

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

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

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

IX *La contrata.*

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

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

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

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

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

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

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

X *Sistema de primas.*

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

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

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

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

En este modo de remuneración se pueden distinguir

(1) «Trabajadores y salarios».

tres formas: 1.^a El *sobresalario* proporcional al exceso de lo que se produce sobre el límite señalado; 2.^a La prima fija para el que supera dicho límite, independientemente de la mayor ó menor producción; y 3.^a Las primas que se ofrecen á uno ó pocos obreros que puedan alcanzar en un tiempo dado el límite máximo de producción (Schloss).

Algunos ejemplos sobre aplicación del sistema pondrán de manifiesto las diferencias que le separan de los anteriormente examinados.

En las fábricas Van Marken de Delft (Holanda) se premia con primas la *capacidad ó habilidad técnica*, el *buen deseo* ó buena voluntad, el *compañerismo* y el *ingenio*; y dentro de cada uno de estos motivos de premio se establecen grados de mérito, distinguiendo lo mejor, lo bueno y lo aceptable, llegando á veces las primas á un 20 por 100 del importe del salario.

En los Estados Unidos, la fábrica Dayton, concede primas que oscilan entre 5 y 50 dollars, á los obreros que sugieren ideas nuevas ó invenciones de utilidad para la empresa.

En la fábrica «Itala» de Turín (que tenía unos 1.000 obreros), se daba, además del salario fijo (tomando por tipo el corriente en el país), y de cierta participación en los beneficios, una prima por ahorro de tiempo. Esta fábrica, que sostenía una Sociedad de socorros mutuos para su personal, y que estaba en buena armonía con los sindicatos de trabajadores, ha desechado luego el sistema de primas, en razón á las continuas y abusivas exigencias de sus operarios sindicalistas.

El sistema, salvo en casos como éste, tiene gran aceptación en el mundo industrial. En nuestro país lo aplican grandes empresas industriales y mercantiles, como las Compañías navieras (especialmente, y con amplitud, la Trasatlántica de Barcelona), el Banco de España, la empresa de Santander, llamada «Minas Complemento» (que lo combina con el fomento de la previsión entre sus obreros), la Sociedad Valenciana de Electricidad, la Fábrica de Electricidad del Norte de Madrid y, sobre todo, las Compañías ferroviarias.

No obstante, nuestras principales empresas de ferrocarriles no han llegado á la liberalidad de los franceses, que según datos presentados en la Exposición de

París de 1900 (1), en el año 1899 invirtieron, seis de ellas, 65.651.713 francos en beneficio de sus empleados y obreros, sumados el importe de las primas, instituciones de asistencia y previsión, cooperativas, gastos de enfermedades y sepelios. Los datos que hemos podido procurarnos sobre la acción tutelar de dos Compañías españolas, la del Norte y la de Madrid-Zaragoza y Alicante, son muy escasos. Sin embargo, sabemos que la del Norte ha gastado en 1901, 2.961.597 pesetas 58 céntimos en beneficio de sus servidores, por los conceptos de vestuarios, anticipos al personal, gratificaciones semestrales por buenos servicios, ídem anuales, servicio sanitario, caja de previsión, socorros y primas anuales concedidas por buenos servicios, que se elevan á la respetable cifra de 1.213.780 pesetas 54 céntimos.

El coeficiente, base del reparto de tales primas, atendiendo á los salarios, fué: hasta 1.500 pesetas de sueldo, el 20 por 100; de 1.500 á 2.699, el 19 por 100; de 2.700 á 3.899, el 18 por 100; de 3.900 á 5.500, el 17 por 100; de 6.000 en adelante un coeficiente proporcional á los anteriores, sin excederlos (2). Las primas enunciadas, nacidas en 1898 por acuerdo del Consejo de Administración de la Compañía no son obligatorias, y el Comité de la misma está facultado para suspender su abono.

Hay además primas especiales para los agentes de tracción y de explotación, creadas por la Orden de Dirección número 30 y por el Apéndice número 7 á la Instrucción general número 2 (3).

La primera (fecha 15 de Diciembre de 1903), dispone: «que á fin de interesar directamente en el buen estado de conservación de las máquinas y en el empleo racional del combustible á los Jefes y Subjefes de Depósito, Jefes de Reserva y Jefes Maquinistas, se es-

(1) *Rapport* citado.

