

La gestió laboral de l'empresa elèctrica madrilenya en el primer terç del segle xx: els programes de benestar industrial*

per Anna Maria Aubanell Jubany

Professora associada UAB/UPF

L'objectiu d'aquest article és l'anàlisi de la política laboral de les empreses elèctriques de Madrid entesa com el conjunt de pràctiques que desenvolupaven les direccions en relació als treballadors durant el primer terç del segle xx. Es un estudi de la demanda i no de l'oferta de treball. Tot i que l'estructura del treball gira entorn dels objectius que tenien els demandants, de l'anàlisi utilitzada se'n deriven alguns resultats que qüestionen els estudis sobre les condicions de vida basats en els salaris o ingressos monetaris, sense considerar els elements de caràcter qualitatiu o monetari a mig i llarg termini (o sia els derivats dels programes de benestar industrial o de l'estat del benestar) que afecten de forma determinant la qualitat de vida dels treballadors.

En particular s'analitzen les pràctiques i els objectius dels directius enfront del personal de les empreses elèctriques madrilenyes que caracteritzen el benestar industrial. Benestar industrial definit com la provisió *sistemàtica* d'un servei, independent del salari, per part de l'empresa al personal d'aquesta, ja sigui finançat amb o sense contribucions per part dels treballadors. Els serveis estudiats són els referents a pensions de viduitat, orfandat, vellesa o invalidesa; cobertura —socors de malaltia, maternitat o defunció—; prestacions mèdiques, farmacèutiques i hospitalàries; participació en els beneficis, economats, habitatges, escoles i activitats culturals i esportives. Alhora s'exposa breument algunes de les condicions contractuals, com són els salaris, les pagues extres o les vacances pagades, imprescindibles per comprendre en tot el seu abast els programes de BI que regien en la indústria elèctrica madrilenya.

1. Benestar industrial versus *paternalisme*

Welfare capitalism, Industrial Paternalism, Industrial Welfare, Social Welfare, Welfare work, Welfare benefits, Company Welfare, Business Welfare són alguns

* Agraïxo els comentaris i suggeriments de Justin Byrne, Christoph Dartmann, Carmen Sarasúa, dels membres del seminari d'Història Econòmica de la Universitat de València i de dos lectors crítics anònims.

dels termes que indistintament apareixen en la literatura sobre el tema. Els més comunament utilitzats són paternalisme industrial, «capitalisme del benestar» i benestar industrial. L'abundància de termes xoca amb l'escassetat de definicions; el que ha induït en moltes ocasions a considerar-los com a sinònims.

Segons Brandes l'elecció entre *Welfare Capitalism* i paternalisme industrial depèn de la postura ideològica amb què l'investigador s'aproxima al tema. Així doncs, el terme *Welfare Capitalism* implica una actitud pro empresa, mentre que paternalisme industrial és un terme pro sindicat. Els dos es refereixen al mateix, però expressen diferents impressions. En tot cas aquest autor no defineix cap dels termes, es limita a donar la següent justificació a l'elecció que en fa al seu llibre: «En l'interès del distanciament escolàstic (més que res, donar color a la prosa) els termes que utilitzo són aquells que semblen tenir un to menys emocional.»¹

Una de les poques definicions de benestar industrial la proporciona Melling, que el defineix com la provisió d'un servei per part de l'empresari als seus treballadors sobre bases no salarials.² En el mateix article l'autor menciona la insuficient atenció prestada a les definicions de benestar i paternalisme industrial. Tot i que proposa una definició de BI, no proporciona cap criteri per distingir-lo del paternalisme industrial.

Fitzgerald aporta un criteri que permet diferenciar els dos termes. Per a aquest autor paternalisme implica una relació personal i directa entre el treballador i l'empresari, alhora que els beneficis proporcionats són *ex-gratia*.³ Encara que no proposa una definició explícita de cap dels dos conceptes si avança l'element que els diferencia: el procediment seguit per l'empresa per determinar el gaudiment dels serveis.

Així doncs, definim benestar industrial com la provisió sistemàtica d'un servei, independent del salari, per part de l'empresa al personal d'aquesta, sigui finançat amb o sense contribucions dels treballadors.

Benestar industrial i paternalisme industrial tenen en comú les pràctiques (provisió de serveis sanitaris, habitatge, economats, etc.) i els objectius (reduir la conflictivitat laboral o combatre la influència dels sindicats); BI es distingeix per la sistematització tant de la concessió com de les característiques dels serveis gaudits pels treballadors d'una empresa. Generalment la sistematització va lligada a la contribució dels treballadors a les institucions creades, però no és una condició necessària. En canvi, en l'empresa paternalista, l'empresari decidia en cada situació i individualment l'abast i tipus de benefici que concedia o no a un treballador. La conducta i la lleialtat del treballador vers l'empresa determinaven la decisió de l'empresari sobre la concessió del benefici, o sia ens trobem davant un sistema amb un alt grau d'arbitrarietat. A més a més, quan l'empresa es trobava en una

1. S. D. BRANDES, *America Welfare Capitalism*, Chicago, 1970, IX.

2. J. MELLING, «Employers, Industrial Welfare, and the Struggle for Work-Place Control in British Industry, 1880-1920», a H. F. GOSPEL i C. R. LITTER, *Managerial Strategies and Industrial Relations*, Aldershot, 1983, 56.

3. R. FITZGERALD, *British Labour Management and Industrial Welfare, 1846-1939*, Londres, 1988, 9-12.

conjuntura econòmica difícil no es concedien cap mena de beneficis encara que el treballador hagués fet els mèrits per rebre'ls. Els treballadors, en empreses amb programes de benestar industrial, adquireixen el *dret* a gaudir dels serveis, les característiques dels quals es fixen en crear-se les institucions corresponents, així doncs, desapareix l'arbitrarietat inherent al paternalisme. Només en situacions econòmiques molt adverses, estructurals i no pas conjunturals, les empreses abandonen els programes de BI, com ho feren les empreses nord-americanes durant la depressió dels anys trenta. De fet, les empreses intentaren conservar els programes tant com varen poder, fins 1931, però com que no es tractava d'una crisi conjuntural es veieren obligades a abandonar-los provocant la revolta obrera.⁴ Aquesta resposta obrera evidència la percepció per part dels treballadors que havien adquirit uns drets que ara els eren retirats. En definitiva, amb el BI desapareix l'arbitrarietat i augmenta la seguretat en la percepció dels beneficis, encara que no sigui una assegurança completa.

L'elecció entre programes de BI o de paternalisme depenia de les característiques tècniques i econòmiques de les empreses. Sectors com ara el tèxtil o l'alimentació tenien una major propensió a l'adopció del paternalisme mentre que altres com els ferrocarrils o l'elèctric optaren pel BI. Dins, però, de cada sector i dependent sobretot de les dimensions de les empreses existien exemples contraris a la norma general. Així, en el sector elèctric, on dominava el BI, les empreses petites adoptaren pràctiques paternalistes. La proliferació d'estudis empresarials que s'està produint ens permetrà en un futur pròxim conèixer més acuradament els factors determinants en l'elecció entre paternalisme o benestarisme.

El paternalisme industrial l'adoptaren les empreses característiques del capitalisme competitiu mentre que el BI fou aplicat per l'empresa moderna,⁵ típica del capitalisme corporatiu.⁶ La principal distinció entre paternalisme i BI, com s'ha assenyalat, és la sistematització en la concessió dels beneficis. Els elevats costos derivats de la sistematització limitaven la viabilitat d'aquests programes a empreses d'una certa mida on existís el suficient nombre de treballadors perquè els riscos fossin actuarialment acceptables i disminuïssin els costos fixos. D'altra banda, l'organització i administració d'eixos programes era complexa i no estava a l'abast de totes les empreses. En aquest sentit eren les empreses modernes, amb estructures directives burocràtiques, les que disposaven dels elements administratius necessaris per al funcionament del BI.⁷ Les empreses petites no podien fer front als costos i escollien, en tot cas, pràctiques paternalistes, segurament més adequades a causa de la relació personal i directa existent entre el propietari i el treballador.

4. D. BRODY, *Workers in Industrial America*, Nova York, 1993, (primera edició, 1980), 73.

5. Segons el concepte Chandlerià d'empresa moderna a A. D. Chandler, Jr., *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*, Cambridge (Mass), 1986 (primera edició 1962).

6. Capitalisme corporatiu en el sentit descrit a: B. ELBAUM i W. LAZONICK, *The Decline of the British Economy*, Oxford, 1986.

7. Vegeu FITZGERALD, *British Labour...*, segon capítol.

El BI anava lligat a l'existència d'un mercat de treball intern⁸ i a una certa seguretat en el lloc de treball; ambdós perfectament compatibles amb la internalització de les transaccions que caracteritza la corporació moderna. Si a més les empreses en qüestió són oligopolístiques i capital intensives aquests dos elements introduiran un element d'estabilitat que permetrà a les empreses planificar tant la seva producció com la seva expansió a llarg termini. La promoció interna sistemàtica solament és compatible si l'empresa experimenta un creixement sostingut que permet mantenir els costos laborals a un nivell econòmicament acceptable. La reducció del moviment de personal permetia, mitjançant la permanència dels treballadors qualificats i amb experiència, augmentar l'eficiència. En cas d'existir escassetat de mà d'obra l'objectiu era augmentar al màxim la permanència dels treballadors en l'empresa.

Els objectius perseguits i els mitjans disponibles dels directors de personal de les empreses modernes encaixen amb els objectius i els requeriments dels programes de benestar industrial. A Espanya les empreses modernes oligopolístiques com La Papelera Española, Compañía de Ferrocarriles MZA, Altos Hornos de Vizcaya, i les grans elèctriques com la Unión Eléctrica Madrileña i la Sociedad Hidroeléctrica Española foren les que desenvoluparen programes de BI a Espanya.

