

# Revista

de

# Ciencias Económicas

---

PUBLICACION MENSUAL DEL

“Centro Estudiantes de Ciencias Económicas”, “Colegio de  
doctores en Ciencias Económicas y Contadores Públicos  
Nacionales”

---

Director:

**JOSÉ H. PORTO**

Sub-Director:

**MIGUEL PESCUA**

Administrador:

**Bernardo J. Matta**

Secretario de Redacción:

**Enrique A. Siewers**

Sub-Administrador:

**Arturo R. Giannattasio**

Redactores:

**Félix Genta - Emilio B. Bottini - Raúl Prebisch - Manuel  
Clauso - Egidio Trevisán - Dr. Julio N. Bastiani - Jacobo  
Wainer - Dr. Mauricio Greffier - Dr. Argentino Acerboni -  
Guillermo J. Watson - Luis Moreno.**

---

**Año VIII**

**Noviembre de 1920**

**N.º 89**

---

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN  
**CHARCAS 1835**  
BUENOS AIRES

## Notas y Comentarios

---

**Éxito de la participación** No es un secreto que el actual gobierno inglés favorece la participación como un medio para la paz industrial. Hace un año, uno de los "principales puntos que el Gobierno estaba ansioso de ver ejecutado", era el de "asegurar a los obreros con mayor generosidad un interés financiero en el éxito de la industria en que ellos trabajaban".

Mr. Chamberlain, en la Comisión de Presupuesto de este año, ha aceptado una enmienda estipulando que en los cálculos que hiciera la Comisión de Impuestos, se permitiera descuentos hechos en concepto de beneficios distribuidos entre empleados por el método de la participación.

Como los beneficios recibidos por los obreros se consideraban como sueldos adicionales, esta concesión es del todo liberal. La participación es en realidad la mejor manera por la cual un empleador puede pagar a sus obreros los más altos jornales posibles.

Cierto examen del "Report on Profit-Sharing and Labour Copartnership in the United Kingdom", recientemente publicado, podrá fácilmente engañar al lector. Por ejemplo, hay firmas que han dado la participación y han dejado de existir o han dejado de distribuir beneficios; de aquí que la participación de utilidades no sea un éxito!

Pero obviamente, los negocios que dan participación de intereses no son los únicos que desaparecen o que cambian su sistema de distribuir las utilidades. Otras veces los dividendos pagados a los obreros en 105 casos son considerados en conjunto y el término medio para 1918 es solamente de £ 3.13s,3d por cabeza. Pero aquí están incluidos 18.500 empleados de una gran compañía, la cual, debido a las condiciones surgidas de la guerra, no distribuyó ningún dividendo. Omitamos este caso y el término medio es entonces de £ 5.15.2 en un año, cuando las empresas de gas, 31 en número duramente tratadas por la guerra, dieron solamente £ 1.2.3 por cabeza para sus 22.447 empleados habilitados, y así bajaron el término medio.

La participación y su complemento co-sociedad, responde a una razonable demanda del trabajador por el deseo de ganar algo más que simples sueldos.

El sistema del sueldo deberá ser complementado por algo más. El trabajador debe ir más lejos y llegar a ser socio en el negocio

que requiere su trabajo. ¿Cómo puede hacerse esto? Haciendo del obrero un capitalista. Y esto no es un designio utópico. El camino para alcanzarlo es la participación y la cosociedad de capital e industria.

El que esto escribe ha hecho por muchos años íntimo conocimiento de una de las empresas de mayor éxito en el país y escribe de lo que él mismo conoce. La empresa es la fundada por Mr. Theodore Co Taylor en combinación con Mr. J. y J. Taylor Ltd. de Batley. En 1895, cuando empezó la participación, el negocio (de textiles) empleaba 600 obreros; actualmente sus empleados son más de 1.800 y su producción es mucho mayor en proporción. Durante este período más de 400.000 £ fueron abonadas a los obreros además de sus sueldos o jornales (considerando éstos en las tarifas usuales o de las trades-unions). Además, se pagó un 5 % sobre el capital. Cualquier excedente se distribuye al mismo tanto por ciento entre el capital y el trabajo (sobre los jornales y sueldos). Algunos trabajadores han obtenido en ciertos casos, un doble dividendo, porque sus jornales han sido considerados en el reparto del dividendo por el doble de su monto. El dividendo sobre jornales ha proporcionado alrededor del 11 % por año. Los dividendos sobre jornales han sido dados principalmente en acciones de la compañía completamente pagas, concediendo derecho de pagar el dividendo en efectivo. Los dividendos en efectivo han proporcionado alrededor del 12 ½ %.

