

## NORMAS PARA UN ANTEPROYECTO DE PARTICIPACION DEL PERSONAL EN LOS BENEFICIOS DE LA SOCIEDAD

Hasido preocupación constante de la dirección de esta empresa, elaborar una propuesta de participación en beneficios a favor de todo el personal, empleados y obreros, que contribuye con su inteligencia, capacidad y esfuerzo al buen éxito financiero de la Sociedad, tanto como medio de estimular y recompensar las actividades humanas, como de cumplir los altos fines que nuestra Patria reclama de mejorar y dignificar las condiciones de vida del hombre trabajador y, por consiguiente de su familia.

Estos propósitos, expuestos personalmente en varias ocasiones ante los dignos miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, fueron acogidos siempre con la mejor voluntad y aceptados, virtualmente en su espíritu y esencia. No obstante tan buena disposición, su puesta en práctica ha venido sufriendo continuos aplazamientos por determinadas razones, algunas de ellas tan complejas, justificadas e importantes, que obligaron en cada momento a demorar toda acción real y efectiva.

Dichas razones pueden resumirse, en líneas generales como sigue:

1.-La intensa labor social que, con el beneplacito de gran parte de la nación, desarrolla el gobierno a través del Ministerio de Trabajo en beneficio de las clases productoras poniendo en vigor sendas disposiciones que tienden a corregir o a atenuar en sus diversos matices los riesgos, abandono u desamparo en que, hasta el presente les dejaron otros gobernantes, cuales son: accidentes de trabajo, seguro de maternidad, seguro de vejez, subsidio familiar, pluses por carestía de vida, id. por cargas de familia, horas extraordinarias, seguro de enfermedad, etc. Leyes y Ordenes, todas, que inspiradas en elevados y pausibles fines protectores, algunas de ellas interfieren absorben o anulan la propia iniciativa de las Empresas que, interpretes de tan justos como humanitarios sentimientos, se adelantaron a la obligatoriedad de la legislación e implantaron espontanea y generosamente aquellos beneficios, quedando después compelidas a mantener vigentes las concesiones otorgadas que superen el tipo o cuantía de las que, posteriormente, el Estado impone con carácter de obligar.

2.-La dificultad de fijar la cantidad equitativa que haya de separarse de los beneficios generales de la Compañía para ser repartida individualmente entre el personal y la correspondiente al capital acciones de la Sociedad.

3.-El difícil problema que plantea, una vez establecida aquella cantidad, su distribución entre el personal con armonía y justeza con la importancia de la labor aportada por cada uno para el logro de un favorable ejercicio ya que, por la índole especial y diversa que a empleados y obreros les están encomendados, no es posible discriminar en que proporción ha contribuido cada individuo a los resultados obtenidos por la Sociedad.

4.-El temor de no lograr plenamente la favorable finalidad que se persigue al hacer aplicación de las normas 2 y 3 por cuanto que la experiencia de otras Sociedades en que se ha puesto en vigor el sistema de participación en los beneficios o de gratificaciones de fin de año, a dado a conocer que, en general, casi ninguno de los interesados queda satisfecho por razón de las inevitables comparaciones entre lo recibido por cada uno y lo adjudicado a los demás, creandose un ambiente de malestar y disgusto en lugar de la ítima satisfacción y alegría sana de ver recompensados sus trabajos.

5.- Si para eludir el inconveniente anteriormente apuntado se acuerda realizar las entregas de participación en beneficios o gratificaciones de carácter confidencial y privado, aparte de que el secreto no habría de guardarse, quedaría anulado uno de los principales fines que se pretende conseguir, que es que, cada persona sepa por anticipado, como acicate y estímulo, de su actuación diaria que la remuneración que va a recibir cada año, ha de estar en relación directa con la eficiencia e importancia de la labor por sí misma desarrollada.

6.- Por otra parte es muy difícil evitar la intervención del personal en la contabilidad de la Compañía o por lo menos el deseo de ejercerla, para comparar o comprobar los beneficios que les son o concedidos, con los que cada uno había calculado "motu proprio" percibir, como también que el personal adscrito a aquella sección observe la debida discreción para impedir el conocimiento de determinados datos a los compañeros y amigos que pretenden satisfacer esta curiosidad.

