

RETRIBUCIONES DEL LOS TRABAJADORES DEL FERROCARRIL. EL MITO DE LA ARISTOCRACIA OBRERA

Esmeralda Ballesteros Doncel
Universidad Complutense de Madrid

El ferrocarril significó la aparición de una colosal oferta de empleo, perfectamente jerarquizada, casi exclusivamente masculina y fuertemente segmentada. A menudo se defiende la tesis que, la pertenencia a una compañía ferroviaria era en sí mismo un ascenso social pero ¿hasta qué punto fueron los ferroviarios una elite? En esta comunicación queremos reflexionar sobre la diversidad inherente al empleo de este sector, matizando el alcance de los privilegios que se presume disfrutaban los ferroviarios, en comparación con otros sectores de actividad. Combinaremos un enfoque cuantitativo -análisis estadístico de una selección estratégica de expedientes- con un análisis crítico de las retribuciones, teniendo en cuenta las condiciones efectivas de trabajo. Por razones de espacio limitaremos el examen a una compañía - *MZA* - y a un servicio dentro de la misma - *Vía y Obras* -.

1. El empleo y su organización

El sector ferroviario representó, en todos aquellos lugares donde se estableció, un nuevo yacimiento de empleo y el nacimiento de la empresa moderna desde el punto de vista gerencial. Su puesta en escena revolucionaría el transporte, la economía de mercado, la organización del trabajo y, algunos aspectos de las mentalidades pues, promocionaría la expectativa de carrera profesional ascendente en miles de personas. Sin embargo, para todas estas dimensiones, en el caso español, no se estableció una correspondencia entre la expectativa creada y la realidad alcanzada. A saber, el transporte no tuvo la demanda que las compañías habían proyectado, ni se perfeccionó el mercado interior, ni la gestión empresarial implantó los principios de la organización científica. Del amplio listado de frustraciones, nosotros queremos dirigir nuestra mirada al desencuentro en el ámbito de las relaciones laborales. La *raza ferroviaria* que, si creó un estereotipo social, no vio cumplidas, en la inmensa mayoría de los trabajadores, sus perspectivas de ascenso social.

El ferrocarril organizó el trabajo con un triple criterio: técnico, geográfico y jerárquico. La división técnica ordenaba la producción del transporte mediante la coordinación de los diferentes servicios: *Material y Tracción, Movimiento, Infraestructura*, etc. La división geográfica, por su parte, era la consecuencia de la explotación del transporte. Por último, la jerarquía del empleo ferroviario descansó sobre la cualificación profesional, una organización del trabajo que creemos se ajusta a la caracterización weberiana de dominación burocrática.

La estructura jerárquica de la organización ferroviaria se proyectó en diversas dimensiones, una de ellas cristalizó sobre el lenguaje, al reconocer una distinción excluyente entre *empleados y obreros* del ferrocarril. Pudiendo considerar a los

primeros, trabajadores centrales –*insiders*- y a los segundos trabajadores periféricos –*outsiders*-¹. Existió, además, un tercer colectivo intencionadamente invisibilizado, de heterogénea composición y variable denominación: los *temporeros*, cuya característica más sobresaliente era el esfuerzo de las compañías por no considerarlo trabajadores del ferrocarril. Nosotros interpretamos su existencia como un antecedente de la degradación del trabajo, tan presente en las tendencias actuales del empleo².

2. Composición de las retribuciones

Una parte de la historiografía económica ha tenido como variable central en la comprensión de los niveles de vida el estudio de las percepciones salariales y aunque, desde hace años, se viene relativizando su importancia como indicador indirecto de bienestar material, lo cierto es que sigue teniendo sentido utilizarla como *proxy* en el estudio de las condiciones de vida. En un trabajo anterior proponíamos, en el marco de un debate colectivo, algunos factores a tener en cuenta para ilustrar el significado diferencial de las remuneraciones, considerando las características específicas de las economías campesinas e industriales³. Pues bien, el sector ferroviario tampoco escapa a la complejidad en la medición de las retribuciones.

Entendemos como retribución del trabajo el conjunto de percepciones –monetarias y no monetarias- que recibe una persona por su prestación laboral, superando la identificación retribución = salario. En el caso que nos ocupa, el *suelo anual* y el *jornal diario* son sólo un elemento de la retribución, en la que hay que considerar, además, los siguientes componentes: *vivienda* -especie o alquiler- y *gratificaciones* –ordinarias y especiales-. Excluimos los *gastos fijos de viaje* como elemento de la retribución por entender que es una compensación monetaria en concepto de dietas por desplazamiento.

En el mosaico de las profesiones ferroviarias la cuantía de la retribución dependía, al menos, de las siguientes variables criterio:

- *cualificación* –medida a través del cargo-.
- *destino* –asociada al lugar geográfico en la prestación del trabajo-.
- *compañía ferroviaria* –cuantías de remuneración desigual por compañía-
- *edad* –asociada a la antigüedad y la posibilidad de promoción del puesto- .
- *sexo* de sus perceptores en aquellas ocupaciones que admitieron contratación de mujeres.

¹ La distinción jerárquica es, en nuestra opinión, un reflejo de la estructura social de clase, en el escenario laboral. Institucionalmente, la diferencia se proyectó en la *Asociación General de Obreros y Empleados de Ferrocarriles de España* fundada en 1888. Esta organización proyectaba una *artificial* unión, exaltada como identidad corporativa que, un cronista de época interpretaba como una especialización que clasifica *los obreros de la inteligencia y los del trabajo corporal prestándose mutua protección*, *Actualidades*, 4 de febrero de 1902, pp. 11-13.

² La evolución del empleo se triplicó entre finales del siglo XIX y el primer tercio del siglo XX, según la estimación de Ballesteros Doncel y Martínez Vara (2001).

³ Ballesteros Doncel (1999: 229-244).

La contabilidad y registro de las retribuciones refleja la carga de significación social del espíritu jerárquico de los ferrocarriles, pues la lógica de clasificación administrativa reproduce la estructura social de clase, al mantener separados los expedientes de *empleados* y *obreros*.

Las fuentes disponibles para el estudio de las remuneraciones monetarias en la compañía MZA se presentan en dos modelos de expedientes: *plantillas del personal* y *plantillas numéricas*.

