

Retribuciones de los trabajadores del Servicio de Vía y