

lación al uso, á la caridad, á las costumbres y hábitos de los pueblos.

Hasta para el caso del pago de indemnizaciones á los obreros víctimas de accidentes del trabajo, vacilan las opiniones legales administrativas y jurídicas, admitiendo ó rechazando la participación al considerar si es ó no modo normal de retribución del trabajo.

Debemos, no obstante lo dicho, anotar tres laudables iniciativas parlamentarias, á saber: 1.º, el proyecto de ley presentado al Congreso el 7 de Julio de 1903, y reproducido el 10 de Octubre del mismo año, rebajando la contribución á los particulares y á las Sociedades que den á sus obreros participación en los beneficios; 2.º, el proyecto del Ilmo. Sr. Obispo de Astorga, presentado el 29 de Enero de 1906, reproducido varias veces y referente á la constitución y privilegios de los gremios obreros, obligando necesariamente á los asociados á disfrutar la participación; y 3.º, el proyecto de ley sobre «aparcería» de 4 de Mayo de 1904, que, como los anteriores, sucumbió víctima de la ola política que hace estériles tantas y tantas laudables iniciativas (1).

(1) Legislación acerca de la «participación» y de la «aparcería»: *España*: Código civil, artículos 1.579, Real orden de 12 de Mayo de 1903, y proyectos citados en el texto. *Dinamarca*: Ley de 15 de Mayo de 1903, estableciendo la participación en beneficio de los empleados en los ferrocarriles del Estado. *Portugal*: Ley de 22 de Mayo de 1888, monopolizando la fabricación y venta de cigarrillos y estableciendo la participación en los beneficios á favor de los empleados en el Monopolio.

### III

#### I. *La transformación del salariado.*

En las cooperativas de producción sólo existe el interés del obrero: un interés distinto al que informa los deseos del trabajador sometido á los sistemas de salario y de participación en los beneficios.

Las cooperativas de producción transforman, pues, los citados sistemas, suprimiendo los patronos y los intermediarios, convirtiéndose los obreros en patronos de sí mismos y encargados de la dirección de la empresa que forman.

Schloss induce á pensar que las cooperativas de producción son sistemas remuneratorios del trabajo. Pero, en realidad, creemos está Gide en lo cierto, afirmando que dichas cooperativas son formas de transformación ó evolución del salariado, que obra en virtud de propias iniciativas.

#### II. *La copartnership.*

Este sistema, de origen inglés, consiste en el hecho de asociarse el patrono con sus obreros á fin de repartir entrambos las ganancias; pero dando al trabajador en acciones de la industria ó empresa, la parte de beneficios que en el reparto le corresponden. Se trata, pues, de un ingenioso y fructífero paso de transición entre el sistema de participación en los beneficios y el de las cooperativas de producción.

#### III. *El Familisterio de Guisa y la Casa Van Marken.*

El Familisterio y la organización del trabajo en la Casa Van Marken, son sistemas de transformación del salario que reúnen los caracteres de las cooperativas de producción y del copartnership, aunque tienen además trazos peculiares ó distintivos.



El familisterio de Guisa, establecido en la fábrica de aparatos de calefacción llamada hoy «Usine Dequesne», fué fundado por Godin, tendiendo á establecer una cooperativa de producción, siquiera algunos juzguen erróneamente que se propuso imitar el Familisterio de Fourier.

Godin, dueño de la referida fábrica, se convino en 1880 con sus obreros, para transferirles la empresa, dándoles una participación en los beneficios, pagada en acciones que ingresaban en la caja del patrono á título de «reembolso del valor de la fábrica». Por tal medio y de año en año, los obreros iban convirtiéndose en propietarios de la industria, sin que Godin experimentara pérdidas. Y al morir éste en 1888, convencido de que sus obreros eran capaces del ahorro y de la cooperación de producción, les legó en testamento la fábrica aún no liberada, que valía cinco millones de francos. Puso, empero, en su disposición testamentaria, una cláusula conducente á que los obreros siguieran siempre ligados al negocio, sin liquidar la empresa ó retirarse como capitalistas cediendo sus acciones. Según dicha cláusula, cuando la fábrica fuese liberada, la caja social debería ir devolviendo á los trabajadores, por orden de antigüedad, los títulos ó cupones de ahorro que para reembolsar á Godin su capital hubieran ingresado en la mencionada caja.

Por tal medio logró el caritativo patrono hacer felices á 1.650 operarios, que disfrutaban de los beneficios de su trabajo, bien en calidad de «auxiliares», bien como «participantes», bien en concepto de «societarios», bien como «asociados», con el máximo de derechos y participación en la empresa.

