

NA 1059557
NEA 1040164



V CONGRESO DE LA ASOCIACION DE HISTORIA ECONOMICA



San Sebastián
29-30 Septiembre y 1 de Octubre de 1993

ASOCIACION DE HISTORIA ECONOMICA

Asociación - condiciones económicas - ASO-I

Escuela Universitaria de Enpresa eta Administrazio	
nº registro	16.765
nº entrada	18.985
Fecha	2.V.2002
338.2(460)1091	
Don B. Biblioteca	
338.2(460)1091/2	

V Congreso de Historia Económica, Donostia

LA GESTIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA MADRILEÑA DURANTE EL PRIMER
TERCIO DEL SIGLO XX: DEL PATERNALISMO AL BIENESTAR INDUSTRIAL

Anna María Aubanel-Jubany
European University Institute

Este estudio tiene por objetivo el análisis de la gestión laboral entendido como el conjunto de prácticas que desarrollaban las direcciones de las diferentes empresas eléctricas de Madrid en relación con los trabajadores durante el primer tercio del siglo XX; es un estudio de la demanda y no de la oferta de trabajo. Se analizan los objetivos por parte de los demandantes si bien se avanzan algunos datos sobre las condiciones de vida de los trabajadores de esta industria. En ningún caso se pretende realizar un estudio de la oferta.

En particular se analizarán las prácticas y los objetivos de los directivos frente al personal de las empresas eléctricas madrileñas que caracterizan el bienestar industrial. Bienestar industrial definido aquí como la provisión sistemática de un servicio, independiente del salario, por parte de la empresa al personal de ésta, ya sea con o sin contribuciones por parte de los trabajadores. Los servicios aquí estudiados son los referentes a penales de viudedad, orfandad, vejez o invalidez; cobertura-socorro de enfermedad, maternidad o muerte; prestaciones médico-farmacéuticas y hospitalarias; participación en los beneficios, economatos, viviendas, escuelas, actividades culturales y deportivas. A su vez se expondrán brevemente algunas de las condiciones contractuales, salariales, pagas extras, vacaciones pagadas, que son necesarias para comprender en toda su extensión los programas de BI que regían en la industria eléctrica madrileña.

I. Bienestar industrial versus paternalismo

Welfare capitalism, Industrial Paternalism, Industrial Welfare, Social Welfare, Welfare work, Welfare benefits, Company Welfare, Business Welfare son algunos de los términos que indistintamente aparecen en la literatura sobre el tema. Los más comúnmente usados son paternalismo industrial, "capitalismo del bienestar" y bienestar industrial. La abundancia de términos choca con la escasez de definiciones que de ellos existen; lo que ha inducido en muchas ocasiones a considerarlos como sinónimos.

Según S. D. Brandes la elección entre *Welfare Capitalism* y paternalismo industrial depende de la postura ideológica con la que el investigador se aproxima al tema. Así pues,

el término *Welfare Capitalism* implica una actitud pro empresa, mientras que paternalismo industrial es un término pro sindicato. Los dos se refieren a lo mismo pero expresan diferentes impresiones. En todo caso dicho autor no define ninguno de los términos, limitándose a dar la siguiente justificación a la elección que de ellos hace en su obra: "En el interés del distanciamiento escolástico (más que nada, dar color a la prosa) los términos que uso son aquellos que parecen tener un tono menos emocional"¹.

Una de las pocas definiciones de bienestar industrial la proporciona J. Melling que define dicho concepto como la provisión de un servicio por parte del empresario a sus trabajadores sobre bases no salariales². En el mismo artículo el autor menciona la insuficiente atención prestada a las definiciones de bienestar y paternalismo industrial. Aunque nos propone una definición de BI no proporciona ningún criterio para distinguirlo del paternalismo industrial.

R. Fitzgerald aporta un criterio que permite diferenciar entre paternalismo y bienestar industrial. Para este autor paternalismo implica una relación personal y directa entre el trabajador y el empresario, siendo los beneficios *ex-gratia*³. Aunque no propone una definición explícita de ninguno de los dos conceptos si nos avanza el elemento que los diferencia: el procedimiento seguido por la empresa para determinar el disfrute de los servicios.

Bienestar industrial y paternalismo industrial tienen en común las prácticas (provisión de servicios sanitarios, vivienda, economatos, etc.) y los objetivos (reducir la conflictividad laboral o combatir la influencia de los sindicatos); distinguiéndose BI por la sistematización tanto de la concesión como de las características de los servicios disfrutados por los trabajadores de una empresa. Generalmente la sistematización va ligada a la contribución por parte de los trabajadores a las instituciones creadas, pero no es una condición necesaria. Así pues, en la empresa paternalista, el empresario decide en cada situación e individualmente el alcance y tipo de beneficio que concederá o no a un trabajador. La conducta y la lealtad del trabajador frente a la empresa hasta el momento en que el empresario toma la decisión determinarán la concesión o no del beneficio. El paternalismo se caracteriza por la arbitrariedad de la concesión. La inexistencia de sistematización en la empresa paternalista implica que en situaciones económicas precarias no se concedan ningún tipo de beneficios aunque el trabajador los hubiera obtenido en otras circunstancias. En la empresa con programas de bienestar industrial los

1. Stuart D. Brandes, *America Welfare Capitalism*, Chicago, 1970, p. ix.
2. Joseph Melling, *Employers, Industrial Welfare, and the Struggle for Work-Place Control in British Industry, 1880-1920*, en Howard F. Osoep y Craig R. Litter, *Managerial Strategies & Industrial Relations*, Aldershot, 1983, p. 56.
3. Robert Fitzgerald, *British Labour Management & Industrial Welfare, 1846-1839*, London, 1988, pp. 9-12.

trabajadores adquieren el derecho al disfrute de los servicios, las características de los cuales se fijaron cuando se crearon las diferentes instituciones.

Tanto el paternalismo y BI son prácticas que se desarrollan a nivel de empresa. Las similares características técnico-económicas en las empresas de una misma industria inducen a que la mayoría de empresas presenten un mismo tipo de programas, pero ello no excluye que condiciones específicas a una empresa la lleven a implantar prácticas que no son comunes al resto de la industria. Así, la industria textil, alimentación, editorial, minería tienen tendencia a desarrollar programas paternalistas, mientras la industria eléctrica, ferrocarriles, las modernas siderúrgicas presentan BI. Esto no implica que desde los inicios de la industria eléctrica hayan existido prácticas de BI, ni que en el período cuando se generaliza el BI todas las empresas del sector lo adapten. En la elección de paternalismo o bienestar industrial influyen más la estructura-organización de la empresa que el tipo de industria al que pertenece.

El paternalismo industrial lo adoptan las empresas características del capitalismo competitivo mientras que el BI es aplicado por la empresa moderna⁴, típica del capitalismo corporativo⁵. La principal distinción entre paternalismo y BI, como se ha señalado, es la sistematización en la concepción de los beneficios. Los elevados costes derivados de la sistematización, limitan la viabilidad de estos programas a empresas de un cierto tamaño donde exista el suficiente número de trabajadores para que los riesgos sean actuarialmente aceptables y disminuyan los costes fijos. Por otra parte, la organización y administración de dichos programas es compleja y no está al alcance de todas las empresas. En este sentido serán las empresas modernas, con estructuras directivas burocráticas, las que dispondrán de los elementos administrativos que se requieren para el funcionamiento del BI⁶. Las empresas pequeñas no pueden hacer frente a estos costes eligiendo, en su caso, prácticas paternalistas, seguramente más adecuadas debido a la relación personal y directa existente entre el propietario y el trabajador.

El BI va ligado a una cierta seguridad en el puesto de trabajo y a un mercado interno de trabajo; perfectamente compatibles con la internalización de las transacciones que caracteriza a la corporación moderna. La reducción del movimiento del personal permite mediante la permanencia de los trabajadores cualificados y con experiencia aumentar la eficiencia. En caso de existir escasez de mano de obra el objetivo es aumentar al máximo la permanencia de los trabajadores en la empresa. La promoción sistemática solamente es

4. Según el concepto Chandleriano de empresa moderna

5. Capitalismo corporativo en el sentido descrito en: Bernard Eibaut y William Lasznic, *The Decline of the British Economy*, Oxford, 1988.

6. Véase el segundo capítulo de: Robert Fitzgerald, *British Labour Management & Industrial Welfare, 1848-1939*, London, 1988

3

y/o distribución afecte inmediatamente al consumo; no hay stocks que puedan amortiguar la falta de producción. Las pérdidas que ello supone para la empresa son considerables. A las pérdidas causadas por la imposibilidad de realizar las ventas se añaden las indemnizaciones a pagar a los abonados la interrupción en el suministro de electricidad.

La limitada disponibilidad de mano de obra cualificada y los elevados costes de una huelga incrementan la capacidad de negociación de los trabajadores de las empresas eléctricas. Dicha capacidad de negociación se incrementa al existir varias empresas en el mismo mercado, como era el caso de Madrid.

