

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.

recorrido en las mismas, en la forma que se determina en el artículo 5.º—Si el consumo fuere mayor que las cantidades concedidas, las máquinas sufrirán una retención igual al exceso de consumo.—Esta retención se reparte en la misma forma que la economía. Los maquinistas y fogoneros disfrutan, además de las primas por economía que correspondan á las máquinas con las que hayan hecho servicio, de una prima personal de exceso de recorrido.

Y el artículo 5.º que se cita, establece que las economías que correspondan á cada máquina se distribuirán entre los maquinistas y fogoneros que hayan hecho servicio en ellas, repartidas á prorrata de los kilómetros que cada uno haya recorrido.

A cada agente se le forma una cuenta individual que se liquida mensualmente, y en la cual se le abonan las economías que le corresponden por los servicios prestados en cada máquina durante el mes, tanto por combustible como por materias grasas, y se le descuentan las cantidades de exceso de consumo.

Según ello se abonarán cuatro pesetas por cada tonelada de combustible que resulte economizada, á los agentes en funciones de maquinistas, y dos pesetas á los agentes en servicio de fogonero.

Por economías de materias grasas se da 0,25 pesetas á cada maquinista ó fogonero por cada kilogramo economizado.

A más de las primas por economía de que se trata más arriba, se concede á los maquinistas y fogoneros (ó agentes que hagan sus veces) primas por recorrido, según el tipo de máquinas en que presten servicio.

Las primas totales que resulten de la economía de combustible y materias grasas, tiempo ganado por la máquina y la prima de recorrido, son íntegramente abonadas.

Si, por excepción, la prima total fuera negativa, se hace la retención en el mes siguiente, sobre la prima positiva que le correspondiera al agente, y nunca sobre el sueldo. Se trata, como se ve, de un verdadero sistema de primas conforme al concepto científico de la palabra. También la misma Compañía concede primas á los Jefes y Subjefes de Depósito por economía, recorrido y regularidad de marcha, que se elevan en total término medio de las que obtienen los maqui-

nistas de su Depósito, cuando el número de éstos no exceda de 12, y si excede de 12 se añade á la prima media el producto de ésta, dividido por 30 y multiplicado por el número que representa el exceso de maquinistas. Los Jefes maquinistas disfrutan asimismo del tér-

Legislación referente á las materias expuestas: Salario por tiempo y por piezas.—España: Ley de 30 de Enero de 1900 (art. 11). Reglamento de 28 de Julio de 1900 (art. 3.º). Real orden de 5 de Noviembre de 1902. Real orden de 11 de Marzo de 1902. Real decreto de 20 de Junio de 1902. Real orden de 8 de Julio de 1902. Real decreto de 12 de Julio de 1902. Real orden de 18 de Octubre de 1905. Ley de 12 de Julio de 1906.—*Alemania:* Ley de 30 de Junio de 1900. Orden federal de 9 de Diciembre de 1902.—*Gran Bretaña:* Ordenes ministeriales de 22 de Abril, 10 y 20 de Agosto y 30 de Noviembre de 1897, 6 de Agosto y 2 de Septiembre de 1898, 12 de Julio de 1900. Ley de 17 de Agosto de 1901. Ordenes ministeriales de 14 de Julio de 1902, 5 de Enero, 22 de Abril y 17 de Diciembre de 1903.—*Australia del Sud:* Leyes de 5 de Diciembre de 1900, 24 de Noviembre de 1904, 22 de Diciembre de 1906.—*Estados Unidos. Massachusetts:* Leyes de 8 de Mayo de 1901 y 17 de Abril de 1905.—*Suiza: Basilea Ciudad:* Ley de 27 de Abril de 1905. Orden del Consejo de Estado de 29 de Julio de 1905.