Los empleados poseen ahora más de la mitad del capital de la compañía y reciben tres cuartas partes de los beneficios. Solamente los trabajadores pueden adquirir acciones. Después de un año "cada trabajador es un capitalista" y prácticamente "cada capitalista es un trabajador". El estado social de los obreros ha sido levantado y el sistema ha dado a muchos de ellos un interés más vivo y un mayor apego al trabajo. Ninguna restricción ha sido impuesta a su libertad. Están libres de asociarse y muchos de ellos pertenecen a las trades-unions. Relaciones armoniosas han existido entre el personal director y el personal subalterno. Solamente han ocurrido dos incidencias en el trabajo (y estas triviales): una hace 19 años cuando cinco hombres descontentos se retiraron del establecimiento, y la otra hace 8 años afectando solamente a 23 hombres.

Las acciones beneficiarias no dan derecho al voto pero dan al tenedor de ellas el mismo tanto por ciento de dividendo que a cualquier tenedor de acciones, y en caso de liquidación de la compañía, de coparticipar en la distribución de aquélla.

Cuando un empleado tiene un número de acciones igual a sus sueldos de un año, puede, si desea, transferir a otro empleado cualquier suma que supere a aquel número de acciones. Si deja el cargo en la compañía debe, de acuerdo con el reglamento, realizar la totalidad de las acciones en su poder.

Existe una comisión de los coparticipadores, constituida de representantes del personal director, capataces y jefes (elegidos por sus compañeros) y el personal subalterno (elegidos por los obreros). Sus funciones son las de promover la comodidad y seguridad de los empleados. Una subcomisión de educación inspecciona la asistencia de

los jóvenes obreros a la escuela diurna de la localidad y a las escuelas técnicas nocturnas.

El teórico que adopte una definición exacta de participación y co-asociación de capital e industria tiene una crítica para el sistema: el no tener voto los empleados-socios-accionistas. Restringiendo el derecho de voto a los tenedores de un mínimo de acciones, como lo hacen ciertas sociedades anónimas, se haría una administración democrática sin riesgo de la intervención en el control de los negocios. Es mejor, sin embargo, para el empleador que da participación de no pretextar el dar lo que abiertamente impide el libre desenvolvimiento del negocio. Los obreros mismos, en una empresa en la que tienen participación con éxito no dan importancia al control. Esto no quiere decir que ninguno pudiera ser admitido en las asambleas de accionistas por más que los trabajadores no lo hubieran indicado en las condiciones de su empleo.

En el caso indicado todos los directores son empleados de la compañía y a 15 empleados se les ha dado acciones "A" que les da derecho a votar en las asambleas de accionistas, mientras que en la comisión de coparticipadores de la sociedad, ya también mencionada, todos los trabajadores tienen por representación, voz. Un tal aumento gradual de participación en el control, es la mejor manera de progresar. Existiendo sinceridad ninguna dificultad puede acaecer en la cuestión del control.

Otra crítica es la de que la participación y la cosociedad de capital e industria, son antisociales, porque ellas tienden a unir a un empleador y sus empleados en una razón egoísta para sus propios intereses, en perjuicio de la comunidad en general. Este es un cargo sin base alguna. No hay una conspiración para aumentar los precios en contra del consumidor, y si hubiera la competencia la contrarrestaría. No hay una indiferencia a la condición de los trabajadores de menor fortuna. En toda obra social y filantrópica el empleado capitalista toma una parte principal. Los empleados de las empresas participadoras son admitidos entre los mejores miembros de la sociedad.

Una crítica desde hace tiempo hecha es la de que la participación y la coasociación son enemigos del tradeunionismo. Una compañía de gas, bien conocida, establecida sobre el sistema de participación, se encontró hace unos 30 años envuelta en una lucha con una tradeunión. Este hecho ha desviado la opinión de la tradeunión sobre el punto. Felizmente, el prejuicio de ésta contra la participación cede ante posteriores experimentos, de la buena fe de los principales empleadores con participación. No hay razón, absolutamente ninguna razón, de que el tradeunionismo y la participación y la cosociedad de capital e industria no vayan unidos mano a mano. Como punto esencial hase establecido que los sueldos de-acuerdo a las tarifas de las trades-unions, deben ser pagados antes de distribuirse los dividendos de participación. Cierta mecanismo para fijar estos sueldos será siempre necesario y las trades-unions podrán continuar llenando bien sus funciones en este punto como siempre, promoviendo y salvaguardando los intereses de sus miembros.