2. *La indústria elèctrica*

Les característiques tècniques específiques del procés de producció-distribució d'electricitat feien que la proporció de mà d'obra especialitzada en aquesta indústria fos superior a la d'altres activitats productives.⁹ D'altra banda, com que era una indústria de nova tecnologia i experimentava un creixement continu, existia un desfasament entre l'oferta i demanda de treballadors qualificats en el mercat. Davant aquesta situació les elèctriques contractaren mà d'obra no qualificada que adquiria la formació en l'empresa. La substitució de treball en la indústria elèctrica, en contra del que postulen les teories neoclàssiques, era costós. L'insuficient mà d'obra qualificada en el mercat i les creixents quantitats que se'n necessitaven, a causa de l'expansió de la indústria, foren resoltes mitjançant la creació de mercats interns de treball. En aquesta situació, el cost derivat de la formació del personal induí els directius a plantejar estratègies per tal de reduir al màxim la mobilitat dels treballadors, el que va permetre a l'empresa retenir la inversió en formació i l'experiència laboral acumulada.

L'especificitat tecnològica de la indústria elèctrica com és la impossibilitat d'emmagatzemar el producte condicionà la política laboral. L'emmagatzemament de l'electricitat és molt costós i poc eficient en termes energètics. La quasi simultaneïtat de la producció i el consum implica que una interrupció en la

8. Mercat intern en el sentit que els llocs de treball es cobrien mitjançant promoció interna i les noves incorporacions es realitzaven amb els familiars dels treballadors.

9. Argumentat per R. CORIASSO, *Lavoro e energia. Laboratorio elettrici e sindacato, 1884-1945*, Milà, 1988, 47.

producció i/o distribució afecti immediatament al consum; no hi ha estocs que puguin esmoreir la manca de producció. Les pèrdues de l'empresa elèctrica generades per una vaga eren considerables, ja que a les pèrdues causades per la impossibilitat de vendre s'hi havien d'afegir les indemnitzacions als abonats per la interrupció en el subministrament d'electricitat.

La limitada disponibilitat de mà d'obra qualificada i els elevats costos d'una vaga incrementaven la capacitat de negociació dels treballadors de les empreses elèctriques. Capacitat de negociació que augmentava en existir diverses empreses en el mateix mercat, com era el cas de Madrid.

La diferent evolució de les companyies elèctriques madrilenyes, tant en l'organització del treball com en les estratègies de gestió del personal, havia generat notables diferències entre les condicions dels treballadors. Davant aquest fet els treballadors, sabedors d'una oferta inelàstica, presentaren reclamacions per ser equiparats. Durant les etapes de competència¹⁰ (entre 1891 i 1913) entre les empreses distribuïdores els treballadors qualificats de les elèctriques podien aconseguir millores o canviar d'ocupació,¹¹ sempre i quan la indústria es trobés en fase expansiva. L'acabament de la competència i la posterior oligopolització del mercat hagués pogut limitar l'eficàcia d'aquesta estratègia. De fet, es creà un comitè de distribució on entre altres qüestions, els directius de la Unión Eléctrica Madrileña (Unión) i Cooperativa Electra Madrid (Electra) decidiren unificar l'organització i remuneració del personal. Aquesta decisió no responia a les demandes dels treballadors sinó que formava part de l'estratègia per canviar l'estructura de la indústria de distribució madrilenya, ja que quan es prengué la decisió es contemplava la unificació dels serveis de distribució a Madrid, la monopolització de la distribució. La unificació de les organitzacions havia de ser el pas previ per a la fusió dels serveis de distribució.¹²

La necessitat d'oferir als treballadors els mateixos avantatges de què gaudia el personal de les altres empreses fou present en les estratègies de gestió laboral de les empreses elèctriques conscients de la capacitat de negociació dels treballadors. L'opinió del director de la Unión era prou explícita «[...] *en todo momento se ha de establecer comparación por nuestro personal con la situación de empresas análogas, nos ha de obligar este hecho a que mantengamos en toda la conducta de aquellas, unificando nuestra acción y nuestro plan.*»¹³ Les companyies homogeneïtzaren progressivament les polítiques de gestió de personal i oferiren els mateixos beneficis. A mesura que es consolidava el duopoli en el mercat de Madrid, disminuïen les alternatives laborals dels elèctrics madrilenys, però com que era una indústria en expansió la demanda era alta.

10. Sobre l'evolució i els resultats de la competència entre les empreses elèctriques vegeu: A. M. AUBANELL, «La competencia en la distribución de electricidad de Madrid, 1890-1913», *Revista de Historia Industrial*, 2, 1992, 143-171.

11. Acta del Consell d'Administració (Actas CA) de la Sociedad de Electricidad de Chamberí (Ch), 25-5-1903, «El encargado de la central de Salamanca se ha dado de baja para ir a la Sociedad de electricidad del Mediodía. Ha cesado per haber encontrado más ventajoso el otro destino. Encargado al operario Manuel Gómez, sueldo 2.500 ptas. al año.»

12. Arxiu Fundació Antonio Maura, armari inferior núm. 4, H1 prestatge superior, 34.

13. Acta CA Unión Eléctrica Madrileña (UEM), 6-11-1919.

La consolidació del mercat de distribució en 1913, la desaparició de la competència, indueix un canvi d'actitud de les direccions de les empreses respecte als treballadors, es passà de la col·lisió a la cooperació. Canvi que propicià la implantació de pràctiques de benestar industrial. El següent paràgraf, procedent de la memòria de la Unió corresponent a l'exercici de 1913, sintetitza l'esmentada actitud de la direcció de l'empresa davant els treballadors: *«El personal no fue, como no podía serlo, desatendido en nuestras reformas. Hoy, por suerte, todos estamos convencidos ya de que no es factor despreciable en la marcha de un negocio la mayor o menor satisfacción de cuantos a él contribuyen, y por ello ha sido norma exigir a cada cual con toda rigurosidad el cumplimiento de sus deberes, pero al mismo tiempo ofrecerles con la mayor consideración toda posible ventaja.»*¹⁴

3. Les condicions de treball

Abans de passar a l'estudi dels programes de benestar industrial s'exposaran algunes de les condicions de treball del personal de les empreses elèctriques que no formen part dels programes, però sí de la política laboral. Es consideren d'interès per ser complementàries del BI i, sobretot, pel caràcter avantguardista d'algunes d'elles.

3.1. LA CONTRACTACIÓ DEL PERSONAL

La contractació del personal en la Unió estava regulada pel reglament de la societat de 1913. L'edat mínima per entrar a treballar a l'empresa era de quinze anys i la màxima de quaranta-cinc; mentre la legislació vigent permetia el treball des dels nou anys si s'havien cursat els estudis d'ensenyament primari tot i que establí restriccions a segons quin tipus d'activitats que a aquestes edats es podien realitzar.¹⁵

El mateix reglament establí el mecanisme de promoció interna i limitava l'ingrés a l'empresa per les últimes categories. Alhora garantia una certa *seguretat* en el lloc de treball.¹⁶

La política de contractació de la Unió contemplava el dret d'admissió preferent pels fills i germans dels treballadors. Mitjançant aquesta pràctica, seguida també per les altres elèctriques, es volia reproduir en l'empresa la imatge de comunitat-

14. UEM, *Memoria de 1913*, Madrid, 1914, 6.

15. Llei de 13 de març de 1900.

16. «Admitido y cumpliendo sus deberes ha de ser la mayor garantía de que en cuanto lo permitan las necesidades sociales se le respetará en su puesto y se le concederán las ventajas y mejoras de empleo y sueldo que le correspondan y merezca» en Acta CA UEM, 19-6-1913. En la secció de lectura de comptadors, per exemple, els ordenances passarien a aspirants de lectures, aquests a lectors de primera, els quals podien ascendir a lectors de primera.

família i aconseguir, d'aquesta forma, un major control social dels treballadors. Tal política tenia per objectiu frenar les vagues, molt més difícils de sostenir quan tots els membres actius de la família treballaven en una mateixa empresa i lligar el futur de la família al de l'empresa. En potenciar les relacions empresa-família s'intentava al mateix temps limitar les relacions que poguessin sorgir a través d'institucions «alienes» (segons la terminologia utilitzada pels directius) a l'empresa com eren els sindicats. Gràcies a aquesta pràctica i a la longevitat de les empreses elèctriques s'han aconseguit els resultats esperats, ja que existeix una notable identificació dels treballadors amb l'empresa i un cert orgull entre les famílies que han treballat en l'empresa durant molts anys. La suma dels anys que una família ha prestat serveis a l'empresa o ser de segona, tercera o quarta generació són elements d'orgull en l'empresa elèctrica madrilenya actual.

Les empreses elèctriques es mostraren reticents a la contractació de dones tant en la producció, completament descartat, com en l'administració. Les direccions consideraven més idonis els homes perquè «*la índole de nuestro negocio obliga a un trato constante con abonados y obreros*».¹⁷ No serà fins a finals de 1918 quan la Unión decideix contractar dones per a tasques administratives, la forma en què aquesta decisió queda expressada en les actes del consell no deixa de ser significativa «*teniendo en cuenta que la distinta distribución de oficinas en nuestro nuevo local permite ya admitir personal femenino y que es conveniente el mismo para algunos servicios se autoriza a la Dirección para que lo haga en número y bajo las condiciones que crea conveniente*».¹⁸

En canvi, a Electrodo, la societat electrotècnica filial de la Unión, era normal la contractació de dones. La contractació de personal d'Electrodo formava part de la política laboral de la Unión: «*[...] donde damos trabajo a las familias de los empleados y obreros de la compañía y con especialidad a las viudas y huérfanos*».¹⁹

La jornada laboral de les empreses elèctriques era molt diferent durant la primera dècada del segle xx. Els obrers de Sociedad de Electricidad de Chamberí (Chamberí) treballaven vuit hores diàries, mentre que la jornada setmanal podia arribar a les vuitanta-quatre a la Compañía General Madrileña de Electricidad.²⁰ L'esmentat reglament de la Unión establí en set hores la jornada laboral pels empleats i en deu hores pels obrers. La jornada per als obrers es va mantenir fins el gener de 1919, quan passà a ser de vuit hores; els ingressos que es percebien

17. La relativament alta proporció de dones ocupades a la indústria elèctrica madrilenya (en 1920, era el 26%) es deu al fet que les empreses constructores de material elèctric, incloses en el mateix epígraf, donaven feina a una proporció considerable de dones. La xifra referent a la proporció de dones treballadores s'ha obtingut a partir de les xifres proporcionades pel Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, *Estadística de los salarios y jornadas de trabajo. Referida al período 1914-1925*, Madrid, 1927, 43-44.