Sweating System.—Alemania: Ordenes federales de 9 de Diciembre de 1902, 31 de Mayo de 1897. Ley de 30 de Junio de 1900. Orden imperial de 17 de Febrero de 1904.—*Estados Unidos:* Leyes de *Indiana* de 2 de Marzo de 1899.—*Maryland:* de 27 de Marzo de 1902.—*Massachusetts:* de 30 de Marzo de 1905.—*Michigan:* de 9 de Junio de 1899.—*Misisonri:* de 2 de Junio de 1899.—*Nueva York:* de 13 de Mayo de 1897 y 3 de Abril de 1906.—*Pensylvania:* de 2 de Mayo de 1905.—*Gran Bretaña:* ley de 17 de Agosto de 1901. Ordenes ministeriales de 11 de Diciembre de 1901, 17 de Enero y 14 de Julio de 1902, 15 de Agosto de 1905.—*Australia Occidental:* Ley de 16 de Enero de 1904.—*Victoria:* Ley de 6 de Noviembre de 1905.—*Nueva Zelanda:* Ley de 8 de Noviembre de 1901.

En dinero y en especie. Truck-System.—España: Ley de 12 de Julio de 1906. Real decreto de 18 de Julio de 1907. Ley de 30 de Enero de 1900 (art. 11) y Reglamento de 28 de Julio de 1900 (art. 3.º). Real orden de 17 de Enero de 1908.—*Gran Bretaña:* Ley de 14 de Julio de 1870, 20 de Agosto de 1888. Ley de 16 de Septiembre de 1887, 24 de Diciembre de 1888. Orden ministerial de 3 de Marzo de 1897.—*Alemania:* Leyes de 21 de Junio de 1869, 10 de Febrero de 1877, 29 de Marzo de 1897, 10 de Julio de 1891, 30 de Junio de 1900.—*Austria:* Leyes de 29 de Abril de 1873.—

mino medio de las primas correspondientes á todos los Jefes de Depósito.

Los exquisitos frutos logrados en España por las empresas que practican el sistema de primas, son el comentario más favorable é imparcial que le abona.

Australia Occidental: Leyes de 9 de Octubre de 1899, 5 de Diciembre de 1900, 10 de Diciembre de 1904.—*Bélgica*: de 16 de Diciembre de 1851, 16 de Agosto de 1887, 17 de Junio de 1896 aclaratoria de la de 16 de Agosto del 87, 30 de Julio de 1901.—*Dinamarca*: Leyes de 14 de Febrero de 1902.—*Estados Unidos*: casi todos los Estados tienen legislado sobre la materia. Citamos sólo las leyes de Nueva York y California, que son como el modelo de las demás.—*California*: Leyes de 16 de Marzo de 1901, 21 de Marzo de 1905.—*Nueva York*: de 6 de Abril de 1900, 8 de Noviembre de 1901.—*Francia*: Leyes de 12 de Enero de 1895. Decreto de 22 de Mayo de 1904.—*Luxemburgo*: Ley de 7 de Agosto de 1906.—*Hungría*: Leyes de 1.º de Junio de 1881, 21 de Mayo de 1884.—*Suecia*: Ley de 5 de Julio de 1901.—*Suiza*: Leyes de 23 de Marzo de 1877, 11 de Abril de 1889. Ley federal de 26 de Junio de 1902.—*Noruega*: Ley de 29 de Marzo de 1890.—*Nueva Zelanda*: Leyes de 28 de Octubre de 1898, 19 de Octubre de 1899, 8 de Diciembre de 1901, 31 de Octubre de 1904.—*Nueva Gales del Sur*: Ley de 19 de Noviembre de 1901.—*Rusia*: de 3 de Junio de 1886.—*Victoria*: Ley de 6 de Octubre de 1905.

II

I. Concepto del sistema de participación en los beneficios. Proceso histórico.

Dice León XIII (*Rerum Rovarum*). «La otra es la muchedumbre pobre y débil con el ánimo llagado y pronto siempre á amotinarse. Ahora bien; si se fomenta la industria de esta muchedumbre con la esperanza de poseer algo estable, se acercará una clase á otra y desaparecerá el vacío entre los que ahora son riquísimos y los que son pobrísimos». Ese algo estable no lo persigue el sistema del salario, al menos en sus formas más al uso, pues entretanto que las relaciones entre patronos y obreros se hallan reguladas por la oferta y la demanda, los unos son enemigos de los otros; cada cual pretende sacar para su beneficio personal lo más posible, unos dando el salario menor que pueden, otros pretendiendo sacar el máximo, sin que una á obreros y patronos otro interés que el triste que les lleva á combatirse.