Las percepciones salariales de los *empleados* quedaron reflejadas en la *plantilla del personal*, distinguiendo a los agentes de la *Oficina Central* –residentes en Madrid- y a los agentes de las *Secciones* -dispersos en el itinerario de las líneas en explotación⁴-. La *plantilla del personal*, constituye una fuente privilegiada para la reconstrucción de trayectorias laborales pues consta, para cada trabajador, su *identificación*–nombre y dos apellidos- su *número de expediente*, su *residencia*, su *destino* –cargo ocupado en la compañía- y su *sueldo*, expresado en pesetas-año. La significación social de este procedimiento de registro administrativo es la demostración más elocuente sobre el valor diferencial de sus agentes para la compañía, pues eran identificados como personas, con diferentes atributos. Por su parte, las remuneraciones de los *obreros* se registraban en la *plantilla numérica*, en este otro modelo de expediente se prescinde de la identidad de los agentes y sólo se muestra una tabla en la que figuran la cuantía del jornal diario asociada a la ocupación y el número de agentes que la percibían, es decir, una tabla de distribución de frecuencias de la variable jornal.

3. Análisis estadístico de las retribuciones.

En este epígrafe proponemos un análisis de datos desde un enfoque transversal, tomando el año 1915 como señuelo. La clasificación administrativa de las plantillas del servicio de *Vía* y *Obras* introduce el marco general. Como puede comprobarse en la tabla 1, el total de personas contratadas ascendía a 3.926 agentes, de los cuales un exiguo 5,78 por ciento tenían el privilegio de ser considerados, *empleados* por la compañía MZA, frente a un inmenso ejercito de *obreros* (94,22 %).

Tabla 1: Composición del Servicio de Vía y Obras en 1915

| <i>Fuente</i> | <i>Número de agentes</i> |
|---|--------------------------|
| <i>Plantilla del Personal</i> | |
| Oficina Central | 84 |
| Secciones | 143 |
| Subtotal de empleados | 227 |
| <i>Plantilla numérica</i> del personal de | |
| brigadas | 1648 |
| guardas | 1994 |
| carpinteros, herreros y albañiles | 57 |

⁴ Volvemos a recordar que nuestro análisis se limita al estudio de la compañía MZA, y en estas páginas, al servicio de *Vía* y *Obras*.

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| Subtotal de obreros | 3699 |
| TOTAL del Servicio de Vía y Obras | 3926 |

FUENTE: Plantilla del personal y Plantilla numérica, MZA, Red antigua [caja 40]⁵.

ELABORACIÓN PROPIA.

La división es ilustrativa, los *empleados* del ferrocarril poseían aptitud avalada mediante credenciales educativas o profesionales mientras que los *obreros* eran el ejercito de trabajadores necesario para garantizar el mantenimiento del camino de hierro. Las brigadas conservaban la vía y los guardas la custodiaban, especialmente, en los puntos de superposición entre caminos convencionales y líneas férreas.

3.1 Cuantía de los sueldos

La organización del trabajo dentro del servicio de *Vía y Obras* se estableció mediante la descomposición espacial de la red en explotación. El conjunto de las líneas era dirigido por un *ingeniero jefe* que, contaba con un cuerpo de *ingenieros auxiliares*, cada uno de ellos al cargo de alguna línea o de una parte de ella, si su longitud era demasiado grande. Las líneas a su vez se dividían en secciones, a cuyo mando se encontraban los *jefes de sección*, estas últimas se fraccionan en distritos, cuyos responsables eran los *asentadores*⁶. Finalmente, los distritos se subdividían en trozos o cantones, de cuya conservación se ocupaban las brigadas, siendo responsable de las mismas el *capataz*. Esta secuencia en la distribución de mandos era común a todas las compañías⁷.

| <i>Ámbito de responsabilidad</i> | <i>Cargo</i> | <i>Número de agentes</i> |
|----------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Red | Ingeniero Jefe | 1 |
| Línea | Ingenieros Auxiliares | 5 |
| Sección | Jefes de sección | 18 |
| Distrito | Asentadores | 60 |
| Cantón | Capataces | 313 |

Pese a las limitaciones de un análisis transversal y selectivo –un solo servicio y un año– los datos permiten explorar una significativa variabilidad. La tabla 2 describe los sueldos anuales asignados a los 84 *empleados* de la oficina central, localizada en el edificio de administración –Madrid–. En el servicio de *Vía y Obras* el sueldo mínimo correspondía a la categoría de ordenanza -1.125 pts.- mientras que el máximo era percibido por el ingeniero jefe que, disfrutaba de 20.000 pesetas-año [aproximadamente 18 veces el sueldo mínimo registrado].

⁵ No queremos obviar el hecho de que estas cifras no son siempre coincidentes con los datos agregados de empleo que proporcionan los *Libros de Presupuestos*. Las variaciones pueden deberse a la inclusión o no de los trabajadores eventuales, Ballesteros Doncel y Martínez Vara (2001).

⁶ En el expediente que estamos analizando, están clasificados 10 distritos.

⁷ Norte (1888); Compañía de Alcoy a Gandia (1892).