18. Acta CA UEM, 30-11-1918.

19. Acta CA UEM, 5-7-1918.

20. Instituto de Reformas Sociales, *Memoria del Servicio de inspección en 1907*, Madrid, 1907, 40.

amb anterioritat per les deu hores es distribuïren entre les vuit.²¹ Si la Unió s'avançava uns mesos a la imminent publicació del Reial Decret del 3 d'abril de 1919, el qual establia la duració màxima de la jornada laboral pels obrers, dependents i agents de la indústria en vuit hores, no ho va fer la Sociedad Hidroeléctrica Española (Hidrola), la qual adoptà la jornada de vuit hores en publicar-se el RD. La introducció de la jornada de vuit hores obligà les empreses a augmentar les plantilles,²² tot i que en disminuïrien l'impacte mitjançant la introducció d'estímuls per realitzar hores extres.

3.2. PARTICIPACIÓ EN ELS BENEFICIS

La participació en els beneficis tingué bastants detractors entre la patronal espanyola. L'opinió adversa a la introducció d'aquesta pràctica queda clarament expressada per Serrat i Bonastre: *«verdad que nadie admitiría que en caso de pérdidas o de grandes contratiempos el obrero ha de ser también participe en los perjuicios y en la responsabilidad del patrono.»*²³

La participació en els beneficis pot ser de dos tipus: directa i indirecta. L'empresa elèctrica, des dels inicis, a l'igual d'altres indústries, havia adoptat la participació directa en els beneficis, limitada als alts càrrecs directius. El salari dels directius contenia un percentatge dels beneficis a l'igual de les retribucions als membres dels consells d'administració.²⁴

En la pràctica, el sistema salarial de participació en els beneficis té poc a veure amb la participació dels treballadors en els beneficis, és una *participació* indirecta. El salari, segons aquest sistema, té dos components, l'un fix (salari) i l'altre variable, generalment proporcional al salari i concedit en relació als beneficis o dividends de l'empresa. Aquest mètode donava una major flexibilitat a l'empresa en cas de trobar-se en conjuntures adverses quan gràcies a aquest sistema podia reduir les despeses de personal en no pagar la part variable.

La direcció de la Unió va establir en 1919, cinc anys després que ho fes Henry Ford, la participació indirecta en els beneficis per *«estimular al personal interesándole indirectamente en los beneficios de la empresa.»*²⁵ Les quantitats a percebre estaven relacionades amb els dividends a repartir als accionistes. Si el dividend era menor al 5% no es concedien remuneracions. Quan el dividend repartit als accionistes fos superior al 5% i inferior al 6%, es concediria un 12% dels ingressos anuals del qual se'n deduiria el 3% destinat a les diferents institucions

21. Acta CA UEM, 30-11-1918.

22. Acta CA UEM, 15-6-1920. En la qual es menciona que el augment dels costos de personal no foren deguts a les millores salarials que es concediren, sinó a l'augment de plantilla necessari per complir la jornada de vuit hores.

23. La cita prové d'A. Soto, *El treball trabajo industrial en la España contemporánea, 1874-1936*, Barcelona, 1989, p. 545, JOSÉ SERRAT Y BONASTRE, «La participación obrera en los beneficios de la industria», a *La Industria Metalúrgica*, 1922.

24. El director de la Compañía General Madrileña de Electricidad (CGME) percebia en 1890 la suma de 25.000 ptes. anuals i el 7% dels beneficis. Acta CA CGME, 22-12-1890.

25. Acta CA UEM, 17-12-1919.

de benestar de la companyia i el 9% restant ho rebria el treballador. En el cas que el dividend fos igual o superior al 8%, els treballadors rebien el 27% de l'haver anual; el 6,75% a les institucions i el 20,25% en efectiu.

Només en 1921 els treballadors reberen únicament el seu salari. De 1924 a 1933 s'aconseguí el nivell màxim en el qual els treballadors reberen cada any un extra del 20,25% dels seus ingressos, equivalent a més de tres pagues mensuals extra a l'any. L'empresa aconseguia la flexibilitat en els costos salarials en cas de dificultats econòmiques.²⁶

A part d'introduir flexibilitat en el sistema salarial, els altres objectius perseguits amb la participació dels beneficis eren augmentar la productivitat, la lleialtat i evitar vagues. Pel que fa a la productivitat, és difícil esbrinar, fins i tot quan es disposen de les dades necessàries, si mesures com aquesta tenen algun efecte sobre la productivitat per la multitud de factors que hi intervenen. No sembla, però, que mesures a nivell de tota l'empresa permetin estimular augments de productivitat ja que poden aparèixer problemes de *free-rider* entre seccions. Els increments de productivitat en una secció poden quedar diluïts en la productivitat global de l'empresa, desincentivant així el personal de la secció on s'han realitzat els augments de productivitat. En aquest cas no es disposen dels elements suficients per saber si la introducció d'aquest sistema salarial modificà en alguna direcció la productivitat de les empreses elèctriques madrilenyes tot i que creiem que la productivitat no era l'objectiu principal de la implantació de la participació en els beneficis ja que les empreses aplicaren altres sistemes més efectius com ara les primes per aconseguir increments de productivitat que es tracten en el següent apartat:

Là dependència directa entre la percepció de tres pagues extres i els beneficis fou, sense cap dubte, un bon incentiu per evitar vagues. Aquest sistema permetia als treballadors lleials a l'empresa exercir pressió sobre els que volguessin secundar la vaga. A més suposava un fre a la mobilitat perquè les pagues es percebien cada tres mesos, amb la consegüent pèrdua si s'abandonava l'empresa en l'entretemps.

3.3. ALTRES COMPLEMENTES SALARIALS

Les empreses elèctriques, des dels seus inicis, concediren pagues o «gratificacions de Nadal». Des de 1897 Chamberí oferia als empleats fixos mitja mensualitat, dos jornals al personal temporal i sis jornals als obrers dels tallers que l'empresa considerava semifixos.²⁷

26. Dividends repartits per la Unió: 1919: 6%; 1920: 6%; 1921: 5%; 1922: 6%; 1923: 7%; 1924: 8%; 1925: 8%; 1926: 8%; 1927: 8%; 1928: 8%; 1929: 8%; 1930: 9%; 1931: 8%; 1932: 8%; 1933: 8%; 1934: 7,5%; 1935: 7%. Aquests dividends suposaven els augments dels ingressos anuals següents: 15% (11,25 en metàl·lic i 3,75 ingressat en les institucions) en 1919, 1920 i 1922; 20% (15 y 5) en 1923, 1934 y 1935 y 27% (20,25 i 6,75) des de 1924 a 1933 inclosos.

27. A més es concedien jornals dobles els dies 24 i 25 de desembre. Acta CA Ch, 9-12-97 y 15-12-1898.

Entrat el segle xx, en 1914, la Unió concedia al seu personal en concepte de paga de Nadal la quantitat de 50 ptes. als treballadors amb ingressos mensuals inferiors a aquesta quantitat, una mensualitat als empleats o obrers amb sous inferiors a 100 ptes., el 90% dels sous inferiors a 300 ptes., el 80% fins 500 ptes. i el 70% per salaris superiors a 500 pessetes.²⁸

Les empreses, en l'etapa inicial, establiren incentius per millorar els rendiments del treball en si o per estimular l'estalvi de matèries primeres. L'empresa Chamberí, per exemple, premiava mensualment els cobradors amb quatre cèntims per factura que superés la mitjana de les cinquanta factures diàries i la Madrilènia atorgava als fogners i ajudants de fogners primes proporcionals a l'estalvi de combustible realitzat.²⁹

Hidrola, a partir de 1919, pagà un cinquanta per cent més per les hores extraordinàries.³⁰ Mitjançant aquesta pràctica es volia donar incentius als treballadors a realitzar hores extres i contrarestar, en part, la disminució de la jornada laboral dictada pel Reial Decret de 1919.

Des de 1923 el personal de la Unió va rebre un ajut mensual en relació al número de fills/es menors de catorze anys i un auxili per naixement o «socors de paternitat», com es coneixia a l'Electra.³¹

La Unió establí un plus de nocturnitat del cinquanta per cent per a tots els treballs realitzats pel personal que no estigués de guàrdia des de les onze de la nit a les sis del matí. El personal destinat a distribució rebia entre un 10 i un 50 per cent extra segons les zones on havia de treballar.

Les empreses Hidrola, Electra i Unió oferien als obrers uniformes que els permetien disminuir les despeses d'indumentària. Reducció que devia suposar un estalvi notable perquè la petició del vestit blau per part dels obrers de Santillana figura entre demandes d'augment de sou i pagues extraordinàries.³²

Finalment, el personal de les empreses elèctriques gaudí d'una reducció en el preu de l'electricitat. A principis de segle la Compañía General Madrileña de Electricitat, una de les empreses que formarien la Unió, venia l'electricitat als seus treballadors a 50 cts./kWh, o sia a la meitat de la tarifa corrent per a usos domèstics. Quan les empreses de distribució d'electricitat de Madrid cessaren la competència, formant un oligopoli amb el consegüent repartiment del mercat, acordaren concedir a tots els treballadors de les empreses elèctriques descomptes en el consum de llum.

28. Acta CA UEM, 18-12-1914.

29. Acta CA Ch, 20-8-1902 i Acta CA CGMEP, 17-7-1903.

30. Acta CE Sociedad Hidroeléctrica Española (SHE), 5-4-1919

31. Acta CA UEM, 4-10-1923 y Cooperativa Electra Madrid (CEM), *Memoria de 1929*, Madrid, 1930. És en aquesta memòria quan es troba per primera vegada l'expressió «socors de paternitat», si bé l'ajut com a tal existia amb anterioritat.