La diferente evolución de las compañías eléctricas madrileñas, tanto en la organización del trabajo como en las estrategias de gestión del personal, había generado notables diferencias entre las condiciones de los trabajadores. Frente a este hecho los trabajadores, sabedores de una oferta inelástica, presentaron reclamaciones para ser equiparados. Durante la competencia entre las distribuidoras los trabajadores cualificados de las eléctricas podían conseguir mejoras o cambiar de empleo⁸, siempre que la industria se encontrara en una fase expansiva de la industria. El cese de la competencia y la posterior oligopolización del mercado hubiera podido limitar la eficacia de esta estrategia. De hecho, en la reunión del comité de distribución, los directivos de la Unión Eléctrica Madrileña (en adelante, Unión) y Cooperativa Electra Madrid (en adelante, Electra⁹) decidieron unificar la organización y remuneración del personal. Esta decisión no era únicamente una respuesta frente a las demandas de los trabajadores sino que formaba parte de una estrategia para cambiar la estructura de la industria de distribución madrileña, ya que en el momento en que se tomó esta decisión se contemplaba la unificación de los servicios de distribución en Madrid, la monopolización de la distribución. La unificación en la organización prepararía dichos servicios para la fusión.

La necesidad de ofrecer a los trabajadores las mismas ventajas que disfrutaba el personal de las otras empresas estuvo presente en las estrategias de la gestión laboral de las empresas eléctricas consescentes de la capacidad de negociación de los trabajadores. El director de la Unión opinaba a este respecto que "[...] en todo momento se ha de establecer comparación por nuestro personal con la situación del de empresas análogas, nos ha de obligar este hecho a que mantengamos en todo la conducta de aquellas, unificando nuestra acción y nuestro plan"¹⁰. Las compañías homogeneizaron progresivamente gran

8. Acta CA Chamberí, 26-6-1903. "El encargado de la central de salamanca se ha dado de baja para ir a la Sociedad de Electricidad del Mediodía. Ha cesado por haber encontrado más ventajoso el otro destino. Encargado al operario Manuel Gómez, sueldo 2500 ptas. al año."

9. Esta compañía era la filial y distribuidora de Héroles en Madrid

10. Actas del Consejo de Administración de la Unión Eléctrica Madrileña, sesión del día 6 de noviembre de 1919, en adelante se especificará: Actas UEM, 6-11-1919.

compatible al la empresa crece, lo cual permite mantener los costes laborales a un nivel económicamente eficiente. La seguridad del puesto de trabajo y un mercado interno son factibles para las empresas oligopolísticas. En situación de oligopolio las cuotas de mercado y los precios presentan una mayor estabilidad, lo que permite a la empresa planificar la producción y su expansión a largo plazo, sobre todo si es intensiva en capital.

Los objetivos perseguidos y los medios disponibles por parte de la gestión laboral de las empresas modernas encajan con los objetivos y los requerimientos de los programas de Bienestar Industrial. Empresas modernas con características oligopolísticas como La Papelera Española, Compañía de ferrocarriles MZA, Altos Hornos de Vizcaya, y las grandes eléctricas, la Unión Eléctrica Madrileña y la Sociedad Hidroeléctrica Española, entre otras, son las que desarrollaron los programas de BI en España.

II. La industria eléctrica

Las empresas eléctricas establecen, en la etapa de formación, de la industria, prácticas paternalistas y, posteriormente, de bienestar industrial. Las características técnicas específicas del proceso de producción-distribución de electricidad hacían que la proporción de mano de obra especializada en esta industria fuera superior a la de otras actividades productivas⁷. Por otra parte, al ser una industria de nueva tecnología y al experimentar un crecimiento continuo, existía un desfase entre la oferta y demanda de trabajadores cualificados en el mercado. Frente a esta situación las eléctricas se surtieron de mano de obra no cualificada que adquiriría la formación en la empresa. La sustitución de trabajo en la industria eléctrica, contrario a lo que postulan las teorías neoclásicas, era costoso. La insuficiente mano de obra cualificada en el mercado y las crecientes cantidades que de ella se precisaban, debido a la expansión de la industria, fueron resueltas mediante la creación de mercados internos de trabajo. En esta situación, el coste derivado de la formación de personal indujo a los directivos a plantear estrategias que redujeran al máximo la movilidad de los trabajadores, lo que permitía a la empresa retener la inversión en formación y la experiencia laboral acumulada.

La especificidad tecnológica de la empresa eléctrica hizo que sea aún más necesario establecer estrategias para evitar huelgas. Además de las normales consecuencias económicas que las huelgas provocan en toda industria, en la eléctrica se agravaban debido a las características técnicas de su producto que impiden su almacenaje. La casi simultaneidad de la producción y el consumo hace que una interrupción en la producción

7. Argumentado por Renato Corluaso, *Trabajo e energía. Laboratori elettrici e sindacato, 1884-1945*, Milano, 1988, p. 47.

027

parte de las políticas de gestión del personal, ofreciendo los mismos beneficios. A medida que se consolidaba el duopolio en el mercado de Madrid, disminuían las alternativas laborales de los eléctricos madrileños.

Por otra parte la direcciones de las empresas habían cambiado su actitud frente a los trabajadores, cambio que propiciaba la implantación de prácticas de bienestar industrial. El siguiente párrafo, extracto de la memoria de la Unión correspondiente al ejercicio de 1913, sintetiza la actitud de la dirección de la empresa frente a los trabajadores: "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"¹¹.

III. Las condiciones de trabajo

Antes de pasar al estudio de los programas de bienestar industrial se expondrán algunas de las condiciones de trabajo del personal de las empresas eléctricas que no están ligadas de forma directa a los mencionados programas, pero debido a que forman parte de las estrategias de gestión laboral se consideran de interés por ser complementarias del BI y, sobre todo, por el carácter vanguardista de algunas de ellas.

La contratación del personal

La contratación del personal en la Unión estaba regulada por el reglamento de la sociedad de 1913. La edad mínima para entrar a trabajar en la empresa era de quince años y la máxima cuarenta y cinco; mientras la legislación vigente permitía el trabajo desde los nueve años si se poseía la enseñanza primaria aunque establecía restricciones a las actividades que estos podían desarrollar¹².

El mismo reglamento establecía el mecanismo de promoción interna y estipulaba que toda vacante fuera cubierta por ascenso siendo el ingreso a la sociedad posible únicamente por las últimas categorías. A la vez que garantizaba una cierta seguridad en el empleo.¹³.

11. UEM, Memoria. Ejercicio 1913, Madrid, 1914, p. 8.

12. Ley 13 de marzo de 1900.

13. "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 Actas CA UEM, 19-6-1913. En la sección de lectura de contadores, por ejemplo, los ordenanzas pasarían a aspirantes de lecturas, éstos a lectores segundos y los cuales podían ascender a lectores de primera.

La política de contratación de la Unión se completaba con el derecho de admisión preferente para los hijos y hermanos de los trabajadores. Mediante esta práctica, seguida también por las otras eléctricas, se quería reproducir en la empresa la imagen de comunidad-familia consiguiendo un mayor control social de los trabajadores. Dicha política tenía por objetivo frenar las huelgas, mucho más difíciles de sostener cuando todos los miembros activos de la familia trabajaban en la misma empresa, ligando así el porvenir de la familia al de la empresa. Potenciando las relaciones personales-familiares se intentaba limitar las relaciones que pudieran entablar a través de instituciones "ajenas" a la empresa como eran los sindicatos. Esta práctica ha conseguido los resultados esperados en las empresas eléctricas, que junto a su longevidad, ha llevado a una notable identificación de los trabajadores con la empresa, existiendo un cierto orgullo entre las familias que han trabajado en la empresa durante muchos años. Los años que una familia ha permanecido en la empresa o se: de primera, segunda, tercera o cuarta generación son elementos de orgullo en la empresa eléctrica madrileña actual.

Las empresas eléctricas, se mostraron reticentes a la contratación de mujeres tanto en la producción, completamente descartado, como en la administración. Las direcciones consideraban más idóneos a los hombres porque "la índole de nuestro negocio obliga a un trato constante con abonados y obreros".¹⁴

La jornada laboral en las empresas eléctricas durante la primera década era muy dispar. Los obreros de la Sociedad de Electricidad de Chamberí (en adelante, Chamberí) trabajaban ocho horas, mientras que la jornada semanal podía llegar a las ochenta y cuatro en la Compañía General Madrileña de Electricidad.¹⁵

El citado reglamento de la Unión establecía en siete horas la jornada laboral para los empleados y en diez horas para los obreros. La jornada para los obreros se mantuvo hasta enero de 1919 cuando pasó a ser de ocho horas; distribuyéndose los ingresos que con anterioridad se percibían por las diez horas entre las ocho.¹⁶ Si la Unión se adelantaba unos meses a la inminente publicación del Real Decreto del 3 de abril de 1919, el cual establecía la duración máxima de la jornada laboral para los obreros, dependientes y agentes de la industria en ocho horas, no lo hacía la Sociedad Hidroeléctrica Española (en adelante, Hidroela), la cual adoptó la jornada de ocho horas al publicarse el RD. La

14. La relativamente alta proporción de mujeres empleadas en la industria eléctrica madrileña (en 1920, era el 26%) es debido a que las empresas constructoras de material eléctrico, incluidas bajo el mismo epígrafe, empleaban a una proporción considerable de mujeres. La cifra referente a la proporción de mujeres trabajadoras se ha obtenido a partir de las cifras proporcionadas en: Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, *Estadística de los salarios y jornadas de trabajo. Referida al período 1914-1923*, Madrid, 1927, pp. 43-44.