La participación en los beneficios, por el contrario, les auna; les aproxima y hermana. Son, por lo tanto, sus caracteres tan distintos á los propios del salario, que negamos pueda la participación en los beneficios ser considerada, según algunos pretenden, como un sistema de salario mejorado. Es algo que conduce á distinta meta. Así, según D. Gumersindo Azcárate (1) «la participación en los beneficios es una solución intermedia entre la del salario y la de las so-

(1) Prólogo á la obra del Marqués de Camarines «Algo sobre cuestión obrera». Madrid, Sucesores de Rivadeneyra, 1903.

ciudades cooperativas de producción, por virtud de la cual, si no se llega á la desaparición del dualismo entre patronos y obreros, como en éstas, se inicia una *compenetración* entre el interés del uno y del otro, que sirve de correctivo á la reparación que caracteriza á aquélla». Esa compenetración puede ser, sin duda alguna, la base para resolver el magno problema social contemporáneo.

En nuestro concepto se puede definir la participación en los beneficios como un modo de retribución ó remuneración del trabajo, basado ó inspirado en el contrato económico-social de sociedad, por el que aportando el patrono su capital, dinero, y el operario su capital, trabajo, se comprometen á partir las ganancias de común acuerdo. Contrato distinto del civil y el mercantil de Sociedad ó Compañía, que en la práctica ha venido á ser una forma de remuneración del trabajo, con arreglo á la que se aumenta el salario normal del obrero con una parte de los beneficios ó ganancias de la empresa (1).

Waxweiller (2) dice que las sumas que da el patrono con destino á obras de asistencia ó socorro del obrero, las gratificaciones y el salario progresivo de primas no tienen relación ni pueden confundirse con el sistema de participación en los beneficios. Pero, creemos, frente á tal opinión, que no es posible separar del sistema que estudiamos la aparcería y la participación de los dependientes en los beneficios comerciales, siquiera la aparcería sea difícil de regular y de rara aplicación, y la participación de los dependientes se refiera á una clase de obreros que nos interesan menos que el obrero «manual», propiamente dicho.

La participación en los beneficios tiene origen inglés (3). Pero sus primeras aplicaciones á la industria ocurrieron en Francia, en 1842, por obra de Leclaire

(1) Decimos «contrato económico-social de sociedad» para distinguirlo mejor del contrato civil y del mercantil.

(2) «La participation aux bénéfices.» Memoria premiada por el Musée social de París en 1898.

(3) Lord Wallscourt fué el primero que en 1835 aplicó la participación en los beneficios en sus propiedades agrícolas.

y en 1843, gracias á Laroche-Joubert, siendo sus verdaderos apóstoles De Courcy, Director de la «Compañía general de Seguros», y Carlos Robert, redactor del periódico *La Emancipación*.

Leclaire, que comenzó su vida de trabajo ejerciendo el oficio de pastor, fué á París á sus diecisiete años, dedicándose al arte de pintor. en el cual ahorró en ocho años 1.000 francos, con los que pudo establecerse por propia cuenta, esclavizándose al deber patronal, fundando para sus empleados una Sociedad de socorros mutuos, y llegando al fin á asociar á los obreros en el reparto de los pingües beneficios que obtenía; si bien tan saludable idea halló mil tropiezos puestos á su paso por la ignorancia y la mala fe de muchos.

El hecho es que el caritativo patrono pudo el 12 de Febrero de 1843 reunir á sus dependientes repartiéndoles 12.266 francos, parte de los beneficios ganados por Leclaire en aquel año. Y pudo, asimismo, vencer la resistencia que las autoridades opusieron á la implantación del sistema, porque creían, ignorantes, que «la intención del ciudadano Leclaire no es otra que sonsacar á los obreros para asegurarles el desarrollo de su industria, dándoles esperanza de participar de los beneficios que obtiene de su trabajo»; por lo cual dijeron «por hacer justicia», que la participación pretendida les parecía «una cuestión que no debe protegerse y que prohíben las leyes», dado que «todo obrero es libre en la fijación de su salario y no debe concertarse en ese extremo con el patrono, cual el señor Leclaire pretende». Desatinos científicos refutados por el tiempo y por la experiencia, pero hermanados con las ideas imperantes en aquella época.