Aun otra crítica es la de que la participación puede solamente ser

aplicada a unas pocas industrias. Hay, por el contrario pocos negocios en los cuales no puede ser aplicado. En la forma puede y debe variar de acuerdo con las circunstancias, pero el principio básico es capaz de variadas expresiones, como el Informe del Gobierno, lo demuestra. El momento presente es propicio para un progreso sobre la base de una acción unida del capital y del trabajo. Gran número de empleados están dispuestos a considerar la adopción de la participación. Durante 1919 han comenzado bajo este sistema varias empresas a razón de tres por mes.

El que esto escribe no aconseja el que se haga una ley para hacer la coparticipación o aun simplemente la participación obligatoria. Inevitablemente una ley parlamentaria contendría irritantes condiciones puestas para salvaguardar los respectivos derechos de empleados y empleadores, que serían fuente de un sinnúmero de falsas o erróneas interpretaciones. Se haran tentativas para evitar la ley y un ejército de inspectores sería necesario para ver que se ha desviado. La condición *sine qua non* del éxito de la participación — confianza mutua entre empleados y empleadores — tendría un suelo muy pobre para su crecimiento. El gobierno podría demostrar en forma eficiente su sinceridad adoptando el sistema de participación en sus propios departamentos de producción.

De "The Economist", traducido por J. W.

**El seguro  
contra el paro forzoso**

En la vecina República del Uruguay, se ha estudiado recientemente por intermedio de la Oficina Nacional del Trabajo, la solución del problema de la desocupación, llegándose a conclusiones interesantes.

Ya una vez hemos abordado este tópico que hoy ampliamos con algunos comentarios que nos sugiere el proyecto de seguro contra la desocupación que ha preparado la entidad pública mencionada. Desde luego cabe apuntar que de los diversos sistemas que tiene la doctrina del seguro contra la desocupación, ha sido motivo de preferencia el llamado seguro voluntario subvencionado por considerarlo el más adaptable a las características y necesidades del medio ambiente latino y a la estructura social y económica del mismo.

El trabajo presentado, sugiere de por sí los buenos y altos propósitos que lo animan, pues reúne una serie de datos que son de verdadera importancia social.

En efecto, el proyecto de seguro contra la desocupación que la Oficina ha formulado, establece la organización siguiente: Se integrará un doble fondo — fondo nacional contra el paro forzoso y fondo particular de cada sindicato — por medio de la contribución de los patronos y el Estado por el primero y de los obreros para el segundo. Ambos fondos funcionarán bajo el control superior de un Comité de representantes de los obreros, de los patronos y del Estado, que además de sus funciones de administración y control tendría lá de fijar de un trimestre para otro el tipo de las bonificaciones o subsidios complementarios con que el Estado deberá mejorar las indemnizaciones concedidas por el fondo par-

ticular de los sindicatos. Las bonificaciones no podrán concederse por más de dos meses al año y su importe no podrá exceder ni el de las indemnizaciones, ni la cantidad máxima de un peso diario. Por lo demás, su valor será decreciente de semana en semana a objeto de que, al ver mermar de este modo las cantidades que recibía el obrero se preocupe lo más eficazmente posible por hallar colocación.