15. Memoria del Servicio de Inspección en 1907, Madrid, 1907, p. 40.

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

representativos de la evolución general de los salarios pagados por las empresas eléctricas, los trabajadores de éstas hubieran experimentado una considerable mejora de su salario real durante la primera década del siglo. Según otra fuente que hace referencia a los empleados de la compañía Santillana, no se produjeron incrementos salariales desde 1904 a 1918²⁰.

Delinar la pauta seguida por los salarios de las empresas eléctricas durante este período es difícil. Las condiciones de trabajo y salariales entre las empresas variaban, según las estrategias directivas. La competencia que de forma intermitente se dio entre las empresas de distribución de electricidad y una oferta limitada de especialistas pudieron generar una posible espiral de incrementos, al tratar las empresas de mantener a los trabajadores cualificados. A partir de 1917 se producen repetidos incrementos salariales debido a la inflación. Las nóminas de las empresas se duplicaron entre 1914 y 1920.

Participación en los beneficios

La participación en los beneficios tuvo bastantes detractores entre la patronal española. La opinión adversa a la introducción de esta práctica queda claramente expresada por Serrat y 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"²¹.

La participación en los beneficios puede ser de dos tipos: directa e indirecta. La empresa eléctrica desde sus inicios, al igual que otras industrias, había adoptado la participación directa en los beneficios, aunque afectaba solamente a altos cargos directivos. El salario de los directivos contenía un porcentaje de los beneficios al igual que las retribuciones a los miembros de los Consejos de Administración²².

En la práctica, el sistema salarial de participación en los beneficios tiene poco que ver con la participación de los trabajadores en los beneficios, es una participación indirecta. El salario, según este sistema, tiene dos componentes, uno fijo (salario) y otro variable, generalmente proporcional al componente fijo y concedido en relación a los beneficios o dividendos de la empresa. Este método permitiría, en coyunturas adversas, una mayor flexibilidad a la empresa.

20. No encontramos en las actas de los consejos de administración mención alguna referente a subidas generales del nivel de salarios. Los empleados de la Sociedad Hidráulica Santillana protestaban a la dirección en 1918 por no haber recibido incremento alguno de los salarios desde 1904. Archivo de la Sociedad Hidráulica Santillana, leg. 88, carpeta 7.

21. La cita extraída de Alvaro Solo, *El trabajo industrial*, p. 545, proviene de José Serrat y Bonastre, «La participación obrera en los beneficios de la industria», en *La industria metalúrgica*, 1922.

22. El director de la Compañía General Madrileña de Electricidad percibía en 1890 25.000 ptas. anuales y el 7% de los beneficios.

introducción de la jornada de ocho horas obligó a las empresas a aumentar sus plantillas¹⁷, aunque disminuyeron su impacto mediante la introducción de estímulos para realizar horas extras.

Los salarios

Un análisis detallado de la evolución o nivel de los salarios en las empresas eléctricas no es posible ya que no se dispone de las nóminas. Se expondrán los incrementos salariales generales que existieron durante el período objeto de estudio, seguido de las características de algunos componentes de los ingresos percibidos por los trabajadores de la industria eléctrica. Aunque este estudio no tiene por principal objetivo el análisis de las condiciones de vida de los trabajadores de la industria eléctrica, de él se deriban algunos resultados que cuestionan los estudios realizados sobre las condiciones de vida de los trabajadores basados en los salarios.

Los datos disponibles de la primera década son escasos y contradictorios lo que imposibilita toda generalización. Los datos referentes a la compañía Chamberí indican que entre 1900 y 1903 existió un incremento de sueldos de los empleados. Los aumentos salariales de los que tenemos constancia oscilan entre un 11 y 50 por cien, aunque la mayoría se sitúan alrededor de 20 por cien¹⁸. Estos incrementos pueden ser debidos a pluses de antigüedad ya que los trabajadores continuaban ejerciendo la misma tarea y por tanto no parece que obedezcan a promociones internas. Los incrementos son muy altos si los comparamos con los aumentos salariales de otras regiones e industrias. Estos años coinciden con un período de expansión de las empresas eléctricas madrileñas y con una de las etapas de competencia, factores que podían haber provocado estos incrementos salariales extraordinarios. Desde esta fecha se tiene noticia de incrementos salariales. Los salarios más altos de los cobradores de la Chamberí en 1901, después de los aumentos que experimentaron en aquel año, eran de 1.080 ptas. y según datos de la Electra (compañía que absorbió a Chamberí) los cobradores en 1913 percibían 1.500 ptas. anuales. Durante la primera década el incremento del salario nominal para esta categoría fue del 38,8 por cien. En el mismo período se produjeron oscilaciones en los precios de las subsistencias, siendo el precio del pan en Madrid en 1901 de 0,42 ptas., alcanzando el precio de 0,46 en 1909 y 1910, llegando a las 0,41 ptas. en 1913¹⁹. Si los escasos datos fueran

17. Acta CA UEM, 18-6-1920. En la cual se menciona que el aumento de los costes de personal no fue debido a las mejoras salariales que se concedieron sino al aumento de plantilla necesario para cumplir la jornada de ocho horas.

18. Actas del Consejo de Administración de la Sociedad de Electricidad de Chamberí, (Acta CA CH), 13-2-1901; 19-11-1901; 10-2-1902; 10-5-1902; 20-8-1902; 3-7-1903.

19. Pedro Villa, «El pan en la Restauración, 1875-1931» en Ángel Babamonde y Luis E. Otero, (eds.), *La sociedad madrileña durante la Restauración, 1876-1931*, Madrid, 1989, vol. I, p. 481.

La dirección de la Unión estableció la participación indirecta en los beneficios en 1919, cinco años después de que lo hiciera Henry Ford, para "estimular al personal interesándole indirectamente en los beneficios de la empresa"²³. Las cantidades a percibir estaban relacionadas con los dividendos a repartir a los accionistas. Cuando el dividendo era menor del 5% no se concedían remuneraciones. Si el dividendo repartido a los accionistas era mayor del 5% y menor del 6%, se concedería un 12% de los ingresos anuales del cual se deduciría el 3% destinado a las diferentes instituciones de bienestar de la compañía y el 9% restante se entregaría al trabajador. Si el dividendo era igual o superior al 8%, la gratificación ascendería al 27% del haber anual destinando el 6,75 a la instituciones y entregando el 20,25 por ciento.

Durante el período posterior a la introducción de la participación en los beneficios solamente en 1921 no se dieron gratificaciones por ser el dividendo repartido del cinco por ciento. A excepción de dicho año tal medida permitió a los trabajadores de la Unión obtener un aumento considerable de sus ingresos. De 1924 a 1933 recibieron cada año un 20,25 de sus ingresos anuales y se ingresó el 6,75 en sus instituciones, el equivalente a más de tres pagas mensuales extra al año. La participación en los beneficios supuso para los trabajadores un ingreso adicional de carácter permanente²⁴.

Los objetivos que este tipo de prácticas perseguían eran aumentar la productividad, la lealtad y evitar huelgas. Es difícil evaluar, aún cuando se disponen de los datos, si los aumentos de productividad a medio plazo se deriban de medidas como ésta. No disponemos de los elementos suficientes para conocer si la introducción de este sistema salarial modificó en alguna dirección la productividad. A nivel especulativo, un aumento de la eficiencia, por parte de los trabajadores hubiera disminuido, probablemente, el número de horas extras y por tanto sus ingresos, razón por la cual el personal hubiera continuado el mismo ritmo de trabajo. La dependencia directa entre la percepción de tres pagas extras y los beneficios, sin lugar a dudas, fue un buen incentivo para evitar huelgas. Este sistema permitía a los trabajadores leales a la empresa ejercer presión sobre los compañeros que quisieran secundar huelgas. Además suponía un freno a la movilidad porque las pagas se percibían cada tres meses, con la consiguiente pérdida si se abandonaba la empresa con anterioridad.

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

24. Dividendos repartidos por la Unión: 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%. Estos dividendos suponían los aumentos de los ingresos anuales siguientes: 15% (11,25 en metálico y 3,75 ingresado en la institución) en 1919, 1920 y 1922; 20% (15 y 5) en 1923, 1924 y 1935 y 27% (20,25 y 6,75) desde 1924 a 1933 inclusive.

Pagas extraordinarias

Las empresas eléctricas, desde sus inicios, concedieron pagas o "gratificaciones de Navidad". En Chamberí, el importe de éstas variaba entre la media mensualidad para los empleados fijos, a dos jornales para el personal temporal; siendo de seis jornales la paga extraordinaria para los obreros de los talleres que la empresa consideraba semifijos²⁵.