32. Petició realitzada pels operaris de les centrals de Castellana i Buenavista el 14-6-1930. ASHS, llig. 88, carp. 7.

3.4. VACANCES PAGADES

En 1920 la Unión definí un període de vacances comprès entre el primer de maig i el trenta de setembre, durant el qual el personal fix de la companyia es beneficiaria de vacances pagades. L'empresa no preveia cap contractació temporal en vistes a suplir el treballador absent, sinó que obligava el personal a substituir el que estigués de vacances. La duració de les vacances depenia de la categoria i de l'edat; oscil·lava entre els trenta dies pels caps de servei i els deu pels empleats i obrers menors de vint anys.³³ Segons la memòria de l'Electra de 1933, la companyia, des de la seva creació, oferia quinze dies de vacances pagades al personal. A Espanya, durant aquest període, era poc comú que els obrers gaudissin de vacances pagades; més normals eren les gaudides pels alts càrrecs de les empreses.³⁴

4. *Del paternalisme al benestar industrial*

Les empreses elèctriques madrilenyes oferiren des dels inicis beneficis *ex gratia*, característics del paternalisme, com eren el pagament dels funerals, ajuts de caràcter puntual a les vídues, etc. Ajuts que en cap cas tenien caràcter permanent o sistemàtic, la concessió depenia de la decisió del director o del consell d'administració de la companyia.³⁵ Durant l'etapa de competència la inestabilitat dels ingressos i beneficis juntament amb la dimensió de les empreses impediren la creació de germandats (montepios) o caixes de socors per prestar serveis de caràcter permanent.

Les pràctiques de benestar industrial començaren a implantar-se en la indústria elèctrica madrilenya a finals de la primera dècada; es desenvoluparen a partir de 1913 i s'intensificaren en finalitzar la segona dècada. El seu desenvolupament està lligat a l'acabament de la competència, la consegüent estabilitat de les quotes de mercat i el creixement sostingut que d'un cantó asseguraren els beneficis i de l'altre permeteren una millor planificació del creixement de l'empresa o empreses d'un mateix grup. Aquests elements eren indispensables per a finançar els costosos programes de benestar. La importància que per a les empreses elèctriques modernes tenien l'estabilitat de les plantilles i de les condicions laborals queda ben reflectida per la direcció de l'Electra en exposar els inconvenients

33. Els caps de secció gaudien de 25 dies i els caps de fàbrica, enginyers i caps tècnics, de 20 dies. La duració de les vacances per als empleats i obrers depenia de l'edat: 10 dies per als menors de 20 anys, 15 per als treballadors entre 20 i 45 anys i 20 per als majors de 45. Acta UEM, 31-3-1920.

34. La companyia MZA concedia llicències de fins a quinze dies amb sou des de 1912. Vegeu Soro, *El trabajo industrial...*, 627.

35. Arran de l'accident mortal del perit electricista de la Hidráulica Santillana, el director proposà al Consell d'administració concedir a la família del difunt alguna indemnització a més del pagament de les despeses d'enterrament. El Consell decidí concedir mil pessetes d'indemnització, ARMM, T45, F. 174, full 1966.

derivats de la introducció dels Jurats Mixtes i de les noves bases de treball en 1933 que *«imposibilita el càlculo de los gastos de explotación, colocando a las empresas ante un porvenir siempre incierto que perturba los planes de previsión y desarrollo para futuras iniciativas de cualquier orden»*.³⁶

La intensificació de les pràctiques de BI coincideix amb un període d'intens moviment obrer. Brandes ha assenyalat que l'expansió i contracció del *welfarism* es donà en concordança amb la sindicació.³⁷ Recordem la vaga de la Canadenca que tingué lloc pel març de 1919. Iniciada el 5 de febrer pel personal de facturació a causa de la introducció de canvis en les condicions laborals que significaven la reducció dels salaris. El 21 de febrer tot el personal de les indústries elèctriques estava en vaga, paralitzades les línies de tramvies, els diaris no es publicaren, i Barcelona estava a les fosques. En les comarques el 70% de les fàbriques estaven parades per falta de fluid elèctric. Es militaritzà la companyia i la vaga es va estendre als rams de l'aigua, gas i ferrocarrils. El 9 de març Milans del Bosch militaritzava tots els empleats d'aigua, gas i electricitat entre els 21 i 31 anys d'edat. El resultat fou de 3.000 detinguts. El 17 de març s'arribà a un acord entre el comitè de vaga i la direcció que suposà el triomf sindicalista (readmissió de tots els vaguistes sense represàlies, pagament de la meitat dels jornals perduts durant la vaga, augment dels salaris, jornada de vuit hores. Però l'assemblea no ratificà l'acord i demanava l'alliberament de tots els detinguts. El 24 de març es declara la vaga general i l'estat de guerra, al dia següent se susprenen les garanties constitucionals i començà una dura repressió sobre els sindicalistes. El dia 14 d'abril la vaga havia acabat, dimitien el cap de policia i el negociador de la Canadenca. Un dia després dimitia el govern.

Els directius ampliaren els programes de benestar industrial en vistes a millorar les relacions laborals i les condicions de vida dels treballadors, en veure's amenaçats per la força creixent del moviment obrer. A finals de 1919 la Unió introduïx la participació en els beneficis i es creen l'Economato i la Tahona per a totes les empreses elèctriques madrilenyes. Per als directius de les empreses que havien introduït programes de BI, la reacció dels treballadors de les elèctriques madrilenyes que no se sumaren a cap vaga els convenceren de la utilitat dels programes; com queda reflectit en aquest paràgraf de la memòria de 1919 de la Unió: *«En momentos difíciles vencieron en empleados y obreros espontáneamente sus sentimientos de afecto y adhesión a nuestra Compañía, que tanto se preocupa de su bien económico y moral, procurando hacerles grato el presente y estimularles en el porvenir, ligado ineludiblemente a la prosperidad y éxito de nuestro negocio. El plan iniciado y seguido hasta ahora lo continuaremos sin vacilaciones, pues ya lo fundan, no solo el deber en quien dirige de obtener justamente la satisfacción de sus dirigidos, sino los merecimientos contraídos por quienes tan legalmente supieron conducirse.»*³⁸

36. CEM, *Memoria de 1934*, Madrid, 1935, 13.

37. BRANDES, *American Welfare...*, 32.

38. UEM, *Memoria de 1919*, Madrid, 1920, 13.

Seguidament s'exposaran detalladament les diferents pràctiques que implantaren les companyies elèctriques madrilenyes i els objectius que amb cadascuna es perseguien des dels inicis de la indústria fins als anys trenta. Els serveis estudiats són els d'economat de comestibles; habitatge; escoles, biblioteques, associacions culturals; assistència mèdica-sanitària i les institucions destinades a la provisió de pensions de jubilació.

4.1. *ECONOMATO DE COMESTIBLES*

L'antecedent immediat de l'Economato de Empreses Eléctricas fou la Cooperativa de Empleados y Obreros de la Unión Eléctrica Madrileña. Des de 1913 aquesta companyia tenia una agrupació de compres, que permetia obtenir avenços per part de l'empresa i descomptes dels proveïdors.³⁹ A mitjan 1916, a causa de l'encariment dels productes alimentaris el Consell d'Administració considerà les diferents possibilitats per *proteger a los empleados y obreros en la adquisición de artículos de primera necesidad*.⁴⁰ La direcció va descartar l'opció de crear un economat perquè considerava que l'administració era difícil i arriscada. Finalment, en 1917, el Consell decidí facilitar el capital necessari a la cooperativa per poder adquirir els locals on situar la cooperativa de consum, la qual es convertiria, posteriorment, en l'Economato.

Les despeses d'administració de l'Economato, al voltant de cinc pessetes per soci al mes, corrien a càrrec de l'empresa. Les compres es podien realitzar al comptat o a càrrec del salari mensual, sempre dins del límit preestablert. Entre el seixanta i setanta per cent de les vendes, durant el període 1926-1934, es realitzà a crèdit. La despesa anual per associat en 1926 fou de 442,50 ptes. que s'incrementà a 545,25 en 1934; l'import mitjà de les vendes ascendí, en aquest any, a 29,80 pessetes.⁴¹

Segons Perez Castroviejo la resposta dels treballadors als economats o cooperatives d'alimentació fou molt menor a la rebuda per les societats de socors o les sanitàries.⁴² Els empleats de l'Electra associats a l'Economato en 1930 eren de 418 en comparació als 480 de l'associació mèdica farmacèutica. Tal diferència pot deure's al fet que els treballadors d'una mateixa unitat familiar s'adherissin a l'associació mèdica mentre solament el cap de família pertanyés a l'Economat. La positiva resposta dels treballadors respecte a l'economat de les elèctriques a diferència de les cooperatives d'Altos Hornos de Vizcaya fou possiblement deguda al fet que el servei de l'Economat era gratuït per als treballadors i els preus eren competitius en comparació als dels altres economats.

39. UEM, *Memoria de 1913*, 6.

40. Acta CA UEM, 19-6-1916.

41. Les dades provenen de les memòries de la CEM.

42. Vegeu P. M. PÉREZ CASTROVIEJO, *Clase obrera y niveles de vida en las primeras fases de la industrialización vizcaína*, Madrid, 1992, 246.

A finals de 1919 començà a funcionar la Tahona-Cooperativa, la producció estava destinada al personal de la Unión; posteriorment se'n beneficiaren els treballadors d'Electra. La *tahona* produïa, a l'inici, uns 800 kg de pa diaris i oferia el servei de repartiment a domicili.⁴³ La *tahona* deixà de funcionar a finals de 1927 pel fet que l'empresa no volia cobrir les pèrdues produïdes per uns costos majors de producció derivats de la desigualtat existent respecte als forns perquè el Govern Civil no els concedí les mateixes condicions de què gaudia el sindicat de forners.

Les empreses carregaren amb la totalitat de les despeses de l'economat amb l'objectiu de competir amb les institucions de la Casa del Pueblo. Germán de la Mora, conseller d'Electra, en el fullet publicat l'any 1937 que tracta «*la labor social, realizada por las Empresas de electricidad de Madrid, [...], por si pudiera ser útil para la organización del trabajo en la España nueva*» escrigué que la creació de l'economat «*molestó sensiblemente a la organización similar que funcionaba en la Casa del Pueblo, porque al encontrar mayores ventajas se surtía casi todo el personal en la creada por la empresa*».⁴⁴ És cert que els sindicats percebien la proliferació de les institucions de benestar industrial com a competència: «*la competencia que los diferentes organismos mutuales, creados por las empresas, hacen a los nuestros, únicamente sostenidos por cuotas inverosímiles*».⁴⁵

4.2. HABITATGE

Les empreses productores d'energia hidroelèctrica es veieren obligades a construir habitatges per allotjar els treballadors de les centrals hidroelèctriques, situats en zones despoblades. En aquest sentit, la provisió d'habitatges per part de l'empresa hidroelèctrica presenta característiques similars a les colònies tèxtils o a les mines, però la política d'habitatge que seguien les empreses elèctriques a Madrid tenia objectius diferents.