Tabla 2: Plantilla del personal de la oficina central

| Ocupación | Número de agentes | Rango Sueldo anual | | Media | Desviación típica | Coeficiente de variación |
|------------------------|-------------------|--------------------|----------|-------|-------------------|--------------------------|
| | | Mínimo | Máximo | | | |
| Ingeniero | 3 | 9000,00 | 20000,00 | 14000 | 5567,8 | 39,77 % |
| Ingeniero auxiliar | 3 | 4000,00 | 6000,00 | 4666 | 1154,7 | 24,75% |
| Secretario | 1 | 3500,00 | 3500,00 | 3500 | . | |
| Arquitecto | 1 | 6000,00 | 6000,00 | 6000 | . | |
| Encargado de negociado | 1 | 3250,00 | 3250,00 | 3250 | . | |
| Oficial | 13 | 2000,00 | 2750,00 | 2346 | 280,2 | 11,93% |
| Auxiliar | 24 | 900,00 | 2750,00 | 1423 | 402,0 | 28,25% |
| Encargado de oficina | 1 | 3750,00 | 3750,00 | 3750 | . | |
| Jefe de contabilidad | 1 | 3500,00 | 3500,00 | 3500 | . | |
| Subinspector | 1 | 4500,00 | 4500,00 | 4500 | . | |
| Ayudante | 1 | 2750,00 | 2750,00 | 2750 | . | |
| Delineante | 16 | 1000,00 | 3250,00 | 1601 | 553,8 | 34,54% |
| Encargado | 1 | 3750,00 | 3750,00 | 3750 | . | |
| Guía almacén | 2 | 1750,00 | 2250,00 | 2000 | 353,5 | 17,67% |
| Escribiente | 1 | 1250,00 | 1250,00 | 1250 | . | |
| Guarda almacén | 2 | 2000,00 | 2750,00 | 2375 | 530,3 | 22,33% |
| Agregado | 1 | 4000,00 | 4000,00 | 4000 | . | |
| Perito | 1 | 6000,00 | 6000,00 | 6000 | . | |
| Perito auxiliar | 1 | 2500,00 | 2500,00 | 2500 | . | |
| Jefe de taller | 1 | 8000,00 | 8000,00 | 8000 | . | |
| Subjefe de taller | 1 | 3500,00 | 3500,00 | 3500 | . | |
| Jefe de enclavamientos | 1 | 4000,00 | 4000,00 | 4000 | . | |
| Ordenanza | 6 | 1125,00 | 1499,00 | 1291 | 128,8 | 9,98% |

FUENTE: Estado A, Plantilla del personal de la Oficina Central [caja 40].

La estructura salarial de los empleados de la oficina central permite discriminar distintos tramos salariales. En primer lugar, destaca el *personal facultativo*, formado por ingenieros, un arquitecto, un perito y los mandos intermedios, con sueldos no inferiores a 5.000 pts-año. A este grupo le sucedería el *personal técnico* cuya remuneración oscilaría entre 2.000 y 4.000 pts-año. Además, se identifica el *personal administrativo* – escribiente, auxiliar, oficial, encargado de negociado, encargado de oficina- y, los subalternos.

Un óptimo análisis de los salarios debería tener en cuenta de forma simultánea la ocupación y la antigüedad de los trabajadores. En la tabla 2 se puede verificar que algunas categorías están muy afectadas por no controlar esta circunstancia. Si nos fijamos en los estadísticos descriptivos de los 24 auxiliares de administración observamos un dilatado rango de valores (900 pts. – 2.750 pts.) que da cuenta de una dispersión considerable, lo que nos induce a plantear la conveniencia de evaluar el uso del promedio como medida de tendencia central en las ocupaciones que presentan amplia variabilidad. Análogamente, se debe desestimar el uso de la media en el caso de los ingenieros y delineantes.

A fin de completar el análisis estadístico de los sueldos de *empleados* se ha elaborado la tabla 3. En el año 1915, la compañía *MZA* tenía establecidas 18 secciones, pertenecientes a tres divisiones y 13 líneas. Cada sección estaba organizada en torno a una jefatura y contaba con un pequeño gabinete administrativo –auxiliar, escribiente, ordenanza- y cuerpo técnico, en el que los asentadores eran el último eslabón de mando y el necesario enlace, entre *empleados* y *obreros* de la vía. El tamaño medio de las secciones se situaba entre 6 y 8 agentes.

Tabla 3: Plantilla del personal de las secciones

| Ocupación | Número de agentes | Sueldo anual | | Media | Desviación típica | Coeficiente de variación |
|--------------------|-------------------|--------------|----------|-------|-------------------|--------------------------|
| | | Mínimo | Máximo | | | |
| Ingeniero | 2 | 10000,00 | 11000,00 | 10500 | 707,10678 | 6,73 % |
| Ingeniero auxiliar | 1 | 4500,00 | 4500,00 | 4500 | . | . |
| Jefe de sección | 18 | 3500,00 | 6000,00 | 4472 | 821,98151 | 18,38 % |
| Ayudante | 2 | 2000,00 | 3000,00 | 2500 | 707,10678 | 28,28 % |
| Subjefe sección | 4 | 2500,00 | 3250,00 | 2812 | 375,00000 | 13,34 % |
| Oficial | 2 | 2250,00 | 2750,00 | 2500 | 353,55339 | 14,14 % |
| Auxiliar | 12 | 1125,00 | 2500,00 | 1781 | 530,66478 | 29,80 % |
| Escribiente | 21 | 900,00 | 2500,00 | 1644 | 520,03033 | 31,63 % |
| Ordenanza | 21 | 900,00 | 1375,00 | 954 | 119,70947 | 12,55 % |
| Asentador | 60 | 1250,00 | 2250,00 | 1860 | 338,43900 | 18,20 % |

FUENTE: Estado A, Plantilla del personal de las secciones [caja 40].

De los 143 empleados de las secciones podemos distinguir tres tramos salariales asociados a, *facultativos* y *mandos* –ingenieros, ayudante y jefe de sección⁸-, el *personal administrativo* –oficial, auxiliar y escribientes- y, el *personal técnico* integrado por subjefes de las secciones y asentadores⁹. De nuevo, se llama la atención sobre la conveniencia de promediar salarios según la ocupación pues las distancias entre cuantías resultan significativas estadísticamente.

3.2. Cuantía de los jornales

La conservación de la vía estaba confiada a las *brigadas*, un equipo de trabajadores en el que sólo se registran dos oficios: *capataz* -o cabo- y *obrero*. Generalmente, estaban compuestas por cuadrillas de un capataz y, al menos, tres obreros. A estos grupos, se les asignaban las labores de rectificación, asiento, nivelación de la vía, reposición de

⁸ Los jefes de sección era facultativos, es decir, poseían credenciales de formación reglada, en muchos casos procedían de titulaciones de rango inferior como era la de ingenieros industriales, arquitectos o ayudantes de obras públicas.