Ya entrado el siglo XX, en 1914, la Unión concedía a su personal en concepto de paga de Navidad la cantidad de 50 ptas. a los trabajadores cuyos ingresos mensuales fueran inferiores a esta cantidad, una mensualidad a los empleados u obreros con sueldos inferiores a 100 ptas., el 90 % del sueldo si éste era menor de 300 ptas., el 80 % hasta 500 ptas. y el 70 % para salarios superiores a 500 ptas.²⁶

Otros complementos salariales

Las empresas en la etapa inicial establecieron incentivos para mejorar los rendimientos del trabajo en sí o para estimular el ahorro de materias primas. La empresa Chamberí, por ejemplo, premiaba mensualmente a sus cobradores con cuatro céntimos por factura que superase la media de cincuenta facturas diarias²⁷.

Hidroila, a partir de 1919, pagó un cincuenta por ciento más por las horas extraordinarias²⁸. Mediante esta práctica se quería dar incentivos a los trabajadores a realizar horas extras, consiguiendo así contrarrestar, en parte, la disminución de la jornada laboral dictada por el Real Decreto.

Desde 1923 el personal de la Unión recibía una ayuda mensual en relación al número de hijos-as menores de catorce años y un auxilio por nacimiento o "socorro de paternidad", como se conocía en la Electra²⁹.

La Unión estableció un plus de nocturnidad del cincuenta por cien para todos los trabajos realizados por el personal que no estuviera de guardia desde las once de la noche a las seis de la mañana. El personal de distribución recibían entre un 10 y un 50 por cien extra según lo apartado que estuvieran las zonas donde tenían que trabajar.

Las empresas Hidroila, Electra y Unión ofrecieron a sus obreros uniformes que les permitirían disminuir los gastos en indumentaria. Reducción que debía suponer un ahorro

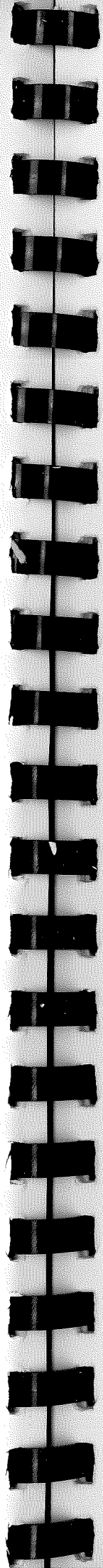
25. Actas CA CH, 15-12-1908.

26. Acta CA UEM, 18-12-1914

27. Actas CA CH, 20-8-1902.

28. Actas Comisión Hidroila, 5-4-1919

29. Acta CA UEM, 4-10-1923 y Memoria del ejercicio de 1928 de la Cooperativa Electra Madrid. En esta memoria cuando encontramos por primera vez la expresión "socorro de paternidad", si bien la ayuda como tal existía con anterioridad.



notable porque la petición del traje azul por parte de los obreros de Santillana figura entre las de aumento de sueldo y pagas extraordinarias³⁰.

Por último, el personal de las empresas eléctricas disfrutó de una reducción en el precio de la electricidad que consumieran en sus domicilios. A principios de siglo la Compañía General Madrileña de Electricidad, una de las empresas que formarían la Unión, vendía a sus trabajadores electricidad a 50 cts. kWh, esto es la mitad de la tarifa existente para usos domésticos. Cuando las empresas de distribución de electricidad de Madrid cesaron la competencia, creándose un oligopolio con el consiguiente reparto del mercado, acordaron conceder a todos los trabajadores de las empresas eléctricas descuentos en el consumo. Así en una de las sesiones del Comité de distribuidores se estableció intercambiar las listas de trabajadores que estuvieran abonados a otras compañías, con el fin de que todos los trabajadores de las eléctricas disfrutaran del mismo descuento en la tarifa de electricidad.

Vacaciones pagadas

En 1920 la Unión definió un período de vacaciones desde el primero de mayo hasta el treinta de septiembre, durante el cual el personal fijo de la compañía se beneficiaría de vacaciones pagadas. La empresa no preveía ninguna contratación temporal en vistas a suplir al personal ausente, sino que obligaba al personal que permanecía en la empresa a sustituir al que se encontrase de vacaciones. La duración de las vacaciones dependía del escalafón y de la edad; oscilaba entre los treinta días para los jefes de servicio y los diez para los empleados y obreros menores de veinte años³¹. Según la memoria de la Electra de 1933, la compañía, desde su creación, ofrecía quince días de vacaciones pagadas al personal. El disfrute de vacaciones pagadas a los obreros en este período era casi inexistente³², siendo más comunes las disfrutadas por los altos cargos de las empresas.

IV. Del Paternalismo al Bienestar Industrial

Las empresas eléctricas madrileñas ofrecieron desde sus inicios beneficios *ex-gratía*, característicos del paternalismo, como eran el pago de los funerales, ayudas con carácter

30. Petición realizada por los operarios de las centrales de Castilana y Buenavista el 14-6-1930. Archivo de Santillana, 88.7

31. Los jefes de sección disfrutaban de 25 días y los jefes de fábrica, ingenieros y jefes técnicos de 20 días. La duración de las vacaciones para los empleados y obreros depende de su edad: 10 días para los menores de 20 años, 15 días para los trabajadores entre 20 y 45 años y 20 días para los mayores de 45. Actas UEM, 31-3-1920.

32. La compañía MZA concedía licencias de hasta quince días con sueldo desde 1912. Véase Alvaro Soto, *El trabajo industrial en la España contemporánea, 1874-1936*, Barcelona, 1989, p.627.

puntual a las viudas, etc. Ayudas que en ningún caso tenían carácter permanente o sistemático. Durante la etapa de competencia, el tamaño de las empresas y la disminución de las tarifas, provocaron la inestabilidad de los ingresos y beneficios que impidieron la creación de montepíos o cajas de socorro para prestar servicios de carácter permanente.

Las prácticas de bienestar industrial en la industria eléctrica madrileña se comenzaron a implantar a finales de la primera década, desarrollándose a partir de 1913 y se intensificaron al finalizar la segunda década. Su desarrollo está ligado al cese de la competencia y la consiguiente estabilidad del mercado, que permitieron una mejor planificación del crecimiento de la empresa o empresas pertenecientes a un mismo grupo, a la vez que aseguraron los beneficios; factores indispensables para financiar los costosos programas de bienestar. La importancia que para las empresas eléctricas modernas tenían la estabilidad de las plantillas y de las condiciones laborales queda reflejada por la dirección de la Electra al exponer los inconvenientes derivados de la introducción de los Jurados Mixtos y de las nuevas bases de trabajo en 1933 que "imposibilita el cálculo 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"³³.

La intensificación de dichas prácticas coincide, a su vez, con un período de intenso movimiento obrero³⁴, la huelga de la Canadiense tuvo lugar en marzo de 1919. Los directivos ampliaron los programas de bienestar industrial en vistas a mejorar las relaciones laborales y las condiciones de vida de sus trabajadores, al verse amenazados por el desarrollo del movimiento obrero. A finales de 1919 la Unión introduce la participación en los beneficios y se crean el Economato y la Tahona para todas las empresas eléctricas madrileñas.

En la memoria de la Unión referente al ejercicio de 1919 sintetiza los objetivos de los programas de BI: "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 estimularlos 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 suplieron conductores"³⁵.

33. Cooperativa Electra Madrid, *Memoria del ejercicio de 1934*, Madrid, 1935, p.13

34. Según Brander, en los Estados Unidos, *wellfare* se expandió y decayó en concordancia con la sindicación. Stuart D. Brander, *American Welfare*, p.32.

35. Memoria UEM, ejercicio 1919, Madrid, 1920, p. 13.

36. Memoria UEM, Ejercicio 1913, p.6

37. Acta CA UEM, 18-6-1916

38. Los datos provienen de las memorias de la Cooperativa Electra Madrid.

39. Véase Pedro M^º Pérez Casariego, *Clase obrera y nubes de niebla en las primeras /ses de la industrialización vizcaína*, Madrid, 1992, p. 246

Economato de las eléctricas a diferencia de las Cooperativas de Altos Hornos de Vizcaya fue debida a que el servicio del Economato era gratuito para los trabajadores.

A finales de 1919 empezó a funcionar la Tahona-Cooperativa cuya producción estaba destinada al personal de la Unión; beneficiándose posteriormente los trabajadores de Electra. La tahona producía, al inicio, unos 800 Kg de pan diarios y ofrecía el servicio de reparto a domicilio.⁴⁰ La tahona dejó de funcionar a finales de 1927 debido a que la empresa no quería cubrir las pérdidas producidas por unos mayores costes de producción derivados de la desigualdad existente respecto a las panaderías al no haberle sido concedido por el Gobierno Civil las mismas condiciones que disfrutaba el sindicato de panaderos.

Las direcciones de las empresas corrieron con la totalidad de los gastos del Economato con el objetivo de competir con las instituciones que había creado la Casa del Pueblo.

Germán de la Mora, Consejero de Electra, en el folleto que trata "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" escribía que la creación del Economato "mostró 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"⁴¹.