El problema dels habitatges a Madrid era latent des de la dècada dels vuitanta del segle passat i s'aguditzà durant les primeres dues dècades del segle xx. La població de Madrid a principis de segle era de 541.553 habitants passant a 750.896 en 1920, o sia incrementà un 38,65%; mentre que els habitatges disponibles augmentaren un 29%, augmentant el dèficit existent en un deu per cent.⁴⁶ En aquest context, en 1920 es creà per iniciativa del personal de la Unión, la Cooperativa de Cases Barates. El projecte proposava la construcció d'una escola,

43. Actes CA UEM, 17-12-1919 i 28-2-1920.

44. G. DE LA MORA, *26 años de lucha en la industria eléctrica de Madrid, 1910-1936*, Segòvia, 1937, 32 i 14.

45. La Turbina, febrer, 1928, 8.

46. Les dades de població provenen dels censos de població i les d'habitatges d'A. GÓMEZ MENDOZA, «La industria de la construcción residencial: Madrid, 1820/1935», *Moneda y Crédito*, 177, 1986, 71.

casino, sanatori, camp d'esports i vuitanta cases. La companyia gestionà la compra de terrenys i portà part de l'execució de les obres. La construcció dels habitatges es finançà amb l'ajut de l'Estat, l'emissió d'obligacions que cobria el fons de la Caja de Previsión y Ahorro de la mateixa companyia, avançaments que concedí l'empresa i els crèdits concedits per la Casa Urquijo, que eren els banquers de la companyia.

A finals de 1922 s'ocuparen les primeres cases i en 1924 s'havien acabat cent cases i les escoles. La Colonia de la Unión situada al nord de Madrid es construí segons les característiques de la ciutat-jardí, o sia cases unifamiliars amb pati i jardí.⁴⁷

La Llei de cases barates havia impulsat també l'Electra a crear la Cooperativa del Hogar. A tal efecte es compraren els terrenys que en 1933 es vengueren en no haver-se construït els habitatges. No coneixem les raons per les quals la Cooperativa del Hogar no va aconseguir dur a terme els seus objectius.

La intervenció de les empreses comprenia l'administració i el suport de la cooperativa. Aquestes sorgiren per aprofitar els avantatges derivats de la Llei de cases barates i construir habitatges «higiènic i confortables». L'objectiu final de les empreses era crear uns llaços més estrets entre tot el personal de la companyia, la continuïtat entre el treball i la vida familiar i sobretot fer front a les iniciatives que sorgien en aquells anys de les organitzacions sindicals de crear cooperatives de cases barates. Uns anys més tard, just davant de la colònia de la Unión, es construiria la colònia del Socialista.

4.3. ESCOLES, BIBLIOTEQUES I L'ASOCIACIÓN CULTURAL DEPORTIVA ELECTRA

La Unión creà escoles amb l'objectiu de «proporcionar mayor instrucción a sus empleados y obreros [...] y colocarles en condiciones de estimarse a si mismos y de ser más útiles para ellos y para la sociedad».⁴⁸ En la mateixa línia, l'Electra va promoure cursos d'electricitat, matemàtiques, gramàtica i ortografia castellana, mecanografia, taquigrafia i idiomes. Aquests cursos els impartia el mateix personal de la companyia a excepció dels idiomes. La formació dels treballadors era continuada i estava a càrrec de l'empresa. Les empreses, en el període d'entreguerres, solien fer-se càrrec de la formació pràctica dels treballadors. El que pot tenir d'específic és que la formació rebuda no era només la de tipus pràctic sinó també teòric. No era una formació dirigida a una feina determinada sinó que era una formació de caràcter general i per tant es dotava el treballador d'una major flexibilitat que beneficiava tant l'empresa com el treballador.

A més de les escoles destinades als treballadors de l'empresa, es crearen escoles pels seus fills i filles. L'Electra inauguraria en 1931, en els locals de l'antiga central

47. La colònia està situada entre Alfonso XII i Víctor de la Serna a l'alçada de Pintor Ribera. Amb interès purament anecdòtic cal assenyalar que els carrers de la colònia són els únics a Madrid que tenen per nom números ordinals.

48. Acta CA UEM, 28-5-1919.

de Chamberí una escola per a nens i una per a nenes cadascuna amb una capacitat per trenta-dos escolars. La creació d'eixes escoles era d'una utilitat considerable per a l'empresa ja que a causa del sistema de contractació del personal, els fills i germans tenien el dret d'admissió preferent, els alumnes eren els futurs treballadors de la companyia. La inversió en educació seria recuperada.

Les biblioteques, en canvi, tenien un objectiu ben diferent de les escoles i clarament expressat per de la Mora: *«Una literatura triste y extranjerizada, tan opuesta a la nuestra solera nacional, espléndida y optimista, venia invadiendo el mercado del libro, perturbando y oscureciendo la ardiente imaginación de las clases populares; con el noble y acaso inocente propósito de contrarrestar esta avalancha, fomentando el buen gusto y la afición a la lectura, se creó una Biblioteca, a disposición de todos los que sollicitasen hacer uso de ella.»*⁴⁹ En els fons de les biblioteques es trobaven llibres científics, la majoria relatiu a electricitat, d'història, viatges i novel·les. Els usuaris podien realitzar peticions per a la compra de llibres, evidentment es procedia a la compra d'aquells llibres que s'adequessin a la línia marcada per la direcció.

Durant aquest període, la disminució de la jornada laboral que s'afegia al descans setmanal existent, augmentà el temps lliure dels treballadors. L'ús que en fessin del lleure preocupava els directius, que pensaven que més temps lliure es traduïa en un augment de la permanència en els bars o en una major participació en les organitzacions sindicals. Amb la intenció de controlar el temps lliure del personal, l'Electra creà l'Asociación Cultural Deportiva que s'encarregaria de proposar activitats que eren considerades moralment adequades i no suposaven cap perjudici per a l'empresa.

La mateixa Asociación servia per estimular la identificació del personal amb l'empresa. L'activitat a nivell esportiu més destacada era el futbol i a tal fi l'empresa construï un camp de futbol. S'organitzaren competicions amb els equips de les altres empreses, d'aquesta forma es potenciava la rivalitat i la identificació amb l'equip i per extensió amb l'empresa.

Entre altres activitats culturals, l'associació organitzà excursions, sessions teatrals i curses de braus. Els dos objectius bàsics d'aquests actes eren la construcció de la comunitat i contrarestar els efectes de les associacions de classe: *«Las expediciones a la Sierra y a los Reales Sitios tienen lugar con frecuencia, participando en ellas personal de todas las categorías con sus familias.»*⁵⁰

4.4. ASSISTÈNCIA MÈDICA I FARMACÈUTICA

Durant el primer terç del segle xx, no existia cap cobertura per pal·liar la falta d'ingressos durant la malaltia del treballador, fet que junt amb l'escassa disponibilitat de recursos per part dels treballadors per fer front a les despeses mèdiques i farmacèutiques redundava en una assistència sanitària precària, a voltes

49. MORA, *26 años...*, 18-19.

50. MORA, *26 años...*, 18.

s'havia de recórrer a les institucions de beneficència. Per cobrir aquestes necessitats sindicats, patronal i associacions obreres, crearen societats de socors per cobrir les despeses mèdiques i farmacèutiques i assignar ajuts econòmics durant el període de convalescència.

En les primeres etapes de la indústria elèctrica les empreses no disposaven de societats de socors que cobrissin les despeses sanitàries. La majoria d'elles tenien metges i infermeres en les seves plantilles, per auxiliar en els accidents que es produïssin en les centrals, però fora de l'empresa, el treballador o la seva família havien de costejar-se l'assistència sanitària que precisessin.

En 1920, la Unió creà l'Asociación de Protección Médico-farmacéutica a la qual s'adheriren les altres companyies elèctriques de Madrid (Hidroila, Electra i Santillana) i la companyia del gas (controlada per Unió i Hidroila-Electra).⁵¹

L'objectiu de l'Asociación era proporcionar als associats l'assistència mèdica i farmacèutica gratuïtes. L'Asociación contractà amb un sanatori les operacions quirúrgiques i la convalescència hospitalària, que també eren gratuïtes per als associats. L'abonament dels jornals/salaris al personal malalt se'n feien càrrec les respectives empreses elèctriques.⁵²

El personal i els familiars de les elèctriques podien adherir-se voluntàriament a l'associació mitjançant el pagament de les quotes corresponents. Durant els primers anys, les quotes dels associats formaven els únics ingressos de l'associació. Però des del primer any existiren dèficits que les companyies cobrien en proporció al nombre d'associats pertanyent a les seves empreses. Posteriorment, les companyies aportaren gairebé el cinquanta per cent dels ingressos i continuaren cobrint els dèficits.

Els directius de les mencionades companyies, com que no estaven conformes amb els serveis clínics i l'elevat cost del sanatori, fundaren una societat anònima amb la finalitat de constituir, organitzar i explotar un hospital. En desembre de 1924, es creà amb un capital social de 750.000 ptes. la companyia Sanatorio Médico-Quirúrgico, S.A.⁵³ El consell d'administració de la societat el formaven entre altres, els directors-gerents: Valentín Ruíz Senén (Unión), Germán de la Mora Abarca (Electra), Leandro Pinedo Sopedana (Hidroila) i Antonio González Echarte (Santillana). En els estatuts del sanatori quedava clar el vincle amb l'Asociación. L'article 41 regulava que el sobrant de beneficis (un cop repartit, un 7% al capital i el 5% a fons de reserva) es distribuís de forma que un terç anés a l'associació, un terç destinat a millorar el seu rendiment i un terç a distribuir entre els metges que haguessin contribuït al foment i desenvolupament del sanatori. El Sanatorio s'inaugurà a finals de 1925 a cura de religioses. L'Asociación hi tenia contractades set habitacions amb caràcter permanent, a canvi el Sanatorio li concedia un descompte del quaranta per cent dels costos dels tractaments.⁵⁴

51. Actes CA UEM, 10-5-1920, 15-6-1921 i 12-3-1923.

52. Acta CE SHE, 5-4-1919.

53. El capital desembossat a finals de 1925 ascendia a 550.000 ptes. Registro Mercantil, tom 159, foli 2-10.

54. Seria interessant saber si el Sanatorio fou una empresa amb beneficis i fins a quin punt depenia de la contractació per part de l'associació.