⁹ Los asentadores por su parte eran, obreros manuales con maestría profesional por experiencia. Matallana indica que este personal provenía generalmente de los capataces de brigada sobresalientes, o de prácticos en el asiento de la vía. Aunque no se indica, debían tener un cierto don de liderazgo pues su principal función era explicar a los obreros la manera de colocar y afirmar las traviesas, sentar y levantar carriles, nivelar, rectificar, descubrir y desembrozar la vía, Matallana (1873: xxv)

balasto y limpieza. El jornal diario percibido por los agentes de las brigadas queda consignado en la tabla 4:

Tabla 4: Plantilla numérica del personal de Brigadas.

| <i>Destino</i> | <i>Número de agentes</i> | <i>Jornal diario pesetas</i> |
|-------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Capataces | | |
| 1 ^a | 70 | 3,25 |
| 2 ^a | 80 | 3,00 |
| 3 ^a | 163 | 2,75 |
| Total por oficio | 313 | $\bar{x} = 2,93 \text{ pts}^{10}$ |
| Obreros | | |
| 1 ^a | 8 | 2,75 |
| 1 ^a | 310 | 2,50 |
| 2 ^a | 14 | 2,50 |
| 2 ^a | 632 | 2,25 |
| 3 ^a | 10 | 2,25 |
| 3 ^a | 361 | 2,00 |
| Total por oficio | 1335 | $\bar{x} = 2,25 \text{ pts}^{11}$ |
| TOTAL | 1.648 | |

FUENTE: Estado D, plantilla numérica del personal de las brigadas, MZA –Red Antigua- [caja 40].

Para valorar adecuadamente la magnitud de esta información recurrimos a comparar nuestros datos con series de jornales en la ciudad de Madrid, basadas en datos del archivo municipal y que corresponden a trabajadores de distintos servicios del ayuntamiento¹². En 1915 el jornal del personal de oficios resulta ser netamente superior al consignado a los agentes de las brigadas en la compañía MZA. La diferencia monetaria es ilustrativa en el caso de los capataces (7 pts. frente a 2,93 pts., de promedio).

| <i>Capataz</i> | <i>Oficial</i> | <i>Peón de mano</i> | <i>Peón ordinario</i> |
|----------------|----------------|---------------------|-----------------------|
| 7,00 | 4,25 | 3,00 | 2,50 |

FUENTE: Reher y Ballesteros (1993)

Si el personal de las brigadas resultaba modestamente retribuido, peor era la condición del personal de guardería y, en particular, la de las mujeres guardabarreras. La vigilancia de la vía constituyó una importante función para garantizar la seguridad del transporte. El trazado de las líneas férreas fue superponiéndose a los caminos tradicionales, de manera que en ocasiones convergían en un mismo punto las vías terrestre y ferroviaria, la imposibilidad de realizar un uso simultaneo del espacio obligaba a regular un uso alternativo, así fue como se definieron los *pasos* y como se

¹⁰ Desviación típica 0,1832 y Coeficiente de variación 8,14 %

¹¹ Desviación típica 0,2027 y Coeficiente de variación 6,92 %

¹² Reher y Ballesteros Doncel (1993)

determinó por parte del Estado la necesidad de incorporar a los mismos vigilancia. La regulación e inspección del Estado obligó a las compañías a realizar una voluminosa contratación dentro de este servicio¹³.

Tabla 5: Plantilla numérica del personal de guardas en 1915.

| Destino | Número de agentes | Jornal diario Pts |
|--|-------------------|-------------------|
| <i>Guardas-noche</i> Hombre | 295 | 2,00 |
| <i>Guardas de puntos especiales</i> | 8 | 1,75 |
| <i>Guardabarreras-día</i> hombre | 2 | 2,00 |
| hombre | 17 | 1,75 |
| mujer | 123 | 0,75 |
| Mujer | 1279 | 0,50 |
| \bar{x} guardabarreras-día hombre = 1,78 pts | | |
| \bar{x} guardabarreras-día mujer = 0,52pts | | |
| <i>Guardabarreras-noche</i> hombre | 11 | 2,00 |
| hombre | 152 | 1,75 |
| Mujer | 41 | 0,75 |
| \bar{x} guardabarreras-noche hombre = 1,77 pts | | |
| \bar{x} guardabarreras-noche mujer = 0,75 pts | | |
| <i>Guardas eventuales</i> | 66 | 2,00 |
| TOTAL | 1.994 | |

FUENTE: Estado C, plantilla numérica del personal de guardas, MZA –Red Antigua- [caja 40].

Los pasos a nivel que coincidían con carreteras generales de importante tránsito obligaban a una vigilancia permanente en dos turnos mientras que, en los pasos de caminos vecinales o puntos de poca importancia, sólo se guardan, según el discurso de las compañías, durante las horas de luz. El recurso de utilizar para guardar los pasos a nivel el binomio hombre-mujer, con relación de parentesco, preferentemente conyugal, se explica por la aludida prescripción estatal. Esta opción garantizaba el cumplimiento legal distribuyendo la responsabilidad en dos jornadas de trabajo de 12 horas diarias y permitiendo la organización informal del servicio, con un coste muy bajo¹⁴.

¹³ Reglamento de Inspección y Vigilancia de los Ferrocarriles (ver La Gaceta de Madrid 8-07-1859 y 19-01-1861). Los inspectores del Estado fueron celosos de su cometido y no dudaron en amonestar las faltas cometidas por las compañías, ACA 24-01-1861.

¹⁴ En el reglamento general número 6 de la compañía TBF se indican como condiciones particulares de los empleados de vigilancia de la vía la conveniencia *de ser casados o casarse en un breve plazo*, (1866:7).

Según el presupuesto económico de la compañía, el número de días cobrados por estos agentes era 365, lo que nos permite estimar el monto mensual de los ingresos por jornal¹⁵. El personal de guardas, como máximo (2 pts-jornal diario) percibiría 60 pesetas al mes y las guardabarreras mujeres añadirían 15 pesetas al ingreso familiar¹⁶. La misma ocupación con distinta retribución. Las compañías nunca reconocieron en ello discriminación, en tanto que, el jornal femenino era subsidiario del ingreso masculino. Antes bien, lo consideraban un beneficio para aquellos hogares que pudieran percibir dos jornales y, remataban la retórica del privilegio cuando recordaban que a estos agentes se les permitía cultivar un huerto y tener animales de granja para el consumo familiar. Las mujeres guardabarreras recibían la cuarta parte del jornal de sus homólogos masculinos, manteniéndose esta discriminación salarial en el tiempo. En el estudio sobre las peticiones formuladas por algunos grupos de trabajadores en 1919 se reivindicaba un jornal mínimo de una peseta diaria para las guardabarreras a lo que la compañía responde: *son muy numerosas las guardesas que por ser esposas o hijas de guardas, capataces u obreros de la vía viven con ellos en viviendas que la compañía les concede gratuitamente abonándoles la asignación de 0,50 pts*¹⁷. A este agravio había que sumar la excedencia forzosa cuando se produjera el cambio de destino del agente masculino por el que hubiera adquirido el puesto.