Modificado, pues, el antiguo régimen industrial, llega la participación en los beneficios al máximo de esplendor en 1866, á raíz de ser adoptado en las hulleras de Briggs, Hijos y Compañía, adaptándose á todos los dominios de la producción, y llegando á recibir hasta unas 198 aplicaciones distintas de que las según Izart, se presentan 93 en Francia, 50 en los Estados Unidos, 42 en Alemania, 12 en Suiza y una en Austria.

Nótese, sin embargo, que según el Rapport de la Exposición de 1900, eran entonces 227 las aplicacio-

nes (88 en Francia, 84 en Inglaterra, 32 en Alemania y 23 en los Estados Unidos), y que según Waxweiler, en 1898 se podía presumir que se aplicaba la participación en 387 casos, y estaban comprobadas 256 aplicaciones.

II. Organización del sistema.

Difícil es determinar exactamente la organización del sistema y el modo de fijación de los dividendos repartibles. Sin embargo, á nuestro entender, y teniendo á la vista las opiniones de Waxweiler, creemos que se comprenderá el mecanismo del sistema de participación en los beneficios estudiando el fondo ó capital, la forma del descuento, el principio y cuantía del mismo, la participación de los obreros y la entrega.

Respecto al «fondo ó capital» del que se descuenta ó deduce la parte correspondiente á los obreros, lo general es que lo formen todos los beneficios en bruto, ó sea toda la diferencia resultante entre el precio de costo y el de venta de los artículos. No obstante, algunos patronos separan antes de dividir los beneficios una parte que llaman beneficio «comercial», que juzgan les corresponde como precio ó indemnización del estudio del mercado, de la busca de plazas, etc.; y, en todo caso, se separa también del fondo el interés del capital puesto en la empresa. Y sólo el resto de los beneficios, denominado «ganancia industrial», forma el fondo á partir entre el patrono y los obreros.

En cuanto á la forma de partir los beneficios ó hacer el descuento correspondiente á cada parte, se practica el método «elemental ó patriarcal»—que consiste en que el patrono divida discrecionalmente los beneficios repartibles, y el «contractual», que se ajusta á reglas ó condiciones estipuladas.

La cuantía del descuento se determina bien, estableciéndola de antemano, fijando el tipo y los plazos fijos cuando haya de hacerse la partición, bien haciendo el reparto de las ganancias á prorrata, y teniendo en cuenta la parte correspondiente al capital y al trabajo, si son susceptibles de calcularse.

La moralidad, la buena conducta, el amor al traba-

jo, la asiduidad y el ingenio, pueden ser base que fundamente el reparto entre los obreros de la parte que en los beneficios les corresponda. Hay, sin embargo, empresas que no atienden á las cualidades ó méritos citados, y reparten, por igual, entre todos los obreros, la parte de beneficios que les pertenece.

En punto á la entrega á los obreros de la parte de los beneficios que deban percibir, unas veces se hace efectiva íntegramente en metálico, créditos, etc.; y en muchas ocasiones retiene el patrono todo ó algo de la parte de sus obreros, á fin de invertirla en obras de asistencia ó previsión, ó ya para dividir el beneficio entre esos fines y otros tutelares de ahorro, etc.

Las modificaciones que la participación ha introducido en el régimen y presupuestos de las empresas, y la intervención del elemento obrero en la contabilidad son cuestiones cuyo interés é importancia merecen estudio especial, detenido, que no podemos hacer en este capítulo.

III. Partidarios y enemigos del sistema de la participación en los beneficios.

El sistema que estudiamos tiene, cual ninguno, defensores entusiastas y adversarios encarnizados.

Aseguran sus defensores que la participación en los beneficios aumenta en general el salario del obrero que la disfruta; y aunque las estadísticas no parecen confirmar el aserto, es indudable que el salario del trabajador aumenta cuando se aplica bien el sistema, así como también aumenta la producción, estrecha las relaciones de patronos y obreros, redundando en economía de la fabricación, regulariza el trabajo, mejora la calidad de los productos, da estabilidad al obrero, entroniza la paz en los talleres, despierta en el trabajador sentimientos de ahorro, le libra de la vigilancia de los contra maestros, le estimula, le dignifica, le hace concebir legítimas esperanzas de mejoramiento.