Els serveis prestats per l'Asociación foren beneficiosos pels treballadors de les empreses elèctriques. La relació cost benefici era suficientment bona perquè la majoria dels treballadors s'hi associés. Gaudir dels serveis sanitaris es convertí en un dret adquirit pels treballadors mitjançant el pagament de les quotes, perdia així el caràcter de beneficència i permetia als treballadors obtenir la seguretat de ser atesos quan emmalaltessin. L'avantatge d'aquest sistema enfront del doctor d'empresa, característic del paternalisme, era la major independència dels metges de l'Asociación ja que el metge d'empresa, com que figurava en la nòmina de l'empresa podia emetre dictàmens no del tot objectius.

Les contribucions per part de les empreses no responien a raons morals de caràcter benèfic. L'Asociación era part integrant dels programes de benestar industrial que definien la política laboral de les elèctriques madrilenyes. Així, resulta paradoxal que no es limitessin a una sola companyia i en canvi compregués varies empreses que en principi podien competir per la mateixa mà d'obra. Un dels elements explicatius són les economies d'escala d'aquesta classe de serveis; el major nombre d'associats permetia una major distribució de riscos i disminuïa els costos fixos d'administració. A més, amb la creació de l'Asociación, les empreses aconseguien un objectiu comú: combatre les iniciatives paral·leles dels sindicats en proporcionar als treballadors els mateixos o millors serveis sanitaris. Un altre fet que explica la col·laboració entre les empreses es que en aquest període ja havien arribat a un monopoli compartit, desapareixent tota competència directa.

A l'últim, aquest tipus d'associació complia la funció de fomentar la identificació amb l'empresa amb vistes a contrarestar la identificació de classe. Tots pertanyien a una empresa i aquesta proporcionava a tothom els mateixos bons serveis. En aquestes línies s'expressava de la Mora «[al sanatori] *acudía lo mismo el personal modesto que el de categoría superior; pueden citarse entre otros, el hijo del director técnico de la Hidroeléctrica Española y el propio subdirector de la Cooperativa Electra Madrid, que fueron operados en dicho establecimiento.*⁵⁵

4.5. Les pensions: Montepío, Caja de Auxilio i Caja de Previsión

La Llei d'accidents del treball (30 de gener de 1900) contemplava els principis de risc professional i responsabilitat industrial, així com els sistemes d'assegurança mercantil o patronal més favorables per fer front a aquesta responsabilitat. La llei obligava els empresaris al pagament d'una indemnització puntual als treballadors; no establia cap obligació de pagament de pensions d'invalidesa o viduïtat. Per respondre a les obligacions derivades de la llei, les empreses elèctriques madrilenyes contractaren amb les companyies asseguradores pòlisses contra els accidents que poguessin patir els seus treballadors.⁵⁶

55. MORA, *26 años...*, 16.

56. Acta CA CGME, 4-10-1901.

A principis de segle, l'empresa Chamberí examinà la possibilitat d'implantar una assegurança de vida, equivalent als ingressos anuals dels treballadors, que no es limités únicament a la mort per accident laboral obligada per la llei. Es consideraren dues opcions, la contractació amb les companyies d'assegurances i la creació d'una germandat. La primera opció presentava dos inconvenients: l'alt cost per a l'empresa de les pòlisses i la negativa de les companyies asseguradores a acceptar els treballadors que no es trobessin en plenes condicions físiques. La gerència arribà a la conclusió que la germandat era la forma que millor s'adaptava a les seves necessitats i aspiracions. Opció que mai no es consolidà a causa de la manca de recursos. L'empresa continuà amb els ajuts de caràcter paternalista: *«No resta otro remedio que auxiliar a las familias, a cuyo efecto podría establecerse que la Comisión ejecutiva, sin otra limitación que su recto criterio pudiera librar cien, doscientas o trescientas pesetas según categoría de los empleados, para gastos de entierro y acordar el pago de una a tres mensualidades a las familias de los fallecidos.»*⁵⁷

Un cop acabada la competència entre les empreses amb l'olipolització del mercat i la consolidació dels grans grups es donaren les condicions necessàries per crear les germandats destinades a oferir pensions als treballadors de les empreses elèctriques.

Per a les empreses, els plans de pensions suposaven a més de l'avantatge de la reducció de la mobilitat, la possibilitat de poder prescindir dels treballadors quan deixessin de ser productius. Encara que podien acomiadar el treballador, fins i tot les empreses elèctriques que no disposaven de plans de jubilació, pel seu caràcter paternalista, no utilitzaren aquest recurs. Els directors canviaven de treball l'operari donant-li una tasca físicament menys demandant, menys qualificada, el que suposava una reducció del sou. Aquesta pràctica no era exclusiva de les empreses elèctriques, sinó que fou una pràctica estesa. Un exemple d'aquest tipus de política laboral, típica del paternalisme industrial, fou la dirigida als treballadors especialitzats de l'empresa siderúrgica de Santa Ana de Bolueta. Segons Pérez Castroviejo es tractava de *«una forma «cortés» de deshacerse de un operario que ha sido de gran rentabilidad.»*⁵⁸ L'objectiu no era solament desfer-se d'un treballador, com diu Pérez Castroviejo, sinó estimular la lleialtat vers l'empresa de la resta dels treballadors. Aquest tracte de preferència, com tota pràctica paternalista, sols s'aplicava a treballadors amb una conducta acceptable segons els criteris dels directius. Un exemple d'aquest tipus de pràctiques el tenim amb Juan Jabato Muriel, de setanta-quatre anys i ajudant de xarxa de l'empresa Santillana,

«Como lo avanzado de su edad y estado de salud eran incompatibles con la clase de trabajos que debía realizar, fue destinado en la última citada fecha de septiembre de 1929, como ayudante en la sección de almacén, concediéndole

57. Acta CA Ch, 19-7-1901.

58. P. M. PÉREZ CASTROVIEJO, «Movilidad profesional y evolución salarial del primer enclave siderúrgico moderno de Vizcaya: Santa Ana de Bolueta (1865-1900)», comunicació presentada al IV Congreso de Historia Económica, Alacant, 1989, 10.

*así una especie de retiro, ya que las centrales no han dispuesto nunca de caja de pensiones, prestando actualmente en dicha sección sus servicios más adecuados a sus condiciones físicas. Al ser destinado a esta sección se le rebajó el jornal a cinco pesetas diarias. En razón que sigue prestando un servicio, a sus setenta y cuatro años de edad, los catorce de antigüedad en las centrales y a sus escasas probabilidades de vida, entiende el que suscribe debe dejársele como está y si vive cuando se acuerden las jubilaciones en proyecto jubilarle entonces.*⁵⁹

Les raons per les quals Santillana no optà per programes de benestar, sinó per pràctiques paternalistes foren les seves dimensions i l'organització de l'empresa. La generalització dels programes de benestar entre tots els treballadors de l'empresa (Santillana es dedicava a la distribució d'aigua i electricitat) hauria suposat uns costos massa elevats per a una empresa de la mida de la Santillana. En 1926, els treballadors de l'empresa a Madrid eren un centenar, i poc més de cent a la província.⁶⁰ L'empresa hauria pogut introduir criteris restrictius com la qualitat de treballador fix per poder accedir als beneficis, i crear d'aquesta forma un nucli de treballadors privilegiats que coincidiria amb els especialitzats que necessitava l'empresa. Deixant de banda les possibles demandes d'equiparació per part de la resta dels treballadors, fou la qüestió de l'escala de l'empresa, el reduït nombre de treballadors no compensava els alts costos fixos. De fet, aquesta empresa, quan se li presentà l'oportunitat, s'adherí a les associacions que havien creat la Unión i Electra, com l'associació medicofarmacèutica, però no va poder crear mai institucions pròpies a causa de les restriccions anteriorment citades. Santillana, de tota manera, va aconseguir els dos objectius principals: evitar les vagues i aconseguir la lleialtat dels treballadors mitjançant pràctiques paternalistes.

4.5.1. Montepío del personal de la Sociedad Hidroeléctrica Española

Els estatuts de fundació d'Hidroila ja contemplaven que el Consell d'Administració havia de promoure la formació d'una germandat d'empleats i obrers. El Montepío del Personal de la Sociedad Hidroeléctrica Española es creà en 1909 amb l'objectiu de proporcionar pensions als treballadors de l'empresa. Així, els treballadors d'Hidroila adquirien el dret a pensió amb més d'una dècada d'antelació a la resta dels treballadors assalariats que haurien d'esperar fins 1921, quan s'aprovà el Reglament de retir obligatori que assentava les bases per a l'aplicació de la Llei de retir obrer (Ley de Retiro Obrero) de 1919.⁶¹

La forma en què el Montepío fou constituït mostra el caràcter d'empresa moderna característic de les grans elèctriques que conviu amb trets tradicionals de caràcter paternalista. El capital inicial el formaren les donacions de Lucas de

59. ASHS, llig. 88, carp. 1B.

60. ASHS, llig. 44, carp. 3, fol. 3.

61. Reial Ordre 23-1-1921 i Reial Decret Llei d'11-3-1919.

Urquijo, president de la companyia, amb 125.000 ptes., i les dels consellers de la companyia, marquesa d'Aldama, 25.000, José Luis de Oriol, 25.000, i Fernando María de Ibarra, 10.000.⁶² Aquestes aportacions són mostra de l'actitud paternalista subjacent en la burgesia davant la *qüestió social*, una forma de beneficència, sempre de caràcter puntual i no sistemàtic.

La sistematització del servei i el dret a pensió fou en aquest cas reforçat per les aportacions dels treballadors. El fons percebia les aportacions següents: a) el 3% dels sous superiors a 600 ptes., comprenia a la majoria del personal amb l'excepció dels aprenents (un peó o ajudant empalmador cobraven sobre les 780 ptes. a l'any); b) el 10% de les pagues extraordinàries, gratificacions i participacions; c) el 50% en el primer mes, sobretot augment de sou que obtinguessin els associats; d) els beneficis derivats dels valors i efectes pertanyents al Montepio; e) donacions del Consell d'Administració; f) altres donatius i, a l'últim, les multes imposades als associats per faltes en el servei.