Está claro que estos jornales no pueden considerarse ventajosos sino más bien todo lo contrario. La *Gaceta de los Ferrocarriles* ironizaba sobre la desigualdad salarial que mantenían las compañías ferroviarias denunciando que estas clasificaban a sus agentes en dos castas; una de predilectos, bien pagados y mimados y, otra de *estrujados y exprimidos* hasta la crueldad más sangrienta¹⁸. Una apreciación compartida por la asociación de trabajadores *La Unión Ferroviaria* (1912: 6-7) que explicaba el estoicismo de los agentes por la esperanza de la promoción profesional que no siempre se cumplía¹⁹.

Para finalizar, resta referirse a los obreros de oficio: *carpinteros, herreros y albañiles*. La tabla 6 refleja que estos especialistas eran, sobre el conjunto de la plantilla numérica, los agentes mejor retribuidos pues percibían en promedio 3,50 pts.-día. Este colectivo era una parte insignificante de la plantilla numérica (1,54 %).

Tabla 6: Plantilla numérica del personal de carpinteros, herreros y albañiles, 1915.

| <i>Destino</i> | <i>Número de agentes</i> | <i>Jornal diario Pts</i> |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 5,75 |
| <i>Carpinteros</i> | 3 | 3,75 |

¹⁵ Libro de Presupuestos (1915, tomo II, pp. 67-74).

¹⁶ Si tomamos 0,50 pts-jornal diario como promedio.

¹⁷ Estudio de las peticiones formuladas por la comisión de personal ferroviario constituida la noche del 31-12-1918, en el local de la Asociación General de empleados y obreros de los ferrocarriles en España y entregadas por esta asociación a la compañía MZA el día 10-01-1919.

¹⁸ Juez Gonzalo (2000:47).

¹⁹ *La Unión Ferroviaria* (1912: 6-7).

| | | |
|----------------------------------|-----------|------|
| | 9 | 3,50 |
| | 6 | 3,25 |
| \bar{x} carpinteros = 3,50 pts | | |
| Herreros | 1 | 4,25 |
| | 3 | 3,75 |
| | 8 | 3,50 |
| | 7 | 3,25 |
| \bar{x} herreros = 3,49 pts | | |
| Albañiles | 6 | 3,75 |
| | 10 | 3,50 |
| | 3 | 3,25 |
| \bar{x} albañiles = 3,54 pts | | |
| TOTAL | 57 | |

FUENTE: Estado E, plantilla numérica de carpinteros, herreros y albañiles, MZA –Red Antigua- [caja 40].

3.3. Percepciones no salariales

3.3.1.- La vivienda

El disfrute de una vivienda fue uno de los problemas asociados a la transformación industrial de la sociedad europea. La insalubridad de casas y habitaciones donde se hacían los obreros -sólo para dormir porque la mayoría del día lo pasaban en la fábrica- pronto formó parte de las preocupaciones de los higienistas y, de las reivindicaciones del movimiento obrero. Hubo distintas respuestas a esta cuestión, una de ellas fue el paternalismo social que promocionaría la creación de barrios obreros, con modestas casas en torno a las inmediaciones de los centros productivos. Las compañías ferroviarias desarrollaron una política de vivienda aunque con objetivos y efectos muy disímiles. Juez Gonzalo (1991: 251-259) localizó la regulación que Norte estableció sobre el derecho a vivienda, descubriendo el carácter selectivo de su concesión.

En el *Servicio de Vía y Obras* de la compañía MZA en 1915, la vivienda se concedió prácticamente a la totalidad de los obreros que integraban la plantilla numérica (tabla 7). El 94,17 por ciento de los agentes, independientemente de su condición de *empleados* u *obreros*, era beneficiarios de ese elemento retributivo.

Tabla 7: Agentes que disfrutaban de vivienda de la compañía, 1915.

| <i>Fuente</i> | <i>Número de agentes</i> | <i>Agentes beneficiarios de vivienda</i> | <i>Proporción sobre el total de agentes</i> |
|--|--------------------------|--|---|
| | | | % |
| <i>Plantilla del Personal</i> Oficina central | 84 | | |

| | | | | |
|---|-----------|------|------|---------|
| Subtotal | Secciones | 143 | | 36,12 % |
| | | 227 | 82 | |
| <i>Plantilla numérica</i> del personal de | | | | |
| brigadas | | 1648 | 1648 | |
| guardas | | 1994 | 1967 | 97,63 % |
| carpinteros, herreros y albañiles | | 57 | - | |
| Subtotal | | 3699 | 3615 | |
| TOTAL del Servicio de Vía y Obras | | 3926 | 3697 | 94,17 % |

FUENTE: Estado H, relación de agentes que disfrutan de vivienda, MZA –Red Antigua- [caja 40].

La laboriosa clasificación de datos no puede expresar el enorme ámbito de subjetividad que encierra la vivienda como elemento de la retribución. En primer lugar, debemos distinguir dos situaciones. La vivienda podía representar bien el disfrute de un inmueble propiedad de la compañía o, la percepción de una asignación monetaria. Del total de beneficiarios (3.697 agentes), el 98 por ciento (3.526 agentes) está ocupando un edificio de la compañía y, para la gran mayoría esa vivienda era una *casilla* (3.478 agentes). Estas constituían unos modestos habitáculos, calificados por el ingeniero Mariano Matallana como *infraestructuras miserables*²⁰. De hecho, la misma denominación *casilla* lleva implícita su modesto tamaño.

3.3.2.- Gratificaciones ordinarias.