Dentro del sistema Godin, y después de pagar los gastos industriales de la producción, se hace tres partes de los beneficios, dando una al capital (que está en poder de los «asociados»), otra al trabajo (ó sea á los participantes, á los societarios y á los mismos asociados), y la tercera al talento, repartiéndola en forma de primas y recompensas, entre los inventores, los más aptos, los más cultos, etc. De este modo, hasta 1899, se han repartido los obreros de la «Usine Dequesne», cuatro millones y medio de francos, sobre lo recibido en concepto de salarios ó jornales.

Es también notable el sistema de la fábrica Van Marken de Delft. Este capitalista, en unión de varios amigos, que participaban de sus ideas, fundó una Sociedad anónima para la explotación de un establecimiento tipográfico, en el que aceptó en calidad de copropietarios á todos sus obreros, dándoles derecho á intervenir en las Juntas de la Sociedad, y no reservando para el capital sino una pequeña parte de las ganancias, á fin de que el resto de ellas quedara en poder de los trabajadores, que por tal medio llegarían á convertirse en accionistas de la empresa y propietarios de todos los instrumentos de trabajo. En la distribución de los beneficios propuesta por Van Marken, el 50 por 100 de éstos se destinan á los obreros, además del salario correspondiente; el 5 por 100 al Director técnico, y el 12 por 100 para los fundadores de la Sociedad, dedicándose también una pequeña porción al Comité administrativo y otra á la amortización del capital empleado. La parte correspondiente á los obreros ingresa en una Caja de Ahorros, y cuando el ahorro de cada obrero llega á sumar 100 francos, se le entrega á cambio una acción de la Sociedad, lográndose así que la imprenta aludida pase á ser propiedad de los trabajadores.

Con arreglo á las mismas bases de la Sociedad tipográfica, Van-Marken ha fundado, con un capital de 150.000 florines, una fábrica de alcohol refinado, y con 1.800.000 florines, una empresa titulada «Sociedad anónima Franco-Holandesa». Su sistema ha tenido muchos imitadores, mereciendo ser citados los de la fábrica «El Porvenir de la Haya», fundada con un capital de 50.000 florines, distribuidos en 500 acciones de 100, que, á la vez, se subdividen en acciones de veinticinco florines. Los obreros accionistas de esa fábrica reciben su participación en los beneficios en acciones de la empresa, constituyéndose propietarios con derecho á intervenir en las Juntas donde se trate de asuntos de interés general.

Vemos, en resumen, que los sistemas mencionados no son propiamente ni de simple participación en los beneficios, ni como el de las propiamente llamadas cooperativas de producción.



IV. *Copropiedad armónica y comercialización del trabajo.*

Estas formas de remuneración, obra del Catolicismo social, tan conocidas de todos, que nos creemos excusados de estudiarlas, son cual las anteriormente expuestas, soluciones más definitivas al parecer que la cooperación, llamadas á transformar el régimen del salariado.

Ives Guyot, aboga por el entronizamiento de la «comercialización del trabajo»; pero, en realidad no es posible decidirse exclusivamente en favor de uno de entrambos sistemas, mientras no demuestre la experiencia si con ellos es dado llegar á la desaparición del salario.

V. *La utopia comunista.*

Llegados á este punto, y coartados por el estrecho marco de este folleto, no hemos de demostrar que el sistema comunista es inaplicable en la hora de ahora.

Como sistema transformador del salariado, no llega en la práctica á fundir en un solo crisol de equidad, el derecho á la justa retribución del trabajo y el deber de trabajar. Los aislados y confusos ensayos de comunismo que la historia señala, son pruebas patentes de idealismo utópico in consolidable, ó de rebeldía osada, ó ya también de atrevimiento ridículo é infantil.

Los días se suceden; el mundo y la ciencia caminan hacia el progreso; se predica el comunismo...; ¡pero, el hombre sigue comiendo el pan comprado con un salario que ganó con el sudor de su frente!



## ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
PRÓLOGO.....	5

### Sistemas de retribución del trabajo.

#### PRIMERA PARTE:

I. La ética en la cuestión social.....	7
II. Importancia del tema en la Economía.....	8
III. La retribución en la historia.....	11
IV. El justo salario.....	14
V. Teorías socialistas.....	17
VI. La tesis capitalista.....	19
VII. León XIII.....	19
VIII. El salario familiar.....	24
IX. Salario mínimo.....	25

#### SEGUNDA PARTE:

##### I

I. <i>Clasificación de los sistemas de retribución del trabajo.</i> — Salarios usuales ó primarios. Clasificación del salario.....	28
II. Salario por tiempo. Ejemplos.....	32
III. Salario por piezas. Ejemplos. Intervención legal.....	34
IV. Sweating-System.....	35
V. Salarios en dinero y en especie. Truck-system.....	39
VI. Tarea.....	44