En el moment que el reglament de retir obligatori obligà les empreses a inscriure i a cotitzar per tots els treballadors amb ingressos anuals inferiors a les 4.000 ptes., Hidrola va inscriure tot el personal afectat pel reglament i va descomptar de l'aportació de l'empresa al Montepio les quotes que ara abonava a l'Institut de Previsió.⁶³

En 1930 es modificaren els descomptes al personal, en fixar un descompte del 4% dels ingressos, ja fossin sous o pagues extraordinàries, i establir una contribució mínima per associat de 40 ptes. anuals i una màxima de 800 pessetes.⁶⁴ La comissió executiva decidí, al mateix temps que la contribució de l'empresa al Montepio no fos inferior a la suma de les quotes aportades pel personal.⁶⁵

Els associats obtenien el dret a una pensió quan arribessin a l'edat de seixanta-cinc anys, o quan acreditessin incapacitat física absoluta davant la Junta directiva del Montepio, sempre que haguessin cotitzat un mínim de deu anys. En dos casos quedaven a discreció del Consell d'Administració la concessió de les pensions: a) als treballadors majors de seixanta anys que haguessin cotitzat més de deu anys i amb condicions de salut que no fossin bones, i b) al personal que no hagués cotitzat durant deu anys. En estos casos, segons especificava l'article setè del reglament *resolverá el Consejo, teniendo en cuenta los méritos y condiciones de aquél*.⁶⁶ Un altre cop els elements característics del paternalisme apareixen junt amb els de benestar industrial.

En el primer reglament del Montepio les pensions es calculaven a partir dels sous anuals dels últims dos anys de cotització. Si s'havien cotitzat deu anys, la pensió era del 30% del sou regulador, que augmentava un 2% per cada any cotitzat superior als deu, fins el 75%. La pensió estaria compresa entre les 500 i les 6.000

62. SHE, *Memoria de 1908*, Madrid, 1909, 7.

63. Acta CA SHE, 26-6-1921.

64. Acta CA SHE, 20-5-1930.

65. Acta CE SHE, 31-5-1930.

66. *Reglamento del Montepio del personal de la Sociedad Hidroeléctrica Española*, Madrid, 1920, 7.

ptes. anuals. Les pensions a les vídues, orfes⁶⁷ o pares dels difunts que haguessin cotitzat deu anys, eren el 75% de la quantitat a què hagueren tingut dret els difunts amb un mínim de 500 ptes. i un màxim de 3.000 ptes. El reglament del Montepío de 1930 modificava lleugerament mètode de càlcul de les pensions per aquells que haguessin cotitzat més de deu anys, en afegir un 2% per cada fill menor d'edat o per cada filla soltera. Es rectificaven els efectes de la inflació en doblar les quantitats percebudes en concepte de pensions mínimes i màximes, les quals estaven fixades nominalment. Finalment, i no per això menys excepcional, s'establia el dret a jubilar-se als cinquanta-cinc anys d'edat, amb la condició d'haver cotitzat durant trenta anys.⁶⁸ En aquest cas el treballador percebia una pensió del 70% del sou, augmentat aquest coeficient en un 2% per cada any cotitzat superior als trenta, mantenint com màxim el 75% del sou regulador.⁶⁹ La modificació més important era la sistematització de les pensions pel personal que hagués cotitzat menys de deu anys. Aquests treballadors obtindrien el doble de les quantitats que hagueren aportat en concepte de quotes, se va sistematitzar així l'última situació que el primer reglament deixava a mans del Consell d'Administració.

El principal objectiu de la direcció en la creació de la germandat era reduir el moviment dels treballadors. Els plans de pensions de les empreses incitaven la permanència en elles. Gaudir d'una pensió anava lligat a la condició de treballador en actiu al servei de l'empresa en el moment d'exercir el dret a pensió. A més d'aquest incentiu el reglament del Montepío d'Hidroila establia algunes mesures per desencoratjar la mobilitat del personal: *«los que dimitan voluntariamente, sólo tendrán derecho a la devolución de las cantidades ingresadas, dejando en beneficio del Montepío los intereses que hubieran producido y un 5 por 100 de la liquidación que a su favor resulte para gastos de administración del mismo.»*⁷⁰

Un dels avantatges que les germandats d'empresa presentaven pel treballador era un major capital disponible, ja que a les seves quotes s'hi havien d'afegir les quantitats ingressades per l'empresa. A més, presentaven l'avantatge de ser administrats per l'empresa, aleshores es reduïen els costos d'administració de la germandat en quedar incorporats als costos d'administració de l'empresa.

Per no fer repetitiva l'exposició, a continuació s'exposen les característiques diferencials de les institucions de les companyies Electra i Unión, equivalents al Montepío d'Hidroila.

67. Les pensions de viduïtat cessaven quan les vídues es tornaven a casar o ingressaven en algun ordre religiós. Els nens orfes deixaven de percebre les pensions quan complien els vint-i-tres anys i les nenes òrfenes quan contreïen matrimoni o ingressaven en algun orde religiós.

68. La Hullera Española concedia una pensió als obrers de cinquanta-cinc anys, amb vint de servei; i als cinquanta si l'obrer havia treballat durant deu anys a l'interior. J. SIERRA, *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1870-1917)*, Madrid, 1990, 237.

69. Actas CA SHE, 20-5-1930.

70. *Reglamento del Montepío...*, 8.

4.5.2. Caja de Auxilio y de Retiro de la Cooperativa Electra Madrid

A l'igual d'Hidroila, les dues pertanyien al mateix grup empresarial, els estatuts d'Electra ordenaven la creació d'una germandat. La Caja de Auxilio y de Retiro estava organitzada en tres seccions: estalvis, socors i retirs. De fet la secció de la caixa d'estalvis i la de retirs han d'estudiar-se conjuntament perquè formen part del sistema de pensions.

L'objectiu inicial de la caixa d'estalvis era estimular l'estalvi entre els treballadors. Els fons de la caixa d'estalvis el constituïen les aportacions del personal corresponents al 5% dels sous i gratificacions i amb l'aportació de la companyia que ascendia al 7% dels sous. El capital s'invertia en accions i obligacions de l'empresa i en títols de deute de l'Estat. L'organització i administració de la caixa d'estalvis corria a càrrec d'una junta administradora composta per sis vocals, elegits per la Junta General del personal, i un president que era el director o subdirector de la companyia el qual representava el Consell d'Administració.

La quantitat a percebre en concepte de jubilació estava en relació als anys de servei. El màxim era el 80% del sou si s'havia cotitzat durant trenta anys. Una vegada establerta la pensió a percebre i el capital que el treballador disposava a la caixa d'estalvis, es calculaven els interessos anuals que aquest capital reportava. Aquests interessos servien per pagar la pensió. En el cas que els interessos fossin insuficients, la companyia aportava la resta. D'aquesta forma quedava intacte l'estalvi nominal que el treballador tenia en el compte des del moment de la jubilació fins a la seva mort, quan la quantitat estalviada passava als hereus, aleshores es cancel·lava el compte.

En canvi, els treballadors no contribuïen a la caixa d'auxilis; el seu capital estava compost per l'aportació anual que decidia el Consell d'Administració i les quantitats procedents, entre altres, dels casos de frau en el subministrament.

Aquesta caixa d'auxilis cobria les despeses dels funerals i atorgava un ajut puntual a la vídua o orfes en relació al temps treballat a l'empresa. També en el cas que una malaltia ocasionés despeses extraordinàries d'alimentació la caixa d'auxilis proveïa amb tres pessetes diàries que s'afegien al sou íntegre que l'Electra abonava als treballadors que emmalaltessin, sense limitació temporal.

Finalment, aquesta caixa d'auxilis ofería avenços al personal al 5% d'interès anual. La quantitat màxima del crèdit era l'equivalent a tres mesos de sou i en casos especials a sis.⁷¹ Aquests avenços, a l'igual dels préstecs concedits per una institució similar en la Unió jugaven un paper de retenció del personal sense el risc d'esdevenir incobrables. Com hem vist les empreses elèctriques pagaven quatre pagues extres, incloent la de Nadal, que eren lliurades cada tres mesos (març, juny, setembre i desembre). Les quantitats a reintegrar dels crèdits concedits es deduïen de les pagues extres, així desapareixia tot risc.

71. MORA, *26 años...*, 22-29.

4.5.3. Caja de Previsión de los empleados y obreros de la Unión Eléctrica Madrileña

En 1913 es creà la Caja de Previsión amb l'objectiu de facilitar al personal préstecs "*por necesidades justificadas*", a un interès no superior al 5%, i concedir ajuts en cas de defunció o cessament en la companyia. Aquests serveis s'ampliaren a pensions en 1919. Les quotes aportades pels treballadors se situaven entre el 2 i el 5% dels sous. El capital de la Caja de Previsión el formaven juntament amb les quotes l'aportació de la companyia i les donacions. Aquest capital s'invertia en títols de deute perpetu segons el reglament de la Caja de Previsión que, a més, prohibia qualsevol altre tipus d'inversió sense acord previ de la Junta General; a diferència del reglament del Montepío d'Hidroila, on el capital havia d'invertir-se en accions de l'empresa o de filials seves.

L'associació a la Caja de Previsión estava restringida als empleats i obrers fixos, l'ingrés i el cessament eren voluntaris, a les altres companyies era el mateix.

La Junta Directiva de l'associació estava formada per un president que es corresponia amb el de la companyia, un tesorero, que era el cap del servei econòmic, un secretari i un vocal que eren elegits per la Junta General d'Associats.

