues—sentadas en el capítulo anterior

llegasen á un acuerdo sobre este particular, se pedirá á entonces Presidente de la Cámara de los Diputados que tenga á bien nombrar uno; y la persona nombrada de tal forma, será acto seguido elegida Presidente del Consejo.

En caso de muerte, renuncia ó dimisión del primer árbitro ó de cualquier otro ulterior, se procederá á elegirlo según las anteriores reglas, incluso las convenidas para el caso de desacuerdo de pareceres.

La Junta fijará un precio de venta del carbón correspondiente á una determinada tasa de salarios.

Las modificaciones en el precio de venta del carbón no serán el único factor que motive las decisiones de la Junta, y si solo uno de los factores; cada parte tiene el derecho de exponer todas las razones por las cuales á pesar de un cambio en el precio de venta, no hubiera lugar á ninguna modificación en la tasa de los salarios.

Las reuniones de la Junta tendrán lugar trimestralmente en Londres ó en cualquier otro punto designado cada vez por la Junta.

Pero fuera de las reuniones trimestrales no se podrá examinar ninguna modificación de la tasa de los salarios ó de las presentes reglas, ni ninguno de los objetos indicados por las cláusulas antes mencionadas.

Los elementos constitutivos de la Junta, es decir, los propietarios de minas ó sus representantes y los mineros ó sus representantes, se denominarán en lo sucesivo, «Partes».

Cada parte elegirá su secretario para que le represente en la expedición de los asuntos de la Junta, y notificará por escrito el resultado al Secretario de la otra parte; dichos Secretarios seguirán en funciones hasta su dimisión ó revocación por la que hizo el nombramiento. Los Secretarios asistirán á todas las sesiones de la Junta y tendrán derecho á tomar parte en la discusión; pero no tendrán derecho á presentar ó apoyar ninguna resolución ni á votar sobre ninguna cuestión pendiente, y convocarán conjuntamente las reuniones de la Junta.

Las reglas de la Junta y sus deliberaciones se conser-

la característica de esta forma de remuneración y las diferencias que la separan del destajo propiamente dicho— de estudiar el «destajo» tal como se practica en la industria, tomando por ejemplo al obrero tipógrafo de Madrid, el modo cómo trabaja, según los da-

varán transcritas ó impresas en doble registro; cada registro será firmado por el presidente árbitro, el presidente ó vicepresidente, ó cualquiera otra persona que según los casos ocupe la presidencia de la reunión, en la cual dichas deliberaciones hayan sido leídas y aprobadas. Cada uno de los Secretarios conservará uno de los dos registros. Los Secretarios se encargarán de la correspondencia respectiva de sus partes, y ambos de la de la Junta.

Cuando el Presidente y el Secretario de una parte presenten una petición escrita sobre modificación en la tasa de los salarios ó modificación de las presentes reglas ó sobre cualquiera de los objetos indicados en la cláusula 4, los Secretarios convocarán una reunión de la Junta en los veintiún días siguientes, en la fecha y lugar que de acuerdo hayan elegido. La convocatoria para dicha reunión indicará claramente el objeto de la misma.

El Presidente ó en su ausencia el Vicepresidente, presidirá todas las reuniones á las que no asista el Presidente árbitro. En caso de ausencia del Presidente y del Vicepresidente, un miembro de la Junta, elegido por mayoría presidirá la reunión. El Presidente, Vicepresidente ó cualquier otro presidente accidental, votará como miembro de la Junta, pero no tendrá ningún voto particular para caso de empate. Cuando presida el Presidente árbitro (por estar presente), su voto decidirá los empates.

Todas las cuestiones serán sometidas en primera instancia á la Junta y examinadas por la misma; el deseo ó intención de las partes es resolver por acuerdo amistoso, si es posible, todas las dificultades y litigios que pudieran surgir. En caso de que las partes no llegasen á un acuerdo en la Junta, entonces, salvo el caso previsto en cláusulas anteriores, se volverá á reunir el Consejo dentro de los siguientes veintiún días, volviéndose á discutir con más amplitud la cuestión en litigio. Los Secretarios convocarán al Presidente árbitro para que asista á dicha segunda reunión en la cual, si continuara el desacuerdo de las partes, el Presidente árbitro tendrá que ó dar su voto para desempatarlas ó comunicar su voto á los Secretarios; en este caso la Junta deberá reunirse en los siete días y en dicha reunión una de las partes podrá exponer las mismas ó otras proposiciones, y si las partes no pueden llegar á un acuerdo, se volverá á someter la cuestión en litigio al Presidente árbitro en una reunión ulterior.

tos remitidos por la Asociación general del Arte de Imprimir á una Revista ya desaparecida (1).