Indudablemente, el sistema exige una buena adaptación al medio, educación adecuada de patronos y obreros, desinterés y lealtad. Faltando alguno de esos requisitos, si los patronos pretendieran captarse con

disimulo las simpatías del trabajador, ó si éste se prevale del sistema para acariciar exigencias desmedidas, es seguro que, pronto ó tarde, fracasará la participación en los beneficios.

Los detractores, desbordándose en argumentos que suponen decisivos, dicen que el obrero no crea los beneficios, y no debe, por lo tanto, participar en ellos; que los repartos son siempre injustos; que no es equitativo que disfrute de las ganancias quien no lleva parte en las pérdidas; que el sistema no se puede generalizar dado que no en todas las industrias se gana; que la ingerencia del obrero en la contabilidad es indiscreta, absurda é inadmisibile; que la participación restringe la libertad de las organizaciones obreras, ocasiona exceso de producción, es «paliativo reaccionario», etc., etc.

No cabe duda acerca de que todas las obras del hombre son imperfectas; pero, sin decidirnos en pro ni en contra de la participación, nos parece oportuno presentar ejemplos de la aplicación del sistema, que son pruebas más claras que las palabras, favorables en general á la participación en los beneficios.

IV. *Aplicaciones del sistema en los Estados Unidos Inglaterra, Canadá, Dinamarca, Alemania, Francia, Suiza y España.*

La realidad acusa fracasos del sistema, pero también pone al descubierto pruebas evidentes de su bondad.

La Compañía *Yale Ascal Towne Manufacturing*, de los Estados Unidos, estableció la participación en los beneficios en 1887, reglamentándola del siguiente modo:

I.—Duración del contrato.—El presente contrato entre la Compañía y los obreros de la fundición durará un año, y pasado este tiempo se someterá á revisión si fuere necesaria.

II.—Principio del sistema.—Si al cabo de un año resulta una disminución de gastos de 1.000 francos, por ejemplo, sobre el precio de coste de las piezas elaboradas, corresponderán á la Compañía 500 y los otros

500 se repartirán entre los distintos empleados, á prorrata de los salarios respectivos. La Compañía se hace cargo de todos los gastos suplementarios de contabilidad y demás necesarios al funcionamiento del sistema. Por interés propio deben los obreros atender á trabajar lo más concienzudamente posible.

III.—Reparto de primas.—En el plazo de treinta días siguientes al cierre de cuentas del año, se repartirá, si lo hay, el importe de la disminución de gastos sobre el precio de coste tomado por base del presente contrato, del siguiente modo: el 50 por 100 para la Compañía, el 10 por 100 para el contraamaestre de la fundición y el 40 por 100 entre los obreros firmantes del presente contrato. Este 40 por 100 se dividirá proporcionalmente á la suma total de los salarios devengados por cada obrero durante el año. La prima corresponderá, pues, sin distinción, á los obreros que trabajen por hora ó por pieza, incluso á los que voluntariamente se hubieren despedido de la fábrica antes de expirar este contrato.

IV.—El contraamaestre contratista regulará los salarios, velando por el buen funcionamiento del sistema por parte de los obreros, á quienes representa en todos los actos y en la fiscalización de la contabilidad necesaria como garantía del leal y honrado reparto de los beneficios.

Los arsenales de construcción naval del Támesis (*Thames Iron Works and Shipbuilding C.^e*), repartían entre sus 3.000 obreros los beneficios que excedían del 10 por 100 anual, hasta el año 1890, en el que se adoptó el sistema de *los buenos camaradas*, inspirado en estos cuatro principios: *unidad* (igualdad entre los obreros), *interés individual* (proporcionando el esfuerzo y el salario), *provecho ó ganancia* (los buenos salarios hacen buenos obreros), é *igualdad en el reparto*, según el trabajo efectuado en igual tiempo con iguales máquinas.