Desde la formación de la compañía MZA se otorgó una gratificación por Navidad a los ordenanzas y porteros de los servicios centrales que se completó con un presupuesto anual para conceder premios monetarios a aquellos empleados, de poco sueldo, que “por su laboriosidad” se hubieran hecho merecedores de los mismos aunque no pasaría mucho tiempo para que las gratificaciones se focalizaran hacia el alto personal²¹.

En el expediente que venimos analizando contamos con la relación de gratificaciones ordinarias percibidas por los agentes del servicio (tabla 8). En el año 1915 sólo 17 personas percibieron dicho emolumento, pertenecientes en su totalidad a la plantilla del personal de la oficina central.

Tabla 8: Relación de gratificaciones que ordinariamente disfruta el personal del servicio de Vía y Obras, MZA, 1915.

| <i>Destino</i> | <i>Número de agentes</i> | <i>Gratificaciones Pesetas-año</i> |
|----------------|--------------------------|--|
| Ingeniero jefe | 1 | 5000 |

²⁰ El mismo Vincenot (1975:208) que tiende a idealizar la *raza ferroviaria* caracteriza las *maisonnettes* – casillas- como modestos edificios de reducido espacio.

²¹ Juez Gonzalo (1991: 231-237).

| | | |
|----------------------------|-----------|---------------|
| Ingeniero de División | 3 | 1500 |
| Ingeniero de Material Fijo | 1 | 1500 |
| Ingeniero auxiliar | 1 | 500 |
| Perito | 1 | 500 |
| Inspector de material fijo | 1 | 400 |
| Jefe de taller | 1 | 750 |
| Secretario | 1 | 186 |
| Oficial | 1 | 186 |
| Oficial | 2 | 170,50 |
| Oficial | 2 | 139,50 |
| Oficial | 2 | 124 |
| TOTAL | 17 | 0,43 % |

FUENTE: Relación de agentes que ordinariamente disfrutaban de gratificaciones, MZA –Red Antigua- [caja 40].

3.3.3.- Gratificación especial por hijos a cargo

En el año 1911 la Compañía MZA estableció mediante la *Orden de Dirección 195* una gratificación especial para aquellos agentes con poco sueldo –menos de 1.500 pts-año o, en su caso, con un jornal inferior a 4 pts- y que, tuvieran a cargo cuatro o más hijos menores de 17 años. Los agentes que reunieran estas características percibirían en dos fracciones las siguientes cantidades: 80 pts –4 hijos, 100 pts – 5 hijos, 120 pts – 6 hijos, 140 pts²².

Tabla 9: Agentes beneficiarios de la gratificación especial por hijos a cargo, MZA, 1915.

| <i>Fuente</i> | <i>Número de agentes</i> | <i>Agentes beneficiarios</i> | <i>Proporción sobre el total de agentes</i> % |
|---|--------------------------|------------------------------|--|
| <i>Plantilla del Personal</i> | | | |
| Oficina central | 84 | 7²³ | |
| Secciones | 143 | 30²⁴ | 16,30 % |
| Subtotal | 227 | 37 | |
| <i>Plantilla numérica del personal de</i> | | | |
| brigadas | 1648 | 469 ²⁵ | 28,16 % |
| guardas | 1994 | 104 ²⁶ | 5,21 % |
| carpinteros, herreros y albañiles | 57 | 17 | |
| Subtotal | 3699 | 590 | 15,95 % |

²² ACA de 16 de mayo de 1911. Esta misma gratificación ya se había aprobado en la Compañía del Norte en 1904, Juez Gonzalo (1992:231-239).

²³ un auxiliar y cinco ordenanzas.

²⁴ 18 asentadores, 5 operarios de taller, 3 operarios de almacén y 4 trabajadores con distinto destino.

²⁵ 93 capataces y 376 obreros.

²⁶ 37 guardabarreras y 67 guardas de noche.

| | | | |
|-----------------------------------|------|-----|---------|
| TOTAL del Servicio de Vía y Obras | 3926 | 627 | 15,97 % |
|-----------------------------------|------|-----|---------|

FUENTE: Estado J, relación de agentes que disfrutaban de gratificación especial por hijo a cargo, MZA – Red Antigua- [caja 40].

La información proporcionada es muy elocuente. En términos agregados en el servicio de *Vía y Obras* este elemento de la retribución se disfrutaría por un 16 por ciento de los agentes. Los matices se desvelan si se tiene en cuenta la clasificación por ocupación. Curiosamente, esta gratificación era percibida preferentemente por el colectivo de las brigadas (28,16 %) y minoritariamente por los agentes de guardería (5,21 %). Esta llamativa diferencia sospechamos que responde, de nuevo, a una política de gestión corporativa, pues no parece coherente que los guardas tuvieran en 1915 una pauta de fecundidad restrictiva²⁷.

4. La mirada cualitativa en el análisis de las retribuciones

En el análisis de las retribuciones se ha privilegiado, generalmente, un enfoque cuantitativo, al que se le asigna un estatus de objetividad poco contrastado. Existen elementos significativos que las cifras desnudas no pueden mostrar. Es más, a veces la estadística puede intencionadamente utilizarse para distorsionar la realidad que se quiere describir²⁸.

En esta parte de nuestra comunicación queremos tan sólo sugerir la necesidad de integrar un enfoque cualitativo que permita contemplar someramente elementos de las condiciones de trabajo que pueden matizar las conclusiones de una mirada optimista, por precipitada.

Si nos fijamos en la onerosa condición del trabajo en los ferrocarriles, el cual se efectúa en inauditas y vergonzosas circunstancias, desconocidas en absoluto por el público que, por el heroico estoicismo de los ferroviarios, aún no se ha dado cuenta de que en pleno siglo XX, la esclavitud perdura y castiga a toda una clase²⁹

Hasta ahora las cifras han mostrado una jerarquía salarial y una distribución desigual de las percepciones no salariales que, en última instancia estarían reproduciendo la estructura social de clase. Si establecemos un suelo del coste de la vida, es decir, estimamos la cantidad mínima necesaria para garantizar la supervivencia de un hogar nuclear en el año 1915, deduciríamos que sólo a partir de un jornal de 3,50 pts-diario se podía evitar el hambre³⁰. Circunstancia que sólo conseguirían los 57 especialistas del *Servicio de Vía y Obras*, el resto del personal obrero (3.642 agentes) quedarían a una variable distancia. Podemos pues afirmar que el salario monetario percibido por 93 por

²⁷ Interesa saber que entre las personas beneficiarias de la gratificación por hijos menores a cargo se han identificado 14 mujeres guardabarreras. Suponemos que constan por viudas.