El tipógrafo suele ser destajista en el sentido vulgar de la palabra destajo, y sobre todo en los años de aprendizaje.

Las imprentas admiten, en general, un aprendiz por cada tres oficiales cajistas, y los admiten sin contrato ni examen previo, dándose, con frecuencia, el caso de que los «chicos» sólo sepan deletrear, como se ha visto en la Escuela de aprendices, fundada por la Asociación. En general, el aprendiz es un pequeño operario barato, al que sólo se enseña aquellas operaciones en que puede producir más ó prestar mejores servicios; y si no resulta útil se le abandona ó se le dedica á mozo de recados. Dándole en seguida jornal se le halaga y se hace creer á su familia que su hijo apren-

convocada por los Secretarios dentro de los siguientes catorce días. En esta reunión, el Presidente árbitro podrá, ó dar su voto para desempatar, caso en que el conflicto quedaría terminado y las partes obligadas, ó podrá proponer de nuevo á discusión el asunto, y así sucesivamente hasta que se resuelva.

Tan luego como el Presidente devuelva una cuestión á la Junta, serán aplicables las disposiciones de esta cláusula.

Ninguna de las cuestiones que se presenten en el caso de la cláusula 5 mencionada, podrá ser devuelta al Presidente árbitro.

Todas las cuestiones sometidas á la Junta se tratarán por escrito y serán informadas con toda explicación, prueba verbal ó escrita, por cualquiera de las dos partes, siempre que la Junta las quiera admitir.

En las reuniones de la Junta los votos se emitirán á mano levantada. Cuando las partes que tienen derecho de voto estén en número desigual, todos los miembros tendrán el derecho de tomar parte completa en la discusión de las cuestiones que fueran propuestas; pero sólo podrán tomar parte en la votación, números iguales de votos. La designación de los miembros sobrantes de cada parte se determina por sorteo, á menos que se decida de otra manera.

Cada parte tendrá que soportar y pagar los gastos de sus propios representantes y Secretario; pero los gastos del Presidente árbitro, los de papel, registros, imprenta, alquiler de locales para las reuniones, se pagarán á medias entre ambas partes.

(1) *Revista Socialista*, 16 de Abril de 1906.

de un oficio muy productivo; cuando llega á adulto y pretende ganar más de 2,50 pesetas por día de trabajo, ó se le despide, ó se le pone á hacer líneas á «destajo», para que compita con los demás obreros, fomentando la concurrencia... ¡y la tuberculosis!

¿Qué jornales ganan los tipógrafos madrileños?

Entre cerca de 1.850 cajistas de todas edades y categorías, ganan aproximadamente 38.000 pesetas por semana; lo que da un promedio de 21 pesetas semanales ó 3 pesetas por día. Para atender á las necesidades de siete días ganan á la semana 12 pesetas el 16 por 100 de los obreros; de 12 á 18 pesetas, el 14 por 100; más de 18, hasta 24, el 29; por 100; más de 24, hasta 30, el 26; más de 30, hasta 36, el 7; y más de 36 pesetas, sólo el 8 por 100 de los cajistas. Estos salarios sufren gran reducción por las paralizaciones periódicas, calculadas en tres meses al año, que dejan en paro completo el 20 por 100 del personal; en paro de algunos días cada semana á otros muchos, sobre todo á los destajistas. Normalmente hay un 5 por 100 de desocupados. Cada imprenta tiene su tarifa, desde la de abecedario ó la de ¡10 céntimos por cicero! hasta la del capricho...

En cuanto á la mortalidad media en la profesión, muere el 25 por 1.000 anual de los cajistas entre las edades de catorce y cincuenta y cinco años. De ese 25 lo menos 20 son víctimas de la tuberculosis, mientras en Madrid sólo, asciende al 12,7 por 1.000 el número de los fallecidos (en 1905) de esa terrible enfermedad. Resulta, pues, que el de los cajistas es «el oficio de la muerte», visto que produce un 25 por 1.000 de muertos al año, en tanto que sumadas todas las defunciones ocurridas en 1905, sólo dan para Madrid una mortalidad de 27,92 por 1.000 (el 19,9 menores de un año), desde los recién nacidos á los seniles; y para las demás importantes capitales del mundo en 1903, de 21,1 por 1.000 en Milán; en Viena, de 18,6; en París, de 17,5; en Berlín, de 16,5; en Londres, de 15,1. y en Amsterdam, de 14,1.