En los citados casos, la participación ha producido resultados excelentes, tan excelentes como lo son los obtenidos mediante las combinaciones que practican la *Canadian Kand Drill C.^e de Sherbrook* (Quebec Canadá), que parte del *premium plan* (modo de remuneración en el que los beneficios debidos al aumento de producción en un tiempo dado que sirve de base,

se reparten entre patronos y obreros); y la Compañía *Williams and Robinson*, que construye máquinas de vapor, remunerando á sus obreros por participación en la ganancia que resulta de la diferencia entre el precio llamado «ficticio-convencional»—fijado de antemano para la recepción de la máquina—y el precio de costo que los obreros logren, siempre que éste sea inferior al convencional, y las máquinas resulten cuidadosamente fabricadas.

En Dinamarca (Ley de 1903), el Estado concede á los empleados de sus explotaciones ferroviarias, una parte de los beneficios que excedan de un 2 por 100 del capital que la explotación representa.

En la vecina República, son muy numerosas las aplicaciones de la participación en los beneficios, estudiándola con gran interés el legislador y los particulares. Prueba de ello es, además de los ejemplos que copiamos en la nota adjunta (1) la Exposición de 1900, en la que tanto abundaban los gráficos de este sistema, que parecía ser el único modo de retribución del trabajo interesante en general.

También se ha planteado en el Parlamento el problema, y así, M. Floquet, presentó el 16 de Julio de 1889, un proyecto de Ley regulando la participación que después de pasar por una serie numerosa de trámites dilatorios en varias legislaturas, fracasó definitivamente en 1896. M. Doumer, volviólo á presentar á la Cámara el 24 de Noviembre de 1904, y el 19 de Junio de 1906, sin lograr su aprobación, M. Guillemet, presentó otro proyecto referente á los empleados del

(1) He aquí algunos ejemplos característicos: Explotación agrícola de M. Herveý, en Vandreuil (Eure); Almacenes del Bon Marché y Fundación Piat, de París; Papelería de Abadie en Theil (Orne); casa editorial Masson, de París; la panadería mecánica «La Independiente», de Lille; la Compañía del Canal de Suez; Grelon y Compañía, de Burdeos; fabricantes de caucho, etc., etc.

Fuera de Francia merecen citarse las casas Schmitz de Elberfeld (relojes y joyería); Bancos de crédito agrícola prusiano y de Hanover, Papelería y cueros de Winckler de Leipzig; casa de comestibles, vinos y cigarros de Schepeler, de Francfort; Compañía del Sud de Londres metropolitana, productora de gas; zapatería Gallery de Bridgeton; aparatos eléctricos de Peyer y Compañía, de Neuchâtel; Fábrica de Tabaco de Brissago, etc., etc.

Estado, el 22 de Junio de 1906, y otro. M. Constant (5 de Noviembre de 1906), circunscrito á los empleados de industrias ó servicios monopolizados. La proposición Doumer, que es la más completa, abarca dos partes: en la primera, se fomentan las Sociedades obreras de producción; y en la segunda, se definen las diversas formas de participación, se establecen reglas obligatorias para patronos y obreros, se le da carácter contractual, y se preceptúa que el Estado patrono la practique siempre.

Entre las manifestaciones de la opinión francesa, favorables al sistema que venimos estudiando, ninguna tan notable como la que representa la «Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices». Nacida en 1879, fué declarada de utilidad pública diez años después. Su obra fundamental se reduce á publicar un *Boletín*, en el que recoge cuanto sucede y se escribe acerca del problema; sostener una nutrida biblioteca especial y un servicio de consultas; organizar Congresos y asistir á todos los sociales, en los que ha sido objeto de honrosas distinciones; editar la Guía práctica de Crombert, etc. Sus iniciativas son siempre meditadas y fecundas en resultados. Ha recibido legados importantísimos, entre ellos uno de 50.000 francos del Conde de Chambrun, y otorga premios y recompensas á las mejores aplicaciones del sistema.

Terminaremos diciendo, que según el mencionado *Boletín*, había en Alemania, en 1905, 46 empresas que practicaban la participación, 12 en Suiza y 59 en Inglaterra.

V. Formas industrial, comercial y agrícola de la participación en España.

En España, la participación, reviste formas complejas, tradicionales unas y conformes al concepto universal otras pocas. Es la que se practica, participación en las ganancias y participación en los productos, revistiendo caracteres distintos en casi todas las regiones, así como en la industria, en el comercio y en la agricultura. A pesar de esa diversidad de caracteres,

con frecuencia dudosos ó poco definidos, merece que la estudiemos con alguna detención.