Vivienda

Las empresas productoras de energía hidroeléctrica se vieron obligadas a construir viviendas para alojar a los trabajadores de sus centrales hidroeléctricas, situados en su mayoría en zonas despobladas. En este sentido, la provisión de viviendas por parte de la empresa hidroeléctricas presenta características similares a las colonias textiles o las minas. Pero la política de viviendas que siguieron las empresas eléctricas en Madrid tenía objetivos diferentes a los poblados.

El problema de la vivienda en Madrid se agudizó al transcurrir del siglo XX. En este contexto, en 1920 se creó por iniciativa del personal de la Unión la Cooperativa de Casa Baratas. El proyecto proponía la construcción de escuela, casino, sanatorio, campo de deportes y ochenta casas. La compañía se interesó gestionando la compra de terrenos y llevando parte de la ejecución de las obras. La construcción de las viviendas se financió con la ayuda del Estado y la emisión de obligaciones que cubría el fondo de la Caja de Previsión y Ahorro, anticipos que concedió la compañía y los créditos facilitados por la Casa Urquijo, que eran los banqueros de la compañía.

40. Actas CA UEM, 17-12-1919; 28-2-1920

41. Germán de la Mora, 26 años de lucha en la industria eléctrica de Madrid, 1910-1936, Segovia, 1937, p. 32 y p. 14

evidentemente se procedía a la compra de aquellos libros que se adecuaban a la línea marcada por la dirección.

Durante este período, la disminución de la jornada laboral y el existente descanso semanal aumentaron el tiempo de libre de los trabajadores. Al mismo tiempo se extendió la preocupación de los directivos por el uso que los trabajadores hacían de su tiempo de libre. Más tiempo libre se traducía en un aumento de la permanencia en los bares o una mayor dedicación a organizaciones sindicales. La Electra creó la Asociación Cultural Deportiva con la intención de controlar el tiempo libre del personal proponiendo actividades que eran consideradas moralmente adecuadas y no suponían perjuicio para la empresa.

A través de la asociación, se intentaba estimular la identificación del personal con la empresa. La actividad a nivel deportivo más destacada era el equipo de "foot-ball", para lo cual se construyó un campo de fútbol. Se organizaron competiciones con las otras empresas, estimulando la rivalidad y el orgullo de pertenecer al equipo y a la empresa.

Entre otras actividades culturales, la asociación organizó excursiones y sesiones teatrales y corridas de toros. Una vez más destacar el objetivo de identificación con la empresa, construcción de comunidad que para los directivos tenían estos actos: "Las expediciones a la Sierra y a los Reales Sitios tenían lugar con frecuencia, participando en ellas personal de todas las categorías con sus familias"⁴⁵.

Asistencia médico-farmacéutica

Durante el primer tercio del siglo XX, no existía cobertura alguna para paliar la falta de ingresos durante la enfermedad del trabajador. La falta de ingresos durante la enfermedad y la escasa disponibilidad de recursos por parte de los trabajadores para hacer frente a los gastos médico-farmacéuticos redundaba en una asistencia sanitaria precaria, teniendo que recurrir en casos extremos a las instituciones de beneficencia. Para cubrir estas necesidades sindicales, patronal y asociaciones obreras crearon sociedades de socorro, para cubrir los gastos médico-farmacéuticos y asignar ayudas económicas durante el período de convalecencia.

En las primeras etapas de la industria eléctrica las empresas no disponían de sociedades de socorro que cubrieran los gastos sanitarios. La mayoría de ellas tenían médicos y enfermeras en sus plantillas, para auxiliar en los accidentes que se produjeran en la empresa. Fuera de la empresa, el trabajador o su familia tenían que costear la asistencia sanitaria que precisaran.

45. Germán de la Mora, 26 años..., p. 18

A finales de 1922 se ocuparon las primeras casas y en 1924 quedaban concluidas las cien casas y las escuelas. La Colonia de la Unión Eléctrica Madrileña situada al norte de Madrid se construyó según las características de la ciudad-jardín, eslo es casas unifamiliares con jardín⁴².

La Ley de Casas Baratas había impulsado también a la Electra a crear la Cooperativa del Hogar. A tal efecto se compraron los terrenos que se vendieron en 1933, al no haberse llevado a cabo la construcción de las viviendas. La intervención de las empresas se produjo en la administración y apoyo de la cooperativa. Estas surgieron para aprovechar las ventajas derivadas de la Ley de Casas Baratas y construir viviendas "higiénicas y confortables".

Escuelas, bibliotecas y la Asociación Cultural Deportiva Electra

La Unión creó escuelas cuyo objetivo era "proporcionar mayor instrucción a sus empleados y obreros (...) y colocarles en condiciones de estimarse a sí mismos y de ser más útiles para ellos y para la sociedad"⁴³. En la misma línea, la Electra promovió cursos de electricidad, matemáticas, gramática y ortografía castellana, mecanografía, taquigrafía e idiomas. Estos cursos los impartía personal de la compañía a excepción de los idiomas.

Además de las escuelas destinadas a los trabajadores de la empresa, se crearon escuelas para los hijos e hijas de éstos. La Electra inauguraría en 1931, en los locales de la antigua Central de Chamberí una escuela para niños y otra para niñas con capacidad para treinta y dos escolares cada una. La creación de estas escuelas tenía una utilidad considerable ya que debido al sistema de contratación del personal, los hijos y hermanos tenían el derecho de admisión preferente, los alumnos eran los futuros trabajadores. La inversión realizada en educación por parte de la empresa, era recuperada.

Las bibliotecas tenían un objetivo específico claramente expresado por Germán de la Mora "Una literatura triste y extranjerizada, tan opuesta a la nuestra solera nacional, espléndida y optimista, venía 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 solicitasen hacer uso de ella"⁴⁴.

Las bibliotecas contenían libros científicos, en su mayoría relativos a electricidad, de historia, viajes y novelas. Los usuarios podían realizar peticiones para la compra de libros,

42. La colonia está situada entre Alfonso XII y Víctor de la Serna a la altura de Pinor Rivera. Frente a ella se construiría, a finales de los años veinte, la Colonia del Socialista. Con interés puramente anecdótico señalar que las calles de la colonia son las únicas en Madrid cuyo nombre es un número ordinal. C/ Primera. C/ Cuarta, C/ Novena...

43. La curulesa es mila. Actas CA UEM, 28-5-1919

44. Germán de la Mora, 26 años..., pp. 18-19.

En 1920, la Unión creó la Asociación médico-farmacéutica a la que se adhirieron las otras compañías eléctricas de Madrid (Electra, Santillana, Hidrola y las Centrales de la Castellana y Buenavista) y la compañía de gas (controlada por Unión e Hidrola-Electra)⁴⁶.

El objetivo de dicha asociación era proporcionar a sus asociados la asistencia médica y farmacéutica gratuitas. La asociación contrató con un sanatorio las operaciones quirúrgicas y convalecencia hospitalaria que a su vez eran gratuitos para los asociados. En este sentido esta asociación difiere de las que se crearon hasta aquel momento ya que solamente se hacía cargo de la asistencia médico-farmacéutica. Las empresas eléctricas madrileñas abonaban los jornales/salarios al personal que enfermara⁴⁷.

El personal y los familiares de las eléctricas podían adherirse voluntariamente a la asociación mediante el pago de las cuotas correspondientes. Durante los primeros años, las cuotas de los asociados eran los únicos ingresos de la asociación. Las compañías cubrían los déficits, que existieron desde el primer año, en proporción al número de asociados pertenecientes a sus respectivas empresas. Posteriormente las compañías aportaron casi el cincuenta por cien de los ingresos además de continuar cubriendo los déficits.

En 1924 los directivos de las mencionadas compañías no estando conformes con los servicios que el sanatorio proporcionaba y su elevado coste, decidieron crear una sociedad cuyo objeto social sería la constitución, organización y explotación de un sanatorio. El Sanatorio Médico-Quirúrgico se inauguró a finales de 1925 al cuido de religiosas. La Asociación tenía contratadas siete habitaciones con carácter permanente, a cambio el sanatorio le concedía un descuento del cuarenta por ciento⁴⁸.

Los servicios prestados por la Asociación fueron beneficiosos para los trabajadores de las empresas eléctricas. La relación coste beneficio era lo suficientemente buena como para que la mayoría de los trabajadores se asociara a aquella. El disfrute de los servicios sanitarios se convierte en un derecho adquirido por los trabajadores mediante el pago de las cuotas, perdiendo el carácter de beneficencia y permitiendo a los trabajadores obtener la seguridad de ser atendidos cuando enfermaran. La ventaja de este sistema frente al doctor de empresa es la mayor independencia de los médicos de la asociación. El médico de empresa al figurar en la nómina podía emitir dictámenes no del todo objetivos.