²⁸ Huff Darrell (1954).

²⁹ *Unión Ferroviaria* (1912: 24).

³⁰ Ballesteros Doncel (1996:359-372).

ciento de la plantilla –del personal y numérica- era de todo punto insuficiente como *salario familiar*. Primer argumento para cuestionar que los agentes afectos al ferrocarril constituirían una *aristocracia obrera*.

El desempeño del trabajo no solo es el medio generalizado de obtener ingresos y reproducir la vida sino que también importa retener las condiciones efectivas en que realiza, pues estas contribuyen poderosamente a determinar el bienestar-malestar de las personas trabajadoras. Describir el contexto de las condiciones de trabajo asociadas a los puestos ayuda a desdibujar definitivamente el mito de los ferroviarios como privilegiados, o por lo menos se matiza bastante.

El trabajo de las brigadas se desarrollaba siempre en el exterior y en jornadas de 10 horas diarias, por término medio:

A esto, que por sí sólo constituye una excesivamente cruel jornada, hay que añadir el detalle, para muchos desconocido, de que muchos obreros de estas brigadas tienen que recorrer diariamente la distancia de 7 kilómetros y medio, que separa el lugar de su residencia del de donde trabajan, lo cual entre ida y regreso nos da 15 kilómetros de recorrido a pie y a la intemperie³¹.

Estas mismas condiciones eran soportadas por trabajadores de otros sectores de la economía pero, recordamos que lo que aquí buscamos contrastar es el supuesto privilegio de los ferroviarios como colectivo laboral. Efectivamente, parece que el contexto de las relaciones laborales no difiere del panorama del país.

La duración de la jornada de trabajo era la máxima legal, en este caso, el tiempo indisponible del trabajador hasta iniciar la siguiente jornada se alargaba porque el regreso a la casilla se hacía a pie³². La *Unión Ferroviaria* estima en 15 kilómetros esta longitud pero Vincenot (1975:213) lo cifra, para las brigadas en la red francesa en 17 Km. Estos detalles dan cuenta de que el tiempo que la compañía ferroviaria absorbía de los agentes era muy grande, pues la necesidad de prestar el transporte todos los días del año obligaba a los obreros a trabajar sin descanso. Sólo tenían derecho a descansar dos domingos alternos al mes, eso sí, con jornal pagado. Sin embargo, este beneficio podía decaer si se presentaban *necesidades imperiosas de servicio* o un *accidente*, en cuyo caso debían cumplir las órdenes que se les diese, sin derecho a ninguna compensación (MZA: 1860).

Quizá esta caracterización permita entender porque la regulación de la jornada laboral fuera una de las primeras reivindicaciones del movimiento obrero³³. Asimismo, la

³¹ La Unión Ferroviaria (1912: 25) nos da un ejemplo *la brigada de Fayón empieza el trabajo en verano a las 4,30 de la mañana y lo termina por la tarde a las 18,30 con una hora de intervalo para almorzar, dos y media para comer y, media para merendar. En invierno empieza a las 6, para terminar a las 17,30 con media hora para almorzar, una y media para comer y media para merendar.*

³² Libro de Presupuestos de la Red Antigua 1915 (L50:68).

³³ En 1877 se produjo en el sector ferroviario de EEUU una gran movilización que acabaría teniendo repercusión en 17 estados por la implantación de la jornada laboral de 8 horas. Un movimiento que llegaría a España con más de tres décadas de retraso.

Comisión de Reformas Sociales contempló este asunto, como prioritario en el estudio de las condiciones de trabajo. En los resultados del interrogatorio, el ponente José Rodríguez Moruelo indicaba: *...En España es imposible, o punto menos, señalar las horas de trabajo de los maquinistas y fogoneros de locomotoras; todo depende de las necesidades del servicio; por lo cual sin duda, su reglamento fija la duración de trabajo.* Rodríguez Moruelo acabó estimando que la jornada ordinaria promedio podía situarse en 12 horas diarias, situación que compartirían con los fogoneros pero también guardagujas, jefes y subjefes de estación, factores, vigilantes, mozos y demás dependientes del ferrocarril.

El rigor de laborar en el mantenimiento de la vía implicaba estar expuesto a la dureza de las condiciones meteorológicas –calor, frío, lluvia o nieve. El desgaste por realizar un trabajo continuado a cielo abierto tiene como consecuencia un envejecimiento prematuro y, por ende, una muerte anticipada.

Quizá el elemento más trágico y a la vez más silenciado sea el de de la siniestralidad laboral. El médico García del Villar (1958:42) afirmaba:

Los obreros de vías que trabajan en zanjas y terraplenes, en la colocación y recomposición de raíles...y todos los que permanecen sobre la vía, nos suministran numerosos casos de lesiones traumáticas, en ocasiones gravísimas. Sorprendidos por trenes, por máquinas aisladas, unas veces porque no oyeron el silbato de la locomotora, son derribados o lanzados violentamente fuera de la vía, sufriendo la fractura de los miembros o sufriendo el aplastamiento y trituración de sus miembros inferiores.

Las condiciones de trabajo del personal de guardería no restaba exigencia pero, en este caso además la compañía se esforzó por devaluar esta función, especialmente cuando era desempeñada por mujeres³⁴.

Por lo que se refiere al personal de vigilancia, cuya tarea exige un esfuerzo corporal insignificante, pues se limita a la simple observación del estado de la vía o del paso de los trenes, se estima perfectamente racional que, en casos especiales, se reduzca el descanso diario a 8 horas. La guardería de pasos a nivel, salvo casos excepcionales, lo hace una mujer de la familia de un capataz o de un obrero de la vía; que aunque la retribución es pequeña, es un suplemento no despreciable del ingreso de la familia del obrero que habita la casilla...las casillas con guardería son muy solicitadas por los agentes de la vía que cuentan en su familia con una mujer que pueda desempeñar las funciones de guardabarrera³⁵.

³⁴ Sobre el trabajo de las guardabarreras pueden consultarse los trabajos de Ballesteros Doncel (2003:335-355) y Domínguez Prats (2003:357-375).