5. Balanç dels programes de BI

5.1. ELS TREBALLADORS DE LA INDÚSTRIA ELÈCTRICA, L'ELIT DE LA CLASSE TREBALLADORA

Les pràctiques de benestar industrial que acabem d'exposar proporcionaven al personal de les empreses elèctriques madrilenyes una qualitat de vida excepcionalment bona en comparació amb la resta de treballadors madrilenys; els interrogants emergeixen sobre quines eren les contrapartides d'eixos programes. Finançaren les empreses els costosos programes seguint els objectius fins aquí mencionats (evitar vagues, reduir mobilitat, lleialtat) o s'ha incloure també com a objectiu la reducció de l'import de la nòmina? Com s'ha mencionat quan s'anализava el sistema salarial de participació en els beneficis, el sistema comptava amb dos components: un fix (el salari) i l'altre variable (les pagues extres). Si el salari fos sensiblement inferior als salaris percebuts en altres indústries, això corroboraria la hipòtesis que entre els objectius es trobava la reducció de la nòmina.

L'única font disponible que permet la comparació dels salaris a nivell d'indústria és l'estadística de salaris i jornades de treball de 1930, que llista els salaris per oficis segons les indústries de la ciutat de Madrid, ja que malauradament no disposem de les nòmines de les empreses.⁷² El principal problema d'aquesta font

72. En les estadístiques anteriors els salaris són a nivell provincial. Els càlculs que a continuació es realitzen es fan amb les dades procedents del Ministerio de Trabajo y Previsión, *Estadística de salarios y jornadas de trabajo. Referida período 1914-1930*, Madrid, 1931, 268-277.

per als propòsits d'aquest estudi és que no es coneixen els dies treballats a l'any en cada indústria. En l'elèctrica es treballava durant tot l'any, per tant s'esperaria que els salaris fossin menors als d'una indústria estacional, com la construcció, que històricament presenta salaris superiors als d'indústries on l'activitat econòmica es realitza durant tot l'any. Un altre problema és la font dels salaris, a vegades corresponen a una empresa i altres és la mitjana de varies empreses. S'han escollit els salaris masculins per realitzar la comparació, ja que la presència femenina a la indústria elèctrica era gairebé inexistent. Les categories escollides són les d'ajudants i oficials. La distribució dels salaris dels ajudants que corresponen als 127 oficis dels quals es disposa d'informació és la següent: 84 tenien salaris inferiors o iguals a una pesseta, 26 entre 1 i 1,31 ptes. (salari que percebien els ajudants de la indústria elèctrica) i 17 superiors a 1,31 ptes. Dels disset oficis amb majors salaris, solament sis percebien salaris superiors al 10% del salari dels elèctrics: correctors, fonadors tipògrafs, litògrafs i maquinistes en les arts gràfiques; pa de Viena i els ajudants de la fàbrica de pedra artificial.

Dels 195 salaris d'oficials 96 tenien salaris inferiors a 1,30 ptes. (percebut a les elèctriques) i 65 superiors als oficials de fàbrica de les elèctriques. Trenta oficis tenien salaris superiors al 10% dels elèctrics, un terç dels quals es concentrava en les arts gràfiques. Cal tenir en compte que en els oficis de les arts gràfiques, com el de linotipista, es treballaven sis hores diàries, i per tant no ha d'estranyar un salari/hora més alt. El segon grup que presentava salaris superiors al deu per cent eren alguns oficis de la construcció com els encofradors de formigó armat, portlandistes o marbristes, salaris que responien a la discontinuïtat del treball. I, finalment, es troben oficis amb un alt contingut artístic com argenters, entalladors de fusta o ornamentistes de vitralls. Els salaris dels oficials de la indústria elèctrica es trobaven en la zona mitjana alta de la banda salarial. Els salaris que pagaven les empreses elèctriques no eren particularment baixos en comparació amb les altres indústries madrilenyes. Amb la qualitat de les dades disponibles no es pot respondre de forma conclusiva a la hipòtesi formulada.

Si al salari li afegim la proporció corresponent a les tres pagues que percebien els treballadors de les elèctriques i suposant que els treballadors de la resta de les indústries també percebessin una paga doble per Nadal, els treballadors de les elèctriques tenien un dels ingressos més elevats. En el cas dels ajudants, solament tres oficis continuen amb salaris superiors: els ajudants de pa de Viena (1,76 ptes.), els correctors (1,69 ptes.) i els fonadors tipògrafs (1,66 ptes.), mentre que els ajudants de les empreses elèctriques rebien 1,63 ptes. Pel que fa als oficials, són vuit els oficis que presenten salaris superiors: oficials pa de Viena, en les arts gràfiques (correctors, mecànics conductors, maquinistes i litògrafs), entalladors de fusta, ornamentistes i pintors figuristes de vitralls.

Aquest exercici permet confirmar l'argument desenvolupat en la secció de la participació en els beneficis. Si considerem el salari que percebien els treballadors de les elèctriques incloent-hi les pagues extres; aquest sistema salarial, durant el període aquí considerat, no suposà cap perjudici per als treballadors. Això no treu que la participació en els beneficis introduís flexibilitat a l'empresa a l'hora d'afrontar conjuntures difícils, però es pot afirmar que l'adopció de programes

de BI no suposà reduccions de les despeses laborals de les empreses. Així doncs, els objectius que motivaren les empreses a la introducció d'eixos programes són la reducció de la mobilitat, de la conflictivitat laboral i de l'afiliació als sindicats i no pas la disminució dels ingressos dels treballadors.

Per als treballadors les condicions de vida eren bones en considerar els ingressos que percebien i si hi afegim les millors derivades dels serveis que integraven el benestar industrial les condicions de vida eren excepcionalment bones; es creava així una elit dins de la classe obrera.

5.2. EFECTIVITAT DELS PROGRAMES DE BI

L'efectivitat dels programes de benestar a les empreses elèctriques madrilenyes fou satisfactòria pel que fa a l'obtenció dels objectius de reducció de la mobilitat, frenar l'afiliació als sindicats i evitar les vagues. Encara que no es disposen de les dades necessàries per calcular la mobilitat del personal, la informació qualitativa sembla indicar que fou reduïda durant el període d'entreguerres.

Els directius de la Unión opinaven que l'afiliació als sindicats dels treballadors abans de 1931 era reduïda; calculaven que pertanyien a *organismes d'esquerres* un 8% dels empleats i un 35% dels obrers. A partir de 1931 es produí un augment considerable, segons els directius, a causa de *«las actitudes que adoptaban sus Jurados Mixtos en sus resoluciones apoyados muy eficazmente por el Departamento de Trabajo, a la proclamación de la República y a la época de estos últimos años en que por todos se apreciaba que el desenfreno, el desorden, la desconsideración, las agresiones, etc., etc., eran no solamente tolerados sino amparados por los organismos que estaban llamados a reprimirlos»*.⁷³

Pel que fa a l'objectiu d'eludir les vagues, fou un èxit gairebé absolut. Les empreses elèctriques madrilenyes experimentaren una sola vaga, la general d'octubre de 1934 que paralizà la ciutat de Madrid. Això significa més de vint anys sense vagues en la indústria elèctrica madrilenya, durant els quals existiren períodes de gran conflictivitat laboral.

La vaga general fou secundada pel 65% del personal d'Electra, el 45% de la Unión, i el 13% d'Hidroila,⁷⁴ segons les dades de les pròpies empreses. La Unión i Hidroila establiren normes comunes per a la readmissió que resultaren en la readmissió del 65 i 88 per cent dels vaguistes, respectivament. L'experiència de la vaga portà les direccions de personal de les elèctriques a la conclusió que *«el personal con mayor preparación inicial, tiene mayor conocimiento de su deber* i per tant es procedí a substituir el màxim nombre de càrrecs de les centrals per personal tècnic. Un altre efecte fou que el personal de vigilància de les xarxes ja no es contractaria més en base al reglament intern, sinó que es contractaria personal retirat de la Guàrdia Civil.

73. Acta CA UEM, 16-10-1934.

74. Les dades provenen de: CEM, *Memoria de 1934*, 10; Acta CA UEM, 16-10-1934; i SHE, *Memoria de 1934*, Madrid, 1935, 7.

La reacció de les respectives direccions respecte als programes de benestar industrial continuava essent positiva. Justificaven els programes els anys passats sense vagues i el fet que la vaga no hagués estat secundada per la totalitat del personal, la qual cosa va permetre a les tres empreses continuar el servei sense interrupcions. El següent paràgraf mostra la reacció dels directius de la Unió respecte a la vaga del 34 i la seva fermesa de continuar amb els programes de benestar industrial: *«Lamentablemente tuvimos por primera vez la amargura de tener que afrontar en nuestra Compañía una huelga a la que fue gran parte de nuestro personal; no lo esperábamos porque creemos no haber merecido este abandono. Con atención constante y con sacrificios no nos habíamos limitado a la retribución justa de empleados y obreros, sino que estudiamos y resolvimos todas sus posibles e imprevistas necesidades constituyendo Cajas de ahorro, Caja de Pensiones, Protección Médico-Farmacéutica, auxilio a huérfanos y Cooperativas de viviendas y alimentos; llegamos a dar preferente derecho de admisión a hijos y hermanos y reconocimos además una participación en los beneficios en relación con el dividendo. No nos arrepentimos de el hecho, seguiremos procediendo de igual modo porque nuestra conducta no buscaba pago alguno.»*⁷⁵

Resum

L'objectiu d'aquest article és l'anàlisi de la política laboral de les empreses elèctriques de Madrid. En particular s'analitzen les pràctiques i els objectius que caracteritzen el benestar industrial i els elements que el diferencien del paternalisme. Els serveis estudiats són els referents a pensions de viduïtat, orfandat, vellesa o invalidesa; socors de malaltia, maternitat o defunció; prestacions medico-farmacèutiques i hospitalàries; participació en els beneficis, econòmats, habitatges, escoles i activitats culturals i esportives. Alhora s'exposen breument algunes de les condicions contractuals, com són els salaris, les pagues extres o les vacances pagades, imprescindibles per comprendre en tot el seu abast els programes de BI.

Paraules clau: Benestar industrial, paternalisme, política laboral, empresa elèctrica, Madrid, segle xx.

75. UEM, *Memoria de 1934*, Madrid, 1935, 9-10. Posteriorment, en la memòria de 1935 s'expressava un cop més la continuació del benestar industrial «no hemos cambiado ni hemos de cambiar la política que ha seguido esta empresa desde su constitución de protección al personal manifestada y demostrada en las distintas organizaciones que con tal finalidad se crearon y que siguen siempre por nuestra parte fielmente respetadas» a UEM, *Memoria de 1935*, Madrid, 1936, 8-9.