Las contribuciones por parte de empresas no responden a razones morales de carácter benéfico. La Asociación médico-farmacéutica era parte integrante de los programas de bienestar industrial que definían la gestión laboral de las eléctricas madrileñas. Siendo así

46. Actas CA UEM, 10-5-1920, 15-6-1921 y 12-3-1923

47. Acta de la Comisión Ejecutiva de Hidrola, 5-4-1919

48. Sería interesante conocer al el Sanatorio fue una empresa con beneficios y hasta que punto dependía de la contribución por parte de la Asociación

resulta paradójico que no se limitaran a una sola compañía y en cambio abarcasen varias empresas que en principio podían competir por la misma mano de obra. Uno de los elementos explicativos son las economías a escala que se derivan de esta clase de servicios; el mayor número de asociados permitía una mayor distribución de riesgos y disminuía los costes fijos de administración. Además mediante la creación de dicha asociación, las empresas conseguían un objetivo común: combatir a los sindicatos al proporcionar a los trabajadores los mismos o mejores servicios sanitarios.

Por último este tipo de asociación cumplía la función de crear identificación con la empresa. Todos pertenecían a una misma empresa y ésta proporcionaba a todos los mismos buenos servicios. En estas líneas se expresaba Germán de la Mora "al sanatorio] 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"⁴⁹

Caja de Auxilio, Caja de Previsión y Montepío

La Ley de Accidentes del Trabajo (30 de enero de 1900) contemplaba los principios de riesgo profesional y responsabilidad Industrial, así como los sistemas de seguro mercantil o patronal más favorables para hacer frente a esta responsabilidad. Dicha Ley obligaba a los empresarios al pago de una indemnización puntual a los trabajadores; no establecía ninguna obligación de pago de pensiones de invalidez o viudedad. Para hacer frente a las obligaciones derivadas de la Ley, las empresas eléctricas madrileñas contrataron con las compañías aseguradoras, pólizas contra los accidentes de sus trabajadores.

A principios de siglo, la empresa Chamberf examinó la posibilidad de implantar de un seguro de vida, equivalente a los ingresos anuales de los trabajadores, que no se limitara solamente a la muerte por accidente laboral obligada por la Ley. Se consideró la contratación con las compañías de seguros y la creación de un montepío. La primera opción presentaba dos inconvenientes: el alto coste para la empresa de las pólizas y la negativa de las compañías aseguradoras a aceptar a los trabajadores que no se encontraran en plenas condiciones físicas. La gerencia llegó a la conclusión que la forma que mejor se adaptaba a sus necesidades y aspiraciones era el montepío. Opción que nunca llegó a consolidarse debido a la carencia de los recursos necesarios. La empresa continuó con ayudas de carácter 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

49. Germán de la Mora, 26 años..., p. 16

Posteriormente en 1930 se modificaron los descuentos al personal, fijando un descuento del 4% de los ingresos, ya fueran sueldos o pagas extraordinarias, estableciendo una contribución mínima por asociado de 40 ptas anuales y una máxima de 800 ptas.⁵⁴. La Comisión Ejecutiva decidió, al mismo tiempo que se modificaban las aportaciones de los trabajadores, que la contribución de la sociedad al montepío no sería inferior a la suma de las cuotas aportadas por el personal.⁵⁵

Los asociados al montepío obtenían el derecho a una pensión cuando alcanzaran la edad de sesenta y cinco años, o cuando acreditaran incapacidad física absoluta ante la Junta directiva del Montepío, siempre que hubieran cotizado un mínimo de diez años. En dos casos quedaban a discreción del Consejo de Administración la concesión de las pensiones: a) a los trabajadores mayores de sesenta años que hubieran cotizado más de diez años y cuyas condiciones de salud no fueran buenas, y b) al personal que no hubiera cotizado durante diez años. En estos casos, según especificaba el artículo séptimo del reglamento "resolverá el Consejo, teniendo en cuenta los méritos y condiciones de aquél"⁵⁶. Una vez más los elementos característicos del paternalismo aparecían junto con los de bienestar industrial.

En el primer reglamento las pensiones se calculaban considerando los sueldos anuales de los últimos dos años de cotización. Si se habían cotizado diez años, la pensión era del 30% del sueldo regulador, aumentándose a un 2% por cada año cotizado superior a los diez, hasta el 75%. La pensión no sería inferior a 500 ptas anuales ni superior a 6000. Las pensiones a las viudas, huérfanos⁵⁷ o padres de los fallecidos que hubieran cotizado diez años, eran el 75% de la cantidad a que hubieran tenido derecho los difuntos. El mínimo era de 500 ptas y el máximo de 3000. El reglamento de 1930 modificaba ligeramente método de cálculo de las pensiones para aquellos que hubieran cotizado más de diez años, al añadir un 2% por cada hijo menor de edad o por cada hija soltera. Se compensaban los efectos de la inflación al doblar las cantidades percibidas en concepto de pensiones mínimas y máximas, las cuales estaban fijadas nominalmente. Por último y no por ello menos excepcional se establecía el derecho a jubilarse a los cincuenta y cinco años de edad, con la condición de haber cotizado durante treinta años. En tal caso la el trabajador percibiría una pensión del 70% del sueldo aumentado este coeficiente en un 2% por cada año cotizado superior a los treinta, manteniendo como máximo el 75% del sueldo

54. Actas CA Sociedad Hidroeléctrica Española, 20-5-1930.

55. Actas Comisión Ejecutiva de Hidrola, 31-5-1930.

56. Reglamento del Montepío del personal de la Sociedad Hidroeléctrica Española, Madrid, 1930, p.7.

57. Las pensiones de viudedad cesaban cuando las viudas contrajeran matrimonio o ingresaran en religión. Los huérfanos dejarían de percibir las pensiones cuando cumplieran los veintidós años y las huérfanas cuando contrajeran matrimonio o ingresaran en religión

de los empleados, para gastos de entierro y acordar el pago de una a tres mensualidades a las familias de los fallecidos"⁵⁰.

Montepío del personal de la Sociedad Hidroeléctrica Española

En los estatutos de Hidrola se consignaba que el Consejo de Administración había de promover la formación de un "Montepío de nuestros empleados y obreros". El Montepío del Personal de la Sociedad Hidroeléctrica Española se creó en 1909 con el objetivo de proporcionar pensiones a los trabajadores de la empresa. El carácter mixto de empresa tradicional y empresa moderna que caracterizaba a las grandes eléctricas se ve reflejado en la constitución de este montepío. El capital inicial del montepío se formó con las donaciones de Lucas de Urquijo, presidente de la compañía, con 125.000 ptas. y de los consejeros de la compañía, Marquesa de Aldama, 25.000, José Luis de Oriol, 25.000, y Fernando María de Ibarra, 10.000⁵¹. Estas aportaciones son muestra de la actitud paternalista subyacente en la burguesía frente a la "cuestión social", una forma de beneficencia, siempre de carácter puntual y no sistemático.

El personal de la Hidrola adquiría, con la creación del Montepío, el derecho a pensión con más de una década de antelación al resto de los trabajadores asalariados que habrían de esperar hasta 1921 cuando se aprobó el Reglamento de Retiro Obligatorio que sentaba las bases para la aplicación de la Ley de Retiro Obrero de 1919⁵².

El fondo percibía las aportaciones siguientes: a) el 3%, de los sueldos superiores a 600 ptas, b) el 10% de las pagas extraordinarias, gratificaciones y participaciones; c) el 50% en el primer mes, sobre todo aumento de sueldo que obtuvieran los asociados; d) los beneficios derivados de los valores y efectos pertenecientes al Montepío; e) donaciones del Consejo de Administración; f) otros donativos y, por último, las multas impuestas a los asociados por faltas en el servicio. El descuento del tres por ciento afectaba a la mayoría del personal, con la excepción de los aprendices, un peón o ayudante empalmador cobraban alrededor 2,5 ptas. diarias, esto es 780 ptas.al año.

El Reglamento de Retiro Obligatorio, obligaba a las empresas a inscribir y a cotizar por todos los trabajadores cuyos ingresos anuales fueran inferiores a 4.000 ptas. Hidrola inscribió a todo el personal que se veía afectado descontando "las cuotas que se abonon por individuos pertenecientes a nuestro Montepío de empleados y obreros con cargo al donativo anual que esta Sociedad concede a dicha Institución"⁵³.

50. Acta CACH, 19-7-1901.

51. Sociedad Hidroeléctrica Española, Memoria, Madrid, 1909, p.7.

52. Real Orden. 23-1-1921 y Real Decreto Ley de 11-3-1919

53. Actas CA Hidrola, 28-6-1921

regulador"⁵⁸. La modificación más importante era la sistematización de las pensiones para el personal que hubiera cotizado menos de diez años. Estos trabajadores obtendrían el doble de las cantidades que hubieran aportado en concepto de cuotas.

El principal objetivo de la dirección en la creación del montepío era reducir el movimiento de los trabajadores. Los planes de pensiones de las empresas incitaban la permanencia en ellas. Generalmente, el disfrute de una pensión estaba ligado a la condición de trabajador en activo al servicio de la empresa cuando se ejerciera el derecho a pensión. Además de este incentivo el reglamento del montepío de la Hidrola establecía algunas medidas para desalentar la movilidad 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 se resulte para gastos de administración del mismo"⁵⁹.