³⁵ ACA 25-09-1903.

Este discurso era una tergiversación del trabajo real. Mientras las compañías afirmaban que la custodia de paso exigía sólo anunciar al tren vía libre, la realidad era muy diferente. Las condiciones de contratación les obligaban a una presencia casi permanente en el puesto de vigilancia, no sólo para regular el tránsito de los trenes sino también para velar porque el ganado no ocasionara destrozos e impedir que personas extrañas circularan o permanecieran sobre el camino del tren. Durante el día las barreras del paso permanecían abiertas, siendo cerradas al paso del tren y, por la noche, las barreras estaban ordinariamente cerradas, siendo abiertas ante la necesidad de tránsito. Lo que exigía disponibilidad total³⁶. Vincenot (1975:207) resaltaba como rasgo específico de esta función su sempiterna presencia... *Elle ne pouvait quitter son P.N. Elle DEVAIT rester là, pur écluser les routiers, surveiller la voie et assurer l'espacement entre les trains*³⁷. Además, no hacer la señal al tren –colocarse a la derecha de la vía al paso del tren a una distancia de 1,50 metros e indicar vía libre, alto o, reducción de velocidad- se sancionaba como negligencia³⁸.

5. Conclusiones

A lo largo de estas páginas hemos propuesto una reflexión crítica sobre el análisis de las retribuciones en una de las compañías líderes del sector ferroviario español. En esta corporación se reconocen una lógica jerárquica que, en nuestra opinión, reproduce la estructura social de clase al distinguir entre *empleados* y *obreros* del ferrocarril. Como los distintos expedientes han desvelado, las condiciones retributivas de ambos colectivos fueron muy diferentes. Los *empleados* gozaban de ventajosos sueldos aunque su proporción apenas superaba el 5 por ciento del total de la plantilla. Para el resto de los agentes del servicio *de Vía y Obras*, a excepción de los obreros especialistas, el salario monetario resultó escaso como *salario familiar*, lo que obligaría a los hogares a desarrollar estrategias familiares compensatorias.

De las percepciones no salariales la vivienda significó el elemento de la retribución percibido por mayor número de personas trabajadoras, el 94,17 por ciento de los agentes fue beneficiario de una infraestructura propiedad de MZA. Sin embargo, si se apela a su calidad y tamaño se puede reconocer más una estrategia de imagen que una política social. En el apartado de gratificaciones, de nuevo, se descubre el doble rasero que tenía la compañía para con sus trabajadores. Así, las gratificaciones ordinarias se concentraron en el alto personal del servicio –menos de un 1 por ciento- mientras que las gratificaciones por hijos a cargo se adjudicaron desde una filosofía paternalista.

Las breves referencias a las condiciones de trabajo han querido llamar la atención sobre la exigencia de las tareas desempeñadas por las brigadas y el personal de guardería: largas jornadas, desplazamientos a pie y a la intemperie, peligrosidad...e invisibilización del esfuerzo, en el caso de las mujeres. Circunstancias que añaden más desventajas a la caracterización de los obreros del ferrocarril.

³⁶ DICCIONARIO DE LOS FERROCARRILES (1875: 509-510).

³⁷ [las mayúsculas son de Vincenot].

³⁸ Norte (1885:17-18).

Estamos convencidos de que es necesario conjugar la perspectiva cuantitativa y cualitativa para alcanzar un conocimiento más ajustado a las relaciones laborales que generó el sector ferroviario. Las grandes empresas exigieron más de lo que prometieron y para la inmensa mayoría de los trabajadores el empleo se prestó en condiciones muy precarias.

6. Referencias documentales

BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (1996): *¡Vivir al límite! Diferencias entre el salario monetario y el presupuesto familiar, siglos XIX y XX*, en CASTILLO ALONSO, Santiago (coord.): El trabajo a través de la Historia, Madrid, ed. Asociación de Historia Social y UGT.

BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (1999): *Retribuciones, poder adquisitivo y bienestar material de las clases populares. España y Castilla en la segunda mitad del siglo XIX*, en YUN, Bartolomé y TORRAS, Jaula (comp.): Consumo, condiciones de vida y comercialización. Cataluña y Castilla, siglos XVII-XIX, Valladolid, ed. Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León.

BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda y MARTINEZ VARA, Tomás (2001): *La evolución del empleo en el sector ferroviario español, 1893-1935*, Revista de Historia Económica, XIX, núm. 3, pp. 637-677.

BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (2003): *La construcción del empleo ferroviario como una profesión masculina, 1857-1962*, en SARASUA y GALVEZ (eds.): ¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo, Alicante, Publicaciones de la Universidad.

HUFF, Darrell (1954): How to lie with statistics, New York, Norton.

JUEZ GOZALO, Emerenciana (1991): El mundo social de los ferrocarriles españoles, 1857-1917, tesis doctoral, Facultad de Geografía e Historia, UCM.

JUEZ GOZALO, Emerenciana (2000): Los ferroviarios de las Antiguas Compañías. Una historia desconocida, Gijón, ediciones TREA.

MATALLANA, Mariano (1873): Manual práctico para la conservación de las vías férreas, Barcelona, Establecimiento tipográfico de Narciso Ramírez y Compañía.

MZA (1860): Instrucciones para los guarda-vía de día y de noche y para los obreros de la vía, Madrid, Imprenta y estereotipia de M. Rivadeneyra.

NORTE (1885): Reglamento para la vigilancia y conservación de la vía aprobado por R.O. 15-XI-1883, Madrid, Imprenta Central de los Ferrocarriles.

PEREZ SANCHEZ, Guillermo (1996): Ser trabajador: vida y respuesta obrera. Valladolid 1875-1931, Valladolid, edita Secretariado de Publicaciones de intercambio científico de la UV.

REHER, David y BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (1993): Indicadores de la dinámica económica en Madrid: precios y salarios, 1800-1991, Madrid, Documento de Trabajo nº 9 del Instituto de Demografía (CSIC).

COMISIÓN DE REFORMAS SOCIALES (1889): Información oral y escrita publicada de 1889 a 1893 [edición al cuidado de Santiago Castillo], Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de trabajo -TOMO II pp. 129-150-.