Considera la Oficina que en el problema de paro, uno de los puntos más importantes es el de saber si se trata de una desocupación efectiva y forzosa o si por el contrario, hay simulación de parte del obrero o del sindicato. Pero cree que las dificultades que la cuestión ofrece, desaparecerán con la adopción de las siguientes medidas: todo obrero sin trabajo deberá concurrir al Registro Público de Colocaciones y firmar un libro ad-hoc. Comprobada la efectividad del paro, el Registro lo comunicará al sindicato a objeto de que este empiece a abonar las indemnizaciones correspondientes. El sindicato quincenalmente elevará al Comité o Consejo A. del Fondo un estado-balance en el que aparezcan detalladas las indemnizaciones y bonificaciones satisfechas. Sólo entonces, aprobadas las cuentas, el Consejo reintegrará al Sindicato el importe de las bonificaciones adelantadas. El Estado tendrá así, la doble garantía del Registro, entidad oficial de cuya seriedad no podrá dudarse y de la sociedad obrera, que no percibirá el importe de las bonificaciones sino después de haber abonado las indeterminaciones y en proporción al monto de éstas. Considera la Oficina Nacional del Trabajo, que una organización semejante encontraría grandes ventajas para el obrero. Y agrega que si a este, por ejemplo, mediante una cuota de \$ 0.30 se asegura una indemnización sindical de \$ 1.00 por día, producido el paro tendría derecho a percibir diariamente esa suma mejorada por el Fondo Nacional en un 50, en un 60 y hasta en un 100 %. Igualmente si el sindicato indemnizare sólo por menos de 30 días o en cualquier otro caso si el obrero lo solicitare, la bonificación se cambiaría por un subsidio suplementario, que se serviría luego de agotadas las indemnizaciones. De este se prolonga el plazo del socorro en beneficio del necesitado. ¿Cómo han de obtenerse esos recursos? Por contribución voluntaria de los obreros y forzada cuando el obrero decida asegurarse del Estado y de los Patrones.

La subvención del Estado podría consistir en una cantidad fija, señalada en sus presupuestos. En cuanto al aporte patronal, podría agregarse al impuesto de Previsión Social creado por la Ley de Pensiones a la Vejez, creándose así una contribución única de 0.30 pesos, cuya tercera parte se destinaría al seguro contra el paro.

No es necesario abundar en mayores consideraciones para evidenciar la justicia de este tributo, desde que la desocupación es un riesgo profesional, como cualquier otro análogo, derivante en muchos casos de circunstancias que, — como la difusión creciente del maquinismo — redundan, en otro sentido, en beneficio directo del patrono.

Por lo demás, cree la Oficina del Trabajo que con la adop-

ción de su proyecto se fomentará grandemente el espíritu de organización de las masas obreras, realizando lo que Millerand preconizaba, es decir: "habituaando a las asociaciones obreras a que trabajen a pleno día y a toda luz, a que merezcan el apoyo de los Poderes Públicos para la utilidad de su propio esfuerzo".

(De "Seguros").

**El Congreso  
de las Trades Unions**

Leemos en el número correspondiente al mes de setiembre ppdo. de "The Labour Gazette", publicación oficial del Gobierno Británico, que en el 52º congreso nacional de las Trades-Unions que tuvo lugar en Portsmouth el 6 de setiembre de 1920 y días subsiguientes estuvieron representados 6.494.707 miembros, lo que significa un aumento de cerca de 1.250.000 miembros con respecto a los representados en el congreso de 1919, en el que solamente alcanzó a 5.262.550. El aumento es de más de 23 %.

Los gremios que componían los congresos de 1919 y 1920 y el número de miembros representado en el mismo, está dado por el siguiente cuadro:

G R E M I O S	1919			1920		
	Número de organizaciones	Número de delegados	Número de miembros	Número de organizaciones	Número de delegados	Número de miembros
Construcciones .....	13	36	296.250	13	39	372.469
Minas y canteras .....	14	184	715.543	9	219	946.415
Metalurgia y Construcciones Navales .....	49	136	898.729	42	143	997.601
Industria textil .....	23	131	474.204	25	142	588.821
Confección de ropa .....	7	34	216.586	8	32	259.493
Servicio ferroviario .....	3	22	545.531	3	23	625.000
Otros transportes .....	17	55	243.298	17	59	336.563
Agricultura y Pesca .....	2	3	101.000	2	12	131.000
Imprenta, Papel, etc. ....	12	32	137.570	13	36	179.482
Trabajos en madera y ornamentación .....	10	14	90.733	10	17	105.981
Empleados .....	3	11	66.000	3	18	101.000
Oficios diversos .....	34	64	225.957	33	67	276.990
Obreros en general .....	8	112	1.122.657	8	122	1.412.134
Empleados Públicos .....	8	16	127.792	9	23	185.958
<b>Total.....</b>	<b>203</b>	<b>850</b>	<b>5.262.550</b>	<b>195</b>	<b>949</b>	<b>6.494.707</b>

J. W.