(2) En la actualidad, la cuantía ó tanto por ciento de las primas anuales, se fija todos los años por el Consejo de Administración, teniendo en cuenta el importe de las ganancias líquidas obtenidas por la Compañía.

(3) Esta Instrucción general (fecha 30 de Septiembre de 1900) es la que se refiere al personal de la Compañía (condiciones, sueldos, salarios, premios, primas, asistencia, previsión, etc.).

tablezcan, á contar desde la liquidación correspondiente al mes de Enero de 1904, primas mensuales en favor de los agentes mencionados.

«Estas primas se calcularán tomando por base la diferencia que resulte entre los importes de las primas y retenciones correspondientes á economías ó excesos de consumo de combustible y engrase.

«Las cantidades que por este concepto deben percibir los agentes de que se trata, son las siguientes:

«Los Jefes y Subjefes de Depósito, el término medio de las devengadas por los maquinistas de su mismo Depósito, aumentado en una proporción de su valor que la superioridad acordará semestralmente, por cada Maquinista que pase de 10 y recorra 2 000 kilómetros mensuales en trenes ó maniobras, sin que pueda, en ningún caso, exceder de 200 pesetas el importe total de lo que por este concepto deban percibir en cada mes:

«Los Jefes de Reserva, el término medio de las que devenguen los Maquinistas de los Depósitos que concurren á tal Reserva.

«Los fogoneros de Depósito que presten servicio en reservas, el término medio de las que devenguen los fogoneros de los Depósitos que concurren á dicha Reserva.

«Los Jefes Maquinistas, el término medio de las devengadas por los Maquinistas de toda la red, aumentado en un 50 por 100 de su valor...

«A los maquinistas que reemplazan en su misma residencia á los Subjefes de Depósito ó Jefes de Reserva, mientras dura la sustitución, se les abona la parte proporcional de primas que al reemplazado pudiera corresponder.»

La Instrucción general de 30 de Septiembre de 1900, trata de las primas correspondientes á los maquinistas de reserva y fogoneros de estación. Los maquinistas de reserva sólo cobrarán las primas que puedan corresponderles por el servicio que prestan como maquinistas.

Los fogoneros de estación, el término medio de las correspondientes á los fogoneros del depósito de que dependan.

Todo agente que desempeñe interinamente el cargo de maquinista tendrá derecho al sueldo de los maqui-

nistas auxiliares, y á las indemnizaciones, abonos y primas que les correspondan mientras haga este servicio.

De igual modo cobrará todo agente que desempeñe funciones de fogonero de tercera clase mientras haga este servicio.

Los agentes que dejen el servicio de la Compañía, por cualquier motivo que sea, conservarán el derecho á los abonos de recorrido y á las primas de economía, pero lo perderán en lo que respecta á las gratificaciones semestrales establecidas por la Instrucción general núm. 2.

En caso de doble tracción se aplican las primas por cada una de las máquinas.

Los retrasos sin causa justificada dan lugar, por el contrario, á retenciones y á multas cuando se producen por una economía mal entendida de combustible ó de engrase, ó por averías de las máquinas.

La Compañía de Madrid, Zaragoza y Alicante, además de conceder pensiones de retiro, de viudedad y de orfandad al personal permanente (Orden de la Dirección, número 179, fecha 23 de Diciembre de 1899), tiene establecidas y reguladas las primas que puede percibir el personal del material y tracción por las economías de combustible, por los recorridos y por la regularidad en la marcha (1).

En la orden de servicio número 12 se establece que: Desde el 26 de Junio de 1902 se abonará á las máquinas el combustible y materias grasas que les corresponda conforme á la Orden de Servicio. — Concede abonos de combustible á las máquinas: 1.º Para remolcar los trenes y para hacer maniobras; 2.º Por regularidad de marcha. — Y concede abonos de materias grasas para el engrase de las máquinas y ténders. — Si las materias consumidas fueren menores que las que concede, corresponderá á las máquinas una economía igual á la diferencia entre las materias concedidas y las consumidas. — En estas economías participan los maquinistas y fogoneros que hayan hecho servicio en las máquinas, á prorrata de los kilómetros que cada uno haya

(1) En su Orden de Servicio, número 12 (modificada), de 15 de Junio de 1902, y Circular, número 1.325, de la misma fecha.