De modo que una de las profesiones más arriesgadas, es la que disfruta de salarios más insuficientes, dado que los patronos no tienen interés ninguno en poner remedio al deplorable mal, pues así lo prueba el que la Unión de Impresores nada haya hecho toda-

vía, desde que en Marzo de 1905, le invitó la Asociación obrera á establecer de común acuerdo, una tarifa.

Por ello, dicen los tipógrafos, «nuestro oficio puede clasificarse, entre lo peor, de lo más malo».

Tales son los efectos y los frutos prácticos del destajo vulgar.

IX *La contrata.*

Así como en el «destajo», no es regla fija la intervención de terceras personas, en el sistema de «la contrata», se acude siempre á intermediarios entre los patronos y los obreros.

La nota distintiva de «la contrata», es la existencia de esos intermediarios. Por cuya razón se define el sistema con sólo definir al «intermediario», que, según Paul Louis, es un obrero (*marchandeur*) (1), que engancha á otros, y que comprando un lote de trabajo, se lucra pagando, lo más barata posible, la mano de obra.

El «marchandeur» ó intermediario, no aporta las primeras materias. De modo, que si ha de lucrarse necesita pagar poco á sus obreros y concluir la obra contratada en el menor tiempo posible, á fin de invertir las ganancias en contrata nuevas (2), beneficiándose de más en más, hasta adquirir grandes fortunas.

Mac Cullach, dice, son numerosas las posiciones elevadas obtenidas por los «marchandeurs». Y, ciertamente el de intermediario sería camino seguro abierto á los obreros diligentes y previsores, para llegar á la meta de la riqueza, si este sistema no cobijase los execrables horrores del «sweating-system».

La tarea, el destajo y la contrata, son formas de remuneración estable del obrero, y hasta susceptibles de beneficiosa flexibilidad. Pero, salta á la vista que no son procedimientos de remuneración de los que conducen al «justo salario», y creemos que sus grandes inconvenientes impiden aceptarlos en la mayoría de los casos é industrias.

(1) Del nombre «marchandage», que tiene en Francia la contrata.

(2) Mac Cullach. «Tratado de los salarios.»

X *Sistema de primas.*

En el sistema de primas, unánimemente reconocido como progresivo, dada al menos su más generosa apariencia, se armoniza mejor el interés de obreros y patronos.

Cuando un patrono justo lo establece deseando premiar el conjunto de circunstancias personales que pueda apreciar en los trabajadores al convivir con ellos, nace la paz del taller al lado de la paz de la conciencia: y desaparecen las ideas de lucha, de encono, de odio. Asegurado el salario corriente, sin forzarlo por bastardos motivos de interés, el obrero es libre de trabajar más del tipo marcado, sabiendo que, si no lo hace, disfrutará de una ganancia bastante para subvenir á sus necesidades, y, si se aplica, percibirá el premio que merece. ¿Cómo confundir sistema semejante con el de tarea, por ejemplo?

Sean cuales fueran sus defectos de aplicación, pero conservando siempre el buen espíritu que le da vida, nadie dirá de él lo que J. Ward (1), de la tarea: que «las peores pasiones de nuestra naturaleza se han cobijado para defender este sistema de remuneración. Nadie podrá decir del sistema de primas que la avaricia, la astucia, la hipocresía, excitan al desgraciado víctima de tal labor, se ceban en él, mientras la debilidad y la miseria física se preparan á acabar con su presa.»

El sistema de «primas», en general, es una forma de pago á tanto por tiempo, con premios para los trabajadores que hacen más labor de la ordinaria, convenida de antemano. Por ejemplo: en los talleres mecánicos donde se fabrican válvulas, trabajan por este sistema los obreros, que teniendo señalado un jornal por las válvulas que fabriquen en un tiempo determinado, tienen también derecho á un salario suplementario por cada una que terminen á partir del número fijado para la jornada corriente.

En este modo de remuneración se pueden distinguir

(1) «Trabajadores y salarios».