El Sr. Marqués de Camarines, expone del siguiente modo la forma y resultados de la participación que estableció en su Fábrica de Electricidad del Norte, en Madrid (1).

«Los puntos principales de mi referida proposición eran los siguientes:

»Deducir un 5 por 100 de las utilidades líquidas que obtuviere la Sociedad en cada ejercicio, para donarlo ó cederlo voluntariamente al personal de la fábrica, á los fines que se expresan:

»Destinar un 55 por 100 de la cantidad á que ascendiera dicho 5 por 100 á la creación de un Montepío, para pensionar á los empleados y obreros que no pudieran seguir prestando servicios en la fábrica, por su edad avanzada ó por enfermedad, ó á sus viudas é hijos si aquéllos fallecieren, ó á sus ascendientes cuando estuvieran bajo la patria potestad de éstos.

»El 45 por 100 restante, para repartirlo en efectivo metálico, entre el referido personal al fin de cada ejercicio tan luego fuera conocido el importe de la donación antes mencionada, una vez se terminara el balance.

.....
»Desde 1.º de Enero del corriente año, hasta fin de Junio, comparados los ingresos y gastos ocurridos con los de los mismos meses del ejercicio anterior, resulta que, habiendo producido igual número de kilowats en el primer semestre de 1901, que en el del corriente año, han ingresado en la fábrica, 8,552,69 pesetas más en este semestre que en el anterior.

»Además, se han economizado en este último semestre: en carbones, 8,765,42 pesetas; engrasas, 472,17; en agua, 319,42; y en empaquetaduras, 20,95; total de estas partidas, 9,577 pesetas con 96 céntimos.

»Hoy existen en las dependencias de la fábrica tantos vigilantes como operarios, y uno á uno se alientan, se animan y se instruyen recíprocamente y se sustituyen en casos perentorios, y el trabajo resulta

(1) Discurso pronunciado el 29 de Septiembre de 1902, en la Cámara de Comercio.

continuo y más perfecto, como conviene á la Sociedad y á todo el personal.

»Hoy no se pierde en dicha fábrica de electricidad nada aprovechable, porque el interés por el ahorro, es común á todos, y, á la pasiva indiferencia, á la aviesa intención, á la negligencia culpable que ocasionaba tal vez la rotura de una correa de transmisión, del diente de un delicado engranaje, ó la pérdida de una herramienta que interrumpía unas horas el trabajo (durante las que holgaba forzosamente el obrero), ha sucedido un esmero cuidadoso y prolijo que se traduce en rendimiento nada despreciable.

»Dando una participación á mis obreros he resuelto, aunque en pequeña escala, varios problemas: el que dichos obreros sean un modelo de honradez, que se acostumbren al mutuo respeto, que trabajen con fe é inteligencia, y que acrecienten los ingresos de la Fábrica de Electricidad del Norte.»

La Sociedad «Hidro-Eléctrica del Algar», fundada en 1905, interesó á los operarios en los beneficios, dándoles como sueldo fijo la mitad de lo que percibirían, si no se beneficiaran de los intereses de la Empresa, y, además de este salario base, una considerable participación reglamentada en forma, que les asegura en el caso más desventajoso el salario corriente en la localidad y, en caso favorable, una cuantiosa ganancia sobre ese tipo.

La «Compañía Trasatlántica de Barcelona», ha establecido el régimen de participación en las ganancias, si bien de manera muy limitada. Sin embargo, entre los empleados y obreros del servicio de comedores se ha llegado con este sistema á repartir en un año la respetable suma de 60.000 pesetas.

Cuando en 1884 la Comisión de Reformas Sociales, llevó á efecto su «Información», se practicaba la participación en la fábrica de bebidas gaseosas «La Deliciosa» de Madrid, y en la casa Vidal y Rivas de Barcelona (que reconocía á sus obreros, un capital nominal de 50.000 pesetas). Dicha Información da también noticia de anteriores y fracasadas aplicaciones industriales de la participación en los beneficios, como son la de «Duro y Compañía», de Asturias, que en su establecimiento minero-metalúrgico, la practicó en forma parecida á la adoptada por el Marqués de

Camarines; la de la fundición valenciana «El Vulcano», y la de la imprenta «Alufre», también de Valencia.