7.- El riesgo de que, por elevar la cifra de los beneficios, se extreme por el personal el abaratamiento de los costos del material que interviene en la construcción, con el consiguiente detrimento en la calidad del producto.

8.- El aumento de las cargas fiscales sobre los beneficios correspondientes, tanto por la Tarifa 1 (trabajo) como por la Tarifa 2 (capital) ya que tales participaciones han de tributar independientemente del beneficio global de la Sociedad Tarifa 3 (capital y trabajo).

.....  
Habida cuenta de todas estas consideraciones, que son de gran importancia, se ha tratado de bosquejar un procedimiento con el que ser resuelvan sino todas, la mayor parte de las dificultades apuntadas, procurando al efecto:

a) Que el sistema de participación en los beneficios que se implante esté revestido, en su concepción y desarrollo, de aquellas características de justicia social y humana que los tiempos demandan y que el mismo se haga público con la anticipación oportuna.

b) Que la cuantía de la participación se ajuste a la importancia de la labor que cada uno efectúa, según el cargo que desempeña, en proporción al sueldo o jornal que disfruta y a su antigüedad en la Organización.

c) Que contribuya, por sus propios alicientes y ventajas económicas a la mayor eficiencia del trabajo de cada uno en particular.

d) Que se evite el aumento excesivo de las plantillas del personal por la conveniencia de sus componentes y en perjuicio de los intereses comunes.

e) Que sea económicamente factible.

f) Que no tenga gran complicación burocrática.

g) Que venga a cubrir de modo indirecto y práctico el mayor número de riesgos y vicisitudes a que está sujeto el personal, tales como inutilidad por accidente o enfermedad, despido por causa de fuerza mayor, retiro por edad, muerte, viudedad, etc. etc.

h) Que el beneficiario no pueda interrumpir nunca, con su intervención la marcha normal de los asuntos de la Compañía tanto en lo que se refiere a su política general como a su situación financiera, facultades que quedarán siempre reservadas en absoluto al consejo de la Administración.

Las ideas expuestas en este estudio podrán ser desarrolladas en la siguiente forma:

1.- A todo el personal, empleados y obreros, que haya cum-

plido cinco años de servicio sin interrupción en la Compañía, dedicando todas sus actividades en la misma en el horario normal de trabajo y que no haya incurrido como máximo en una falta grave por cada año, para cuya calificación se estará a lo previsto en el Reglamento de régimen interior oficialmente aprobado, se le acreditará al final de este quinquenio un número tal de Bonos de trabajo que, suponiendo rindiere un 5% anual, representen para el interesado un plus, sobre su sueldo en aquel momento de 10%.

Ejemplo: Un empleado que disfruta de 10.000 ptas. anuales, en cinco años de servicios, recibirá Bonos de trabajo representativos, a estos efectos, de 20.000 ptas. que al 5%, como límite, le producirán 1.000 ptas. al año.

2.- A los diez años, cumplidas las mismas condiciones fijadas en el párrafo anterior y que serán cumplidas igualmente que en todos los casos que seguidamente se relacionarán se le entregará otro número de Bonos para que sumados a los precedentes pueda alcanzar por su rendimiento al mismo tipo de cinco por ciento un 20% del último sueldo que disfrute el beneficiario.

3.- A los quince años se le adjudicará el número de Bonos necesario para obtener un 30% sobre el sueldo asignado al cumplir tal antigüedad

4.- A los 20 años el número de Bonos necesario para poder alcanzar el 40% sobre el último sueldo.

5.- A los 25 años id. para alcanzar el 50% sobre el último sueldo

6.- A los 30 años id. id. id. el 60% id. id.

7.- A los 35 años id. id. id. el 70% id. id.

8.- A los 40 años id. id. id. el 80% id. id.