Una de las ventajas que el montepío de empresa presentaba para el trabajador era el mayor capital disponible, ya que a las cuotas aportadas por éste había que añadir las cantidades ingresadas por la compañía. Además, presentaban la ventaja de ser administrados por la empresa, reduciéndose los costes de administración del montepío al quedar incorporados a los costes de administración de la empresa⁶⁰.

Para no hacer repetitiva la exposición, a continuación se exponen las características diferenciales de las instituciones de las compañías Electra y Unión, equivalentes al Montepío de la Hidrola.

Caja de Auxilio y de Retiro de la Cooperativa Electra Madrid,

Al igual que Hidrola, las dos pertenecen al mismo grupo empresarial, los estatutos de la Electra ordenaban la creación de un Montepío. La Caja estaba organizada en tres secciones: Ahorros, Socorros y Retiros y jubilaciones. De hecho la sección de la Caja de Ahorros y la de Retiros deben estudiarse conjuntamente porque forman parte del sistema de pensiones.

El objetivo inicial de la caja de ahorros era, como su nombre indica, estimular el ahorro entre los trabajadores. Los fondos de la Caja de Ahorros se constituían con las aportaciones de los trabajadores correspondientes al 5% de los sueldos y gratificaciones y la aportación de la compañía que ascendía al 7% de los mismos sueldos. Dicho capital se invertía en acciones y obligaciones de la empresa y en títulos de deuda del Estado. La organización y administración de la Caja corría a cargo de una Junta Administradora

58. Actas CA Hidrola, 20-5-1930

59. Reglamento del Montepío ...Hidroeléctrica Española, p.8

60. En este sentido existe el peligro de que la empresa haga uso indebido de fondos; caso Maxwell, por ejemplo

compuesta por seis vocales, elegidos por la Junta General del personal, y un presidente que era el director o subdirector representando al Consejo de Administración.

La cantidad a percibir en concepto de retiro estaba en relación a los años de servicio a la empresa. El máximo era el 80% del sueldo si se había cotizado durante treinta años. Una vez establecida la pensión a percibir y el capital que el trabajador disponía en la Caja de Ahorros, se calculaban los intereses anuales que dicho capital devengaba. Estos intereses servirían para pagar la pensión. En caso de que los intereses fueran insuficientes, la compañía aportaba el resto. De esta forma quedaba intacto el ahorro nominal que el trabajador poseía en la cuenta desde el momento en que se jubilase hasta su muerte, cuando la cantidad ahorrada pasaba a sus herederos, cancelando la cuenta.

Los trabajadores no contribuían a la Caja de Auxilios. El capital de dicha caja estaba compuesto por el donativo anual del Consejo de Administración y las cantidades procedentes de los casos de fraude, etcétera.

Esta caja de auxilios cubría los gastos de los funerales y otorgaba una ayuda puntual a la viuda o huérfanos en relación al tiempo trabajado en la empresa. En caso de que la enfermedad ocasionara gastos extraordinarios de alimentación la caja proveía con tres pesetas diarias. Como ya se ha mencionado, Electra abonaba el sueldo íntegro a los trabajadores que enfermaran, sin limitación temporal.

Por último esta caja ofrecía anticipos al personal al 5% de interés anual. La cantidad máxima del crédito era la equivalente a tres meses de sueldo y en casos especiales seis⁶¹. Estos anticipos, al igual que los préstamos concedidos por una institución similar en la Unión Jugaban un papel de retención del personal sin riesgo de incobrados. Las empresas eléctricas pagaban cuatro pagas extras, incluyendo la de Navidad, que eran entregadas cada tres meses (marzo, junio, septiembre y diciembre). Las cantidades a reintegrar de los créditos concedidos se correspondían temporalmente con los meses de las pagas extras, de forma que se deducían de éstas, desapareciendo el riesgo de que no se pagasen los créditos.

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

En 1913 se creó la Caja de Previsión con el objetivo de facilitar al personal préstamos "por necesidades justificadas", a un interés que no fuera superior al 5%, y conceder ayudas por defunción o cese en la compañía. Estos servicios se ampliaron a pensiones de retiro en 1919. Las cuotas aportadas por los trabajadores se situaban entre el 2 y el 5% de los sueldos. El capital de la caja lo formaban además de las cuotas la aportación de la

61. La información contenida en este apartado proviene de una única fuente. Orrián de la Mora, 26 años..., pp. 22-29.

sus escasas probabilidades de vida, entiende el que suscribe debe dejarse como está y si vive cuando se acuerden las jubilaciones en proyecto jubilarle entonces⁶³.

No todas las empresas eléctricas de Madrid habían adoptado a finales de los veinte estrategias de bienestar industrial. La Sociedad Hidráulica Santullana aunque fuera la primera empresa en suministrar hidroelectricidad no llegó a obtener una posición preponderante en Madrid debido a la estrategia seguida por los propietarios y directivos de la empresa de especializarse en el suministro de agua y en la venta de electricidad a alta tensión.

Las razones por las cuales esta empresa no optó por planes de bienestar sino por prácticas paternalistas fueron debidas al tamaño y a la organización de esta compañía. La generalización de las prácticas de bienestar entre los todos trabajadores de la empresa (agua y electricidad) hubiera supuesto costes demasiado elevados para una empresa del tamaño de la Santullana. En 1928, los trabajadores de la empresa en Madrid son un centenar, y poco más de cien en la provincia⁶⁴. La empresa hubiera podido introducir criterios restrictivos como la calidad de trabajador fijo al acceso de los beneficios, para crear de esta forma un núcleo de trabajadores privilegiados que coincidiría con los especializados que necesitaba la empresa. Aún sin tener en cuenta las posibles demandas de equiparación por parte de los trabajadores, una vez más la cuestión de escala jugó un papel decisivo, el reducido número de trabajadores que se beneficiaría no podía compensar los costes fijos que los programas de bienestar suponían. De hecho esta empresa cuando existió la oportunidad se adhirió a las asociaciones que habían creado la Unión y Electra, como la Asociación médico-farmacéutica, pero no pudo crear instituciones propias debido a las restricciones anteriormente expuestas. Dadas las necesidades de continuidad en los dos servicios ofrecidos por la empresa, evitar las huelgas y conseguir la lealtad de los trabajadores se convertían en los objetivos principales, más importante que la disminución de la movilidad; los cuales podían ser alcanzados mediante prácticas paternalistas.

Una vez se han expuesto las prácticas relativas al bienestar industrial que proporcionaban al personal de las empresas eléctricas madrileñas una calidad de vida excepcionalmente buena para la época; las dudas emergen sobre las contrapartidas de estos programas. ¿Financiaron las empresas los costosos programas persiguiendo los fines hasta aquí mencionados o debemos incluir como objetivo la reducción del importe de la nómina?. Como se ha mencionado cuando analizábamos el sistema salarial de participación en los beneficios contaba con dos componentes: uno fijo (el salario) y otro

63. Archivo HS, 88.1B.
64. Archivo Santullana, 44-3-3

compañía y donaciones. Este capital se invertía en títulos de deuda perpetua según lo estipulado por el reglamento de la Caja que además prohibía cualquier otro tipo de inversión sin acuerdo de la Junta General; a diferencia del reglamento del Montepío de Hidroila donde el capital tenía que invertirse en acciones de la empresa o filiales de ésta.

La asociación a la Caja estaba restringida a los empleados y obreros fijos, siendo el ingreso y cese voluntarios, al igual que las otras compañías.

La Junta directiva de dicha Asociación estaba formada por un presidente, el de la compañía, un tesorero, el jefe del servicio económico un secretario y un vocal que eran elegidos por la Junta General de asociados.

Además de la reducción de la movilidad la creación de planes de pensiones permitía a la empresa prescindir de los trabajadores que dejasen de ser productivos debido a su avanzada edad. Una forma alternativa para conseguir el segundo objetivo era el despido del trabajador, aunque las empresas eléctricas que no disponían de planes de jubilación no usaron este recurso debido su carácter paternalista. Generalmente los directores cambiaban de trabajo al operario dándosele una faena físicamente menos demandante, menos cualificada, lo que suponía una reducción del sueldo. Esta práctica no era exclusiva de las empresas eléctricas sino que fue una práctica extendida. Un ejemplo de dicha política laboral dirigida a los trabajadores especializados que desarrolló la empresa siderúrgica de Santa Ana de Bolueta. Según Pérez Castroviejo se trataba de "una forma «cortés» de deshacerse de un operario que ha sido de gran rentabilidad"⁶². Esta práctica característica de la empresa paternalista no responde a imperativos de tipo moral. El objetivo de ésta es estimular la lealtad a la empresa del resto de los trabajadores. Este trato preferencial, como toda práctica paternalista, sólo se aplicaba a trabajadores cuya conducta fuera aceptable según los criterios de los directivos. Un ejemplo de este tipo de prácticas en las empresas eléctricas paternalistas hace referencia a Juan Jabato Muriel, de setenta y cuatro años de edad y ayudante de red de la Santullana.