En el comercio español es muy frecuente que en forma más ó menos amplia, y organizada, participen los obreros en los beneficios. Hay casas, como la de P. Escolar y Compañía, de Madrid, que conceden á los dependientes un 25 por 100 de sus beneficios; tipo superior al corriente en la mayoría de los grandes almacenes madrileños. «La Tribuna» y el Monte de Piedad de Nuestra Señora de la Esperanza, de Barcelona, son, entre otros, ejemplos dignos de mencionarse.

En la citada «Información», se habla así mismo de la participación que pudiéramos llamar comercial.

Este sistema consiste en dar á los dependientes de los comercios parte de los beneficios después que sirvieron algunos años en el establecimiento (sin cobrar salario al principio y con salario fijo más tarde), continuando el patrono como gestor único de la empresa y disponiendo libremente los dependientes de la parte de beneficios que perciben, ó sea del 10 al 20 por 100 de las ganancias líquidas.

En Valencia y otras poblaciones, está en uso en los comercios al por mayor la participación de todas clases.

VI. La participación en los productos en España. Industrias marítimas.

Más frecuente que en ninguna otra es en España la participación del obrero en los productos, así en las industrias agrícolas como en las marítimas, y sobre todo en la pesquera.

Las principales aplicaciones tradicionales del sistema en la industria marítima son:

En Galicia las diversas y variadas participaciones diferentes en cada ría y en cada clase de pesca («palangre», «volante», «costera del congrio», «pesca del abadejo», «costera de la sardina», etc.), pero predominando en casi todas ellas el sistema por el cual el «fomentador» ó el «patriano», armadores de redes y lanchas, perciben la mitad de lo pescado, repartiéndose la otra mitad entre el «patrón», que percibe un «quión y medio», los «compañeros», que se quedan

con un quión cada uno, y los «muchachos» que perciben partes mayores ó menores de quión, según su edad.

En las «jábegas», compuestas de dos, tres ó más lanchas, tripuladas por 15, 20 y á veces 30 ó 40 hombres, el personal va unas veces á la parte y otras por salario; y el patrono, en el primer caso, participa de la mitad, más dos quiones de lo pescado, dividiéndose el resto á prorrata entre los tripulantes.

La pesca con *sedazos* ó *cercos reales*, de práctica inmemorial en La Coruña, se efectúa por 16 embarcaciones y dos galeones con 80 ó 100 tripulantes (un primer maestre, un segundo, un contador, siete cargadores, siete patronos, 20 hombres de muda, cuatro ídem para lanchas, 40 remeros y 12 muchachos).—Los «fomentadores» forman anualmente una Sociedad en participación con los pescadores ó marineros, aportando los primeros las embarcaciones, redes y demás artefactos, y los segundos su trabajo personal, siendo divisible por mitad *el valor* de todo el pescado que se cosecha. Al efecto, por medio de contrato que celebran ante el Escribano de Marina, se establece el tanto por millar de pescado y la mensualidad que debe percibir el pescador por vía de anticipo, mensualidad reintegrable sólo en el caso de que la utilidad del pescador llegue á ser tres veces mayor que la recibida, pues no siendo la cosecha abundante, son imputables al armador el déficit, los pluses, etc., etc. Según estos contratos, corresponden al «galeón del sedazo», tres partes iguales á las del marinero, dos al de la traíña y una á cada lancha; pagándose las partes del importe total.

El tanto que el fomentador debe abonar al pescador por millar de pescado, fluctúa entre 6 y 20 reales, según su tamaño y clase.—La mensualidad anticipada al marinero, á condición de reintegrar un real de cada tres que gane en tiempo, es de 70 reales.—Además, el fomentador abona un plus de 3 reales por millar, que se reparten: uno, al primer maestre, medio al segundo, medio al contador y el otro á la gente.

Procedimientos parecidos se emplean en La Coruña, en las pescas llamadas del «boliche», «jeito», «jábegas» y «traíñas».

Las ganancias del flete sólo es frecuente repartirlas