9.- Con absoluta independencia de estas concesiones reconocidas periódicamente al personal, el Consejo de Administración de Sociedades reserva la facultad de otorgar a aquellos empleados u obreros que se han distinguido de manera m y extraordinaria por su rendimiento y calidad de trabajo, las gratificaciones que estime convenientes a la vista del resultado de cada ejercicio recompensas que pueden consistir en la entrega de cantidades en metálico o en un número suplementario de Bonos de trabajo que se sumarán a los que puedan corresponderle por la aplicación de las normas contenidas en los párrafos anteriores.

10.- Quedará establecido de manera clara que el tipo será fijo como base de cálculo del número de Bonos que a cada uno, pueda corresponder en relación con el último sueldo disfrutado al término de cada quinquenio, pero ello no significa ni garantiza de antemano que los Bonos hayan de rendir anualmente tal tipo de interés o dividendo sino que su cuantía será acordada por el Consejo al final de cada Ejercicio.

11.- El reparto de los beneficios a los bonos de trabajo se verificada como sigue: Del beneficio líquido de la Compañía, considerando como tal el que resulte después de deducidos de los ingresos los gastos y cargas sociales, incluso interés y amortizaciones de obligaciones, si las hubiera, se deducirán las reservas y participaciones previstas en el art. 31 de los estatutos de la Sociedad y aquellas extraordinarias y legales autorizadas por las disposiciones vigentes y el remanente se aplicará a dar hasta un 5% a los Bonos de trabajo, bien entendido que si después de esta distribución quedaran todavía fondos disponibles se adjudicarán estos en proporción del 75% a las acciones de capital y de 25% restante a los Bonos de trabajo

.....

La validez caducidad y transferencia de estos Bonos se ajustará a las siguientes reglas:

a) Tendrán validez con carácter vitalicio los bonos que posea el empleado u obrero que, por imposibilidad física se vea obligado a retirarse del trabajo o, por haber cumplido la edad de 60 años, siempre que cuenta 40 de servicios en la Compañía, desee voluntariamente su jubilación. Asimismo se mantendrá este derecho a los empleados u obreros que, por cumplir los 70 años, sea cual fuere su antigüedad, se le declare en situación de jubilado forzoso.

b) Revertirán en pleno dominio a la Sociedad sin derecho ulterior alguno para tercero, en caso de fallecimiento del interesado, si no dejare viuda. Si al morir el beneficiado deja viuda se reconocerá a esta la propiedad del 50% de los bonos que en la fecha del fallecimiento posea su marido. Tales Bonos perderán su valor y serán recojidos por la Compañía al finar la interesada.

d) Si el despido fuera motivado por causas ajenas al interesado tal como escasez de trabajo u otra fuerza mayor, el beneficiario seguirá disfrutando de la participación a los Bonos que posea Sujeto, desde luego, a las siguientes disposiciones: Decaerá su derecho tan pronto como encuentre colocación en otro establecimiento. Si no la hallare terminará la validez de los Bonos en el plazo de un año para los que no hubieren cumplido en la fecha de cese 10 años de antigüedad y de 18 meses para los que excedieran de los 10 años sin llegar a los 20 y de dos años para los que hubieren cumplido más de 20 años de servicios.

c) Igualmente revertirán a la Compañía sin derecho ulterior alguno los Bonos que posea el beneficiario que sufra sanción de despido por falta cometida en el trabajo de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento por el que serige la Sociedad.

e) Igualmente revertiran a la Compañía cuando el empleado u obrero deja el servicio de la Sociedad por voluntad propia.

.....

Como el fin esencial que se persigue con la creación de los Bonos de trabajo en relación con los riesgos sociales es hacer llegar la acción protectora de la Sociedad allí donde la Reglamentación estatal se inhibe o atiende en escasa cuantía, conviene advertir de manera inequívoca que los Bonos de trabajo no serán acumulables ni podrán suponer dualidad de auxilio por conceptos que estén plenamente dotados en los seguros sociales ya establecidos o que se implanten en el futuro. La sociedad se limita a ser por espontanea decisión precursora de los proyectos de previsión que el gobierno tenga en estudio en beneficio de las clases productoras, reservandose para en su en su día la facultad de adaptar esta modalidad de los bonos de trabajo a las normas que las nuevas disposiciones oficiales determinene.

\*\*--\*\*--\*\*--\*\*