"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 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

62. Pedro MP Pérez Castroviejo, «Movilidad profesional y evolución salarial del primer enclave siderúrgico moderno de Vizcaya: Santa Ana de Bolueta (1895-1900)», Comunicación presentada al IV Congreso de Historia Económica, Alicante, 1989, p. 10.

variable (las pagas extras). Si el salario era sensiblemente menor que los salarios percibidos por otras industrias, esto corroboraría la hipótesis de reducir la nómina.

La única fuente que permite aproximarse al tema mediante la comparación de los salarios a nivel interindustrial es la Estadística de salarios y jornadas de trabajo de 1930, que contiene los salarios por oficios según industrias de ciudad de Madrid⁶⁵. El principal problema para los propósitos de este estudio es que se conocen los días trabajados al año en cada industria. En la industria eléctrica se trabajaba durante todo el año lo cual explicaría salarios menores a los de una industria de temporada. Otro problema es el origen de los salarios, a veces corresponden a una empresa y otras es una media de varias empresas. Se ha escogido para realizar la comparación los salarios masculinos, como se ha comentado anteriormente las mujeres en la industria eléctrica son casi inexistentes. Las categorías escogidas son las de ayudantes y oficiales. La distribución de los salarios de los ayudantes correspondientes a los 127 oficios de los que se dispone información es: 84 tenían salarios inferiores o iguales a una peseta, 26 entre 1 y 1,31 ptas. (salario que percibían los ayudantes de la industria eléctrica) y 17 superiores a 1,31 ptas. De los diecisiete oficios con mayores salarios, solamente seis percibían salarios superiores al 10% del salario de los eléctricos: correctores, fundidores tipográficos, litógrafos y maquinistas en las artes gráficas; pan de Viena y los ayudantes de la fábrica de piedra artificial.

Los resultados de repetir el anterior ejercicio para los oficiales no son tan buenos. La distribución de los 195 casos es: 96 tenían salarios inferiores a 1,30 ptas. y 65 tenían salarios superiores a los oficiales de fábrica de las eléctricas. Treinta oficios tenían salarios superiores al 10% de los eléctricos, un tercio de los cuales se concentraba en las artes gráficas. Los oficios de las artes gráficas, como el de linotipista, se trabajaban seis horas diarias, de lo cual resulta un salario-hora más alto. El segundo grupo que presentaba salarios superiores al diez por cien eran algunos oficios en la construcción como carpinteros de hormigón armado, portlandistas o marmolistas, que respondería a la discontinuidad del trabajo. Y por último se encuentran oficios con un alto contenido artístico como plateros, tallistas de madera o ornamentistas de vidrieras artísticas. Los salarios de los oficiales de la industria eléctrica se encontraban el la zona media alta de la banda salarial. Los salarios que pagaban las empresas eléctricas no eran particularmente bajos en comparación con las otras industrias madrileñas. Con la calidad de los datos disponibles no se puede responder categóricamente a la pregunta formulada.

65. En las estadísticas anteriores los salarios son a nivel provincial. Los cálculos que a continuación se realizan provienen de Ministerio de Trabajo y Previsión, *Estadística de salarios y jornadas de trabajo. Referencia período 1914-1930*, Madrid, 1931, pp. 268-277

Si añadimos al salario la proporción correspondiente a tres pagas que percibían los trabajadores de las eléctricas, suponiendo que los trabajadores del resto de las Industrias percibirían una paga doble por Navidad, los trabajadores de las eléctricas perciben uno de los ingresos mayores. En el caso de los ayudantes, solamente tres continuaban teniendo salarios superiores: los ayudantes de pan de Viena (1,76 plas.), los correctores (1,69 plas.) y los fundidores tipógrafos (1,66 plas.), mientras que los ayudantes de las empresas eléctricas percibirían 1,63 plas. Por lo que respecta a los oficiales son ocho los oficios que presentan mayores salarios: oficiales pan de Viena, en las artes gráficas (correctores, mecánicos conductores, maquinistas, y litógrafos), tallistas de madera, ornamentistas y pintores figuristas en vidrieras artísticas.

Este ejercicio permite confirmar la argumentación que desarrollada en la sección de la participación de los beneficios. Si el salario a percibir por los trabajadores de las eléctricas era el resultante después de las pagas extras; este sistema salarial, durante el período aquí considerado, no presentó perjuicio para los trabajadores, ya que sus ingresos fueron los mismos, y permitió a las empresas incorporar este sistema a los programas de bienestar aumentando su eficacia.

Las condiciones de vida de los trabajadores de la industria eléctrica madrileña eran buenas al consideramos los ingresos que percibían. Si a ello se añaden las mejoras que se deriban del disfrute de los servicios que integraban el bienestar industrial las condiciones de vida era excepcionalmente buenas⁶⁶.

La efectividad de los programas de Bienestar en las empresas eléctricas madrileñas fue satisfactoria. Aunque no se disponen de los datos necesarios para calcular la movilidad del personal, la información cualitativa parece indicar que ésta fue reducida durante el período de entre guerras.

Los directivos de la Unión opinaban que la sindicación de sus trabajadores antes de 1931 era reducida; calculaban que pertenecían a "los organismos de izquierdas" un 8% entre los empleados y un 36% entre los obreros. A partir de 1931 se produjo un aumento considerable, según los mismos directivos, debido a "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,

66. La adjetivación del todo subjetiva es debida a que toda comparación resulta imposible a causa de haberse dirigido la atención al estudio del paternalismo industrial y del bienestar industrial en España. Exceptuando los trabajos ya mencionados de Pérez Castroviejo y de José Sierra, *El obrero solado*, Madrid

etc, eran no solamente tolerados sino amparados por los organismos que estaban llamados a reprimirlas⁶⁷.

En cuanto al objetivo de eludir las huelgas, fue un éxito casi absoluto. Las empresas eléctricas madrileñas sufrieron una sola huelga, la huelga de octubre de 1934. Esto significa más de veinte años sin huelgas en la industria eléctrica madrileña, durante los cuales existieron períodos de gran conflictividad laboral.

La huelga fue secundada por el 65% del personal de la Electra, el 45% de la Unión, y el 13% de Hidrola⁶⁸, según los datos de las respectivas compañías. Las compañías eléctricas acordaron una serie de normas comunes para liquidar la huelga: a) no admitirían a los huelguistas que ejercieran posiciones de mando; b) Las plantillas de organización, esto es los jefes del personal de cada central, de redes, lectores y cobradores, se formarían de forma en que los huelguistas no estuvieran en mayoría; y c) Los empleados y obreros que hubieran secundado la huelga tendrían que solicitar individualmente la admisión a la empresa y aceptar el puesto que la dirección designase. La Unión readmitió a un 65% de Hidrola al 88% de los huelguistas. Los otros criterios que decidieron la admisión no se conocen, a excepción de la actitud benevolente de la dirección de la Unión que se expresaba en los términos siguientes: "cuando se ha tratado de ancianos o enfermos son admitidos aunque algunos de ellos no se lo merezcan, pero se procede así para demostrar que la compañía sigue su antiguo criterio de benevolencia, no quiere aparecer tomando represalias contra los enfermos o ancianos a los cuales es su pensamiento jubilar en breve plazo para evitar que se encuentren en situación crítica ellos y sus familiares⁶⁹". Por otro lado, la experiencia de la huelga llevó a las direcciones de personal de la eléctricas a la conclusión que "el personal con mayor preparación inicial, tiene mayor conocimiento de su deber" y por tanto se procedió a sustituir el máximo de cargos en las centrales por personal técnico. Otro efecto fue que a partir de la huelga, el personal de vigilancia de las redes no se contrataría como el reglamento indicaba, concediendo preferencia a los familiares del personal de la empresa, sino que los vigilantes de las redes serían sustituidos por personal retirado del Cuerpo de la Guardia Civil.

La reacción de las respectivas direcciones respecto a los programas de bienestar industrial continuaba siendo positiva. Justificaban dichos programas los años transcurridos sin huelgas y que la huelga no hubiera sido secundada por la totalidad del personal lo cual permitió a las tres empresas continuar su servicio sin interrupciones. En la memoria del ejercicio de 1934 los directivos de la Unión exponían los hechos ocurridos en

67. Actas CA UEM, 16-10-1934

68. Los datos proceden de: Cooperativa Electra Madrid, *Memoria del ejercicio de 1934*, Madrid, 1935, p. 10; Actas CA UEM, 16-10-1934; y Sociedad Hidroeléctrica Española, *Memoria...*, ejercicio 1934, Madrid, 1935, p. 7

69. Actas CA UEM, 16-10-1934

1934 en los términos siguientes: "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 lo hecho, seguiremos procediendo de igual modo porque nuestra conducta no buscaba pago alguno⁷⁰".

70. La cursiva es mía. Memoria que el Consejo de Administración de la Sociedad Unión Eléctrica Madrileña ... Ejercicio de 1934, Madrid, 1935, pp. 9-10. Posteriormente en la memoria de 1935 se expresaba una vez más la continuación del Bienestar 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" en Memoria que el Consejo de Administración de la Sociedad Unión Eléctrica Madrileña ... Ejercicio de 1935, Madrid, 1936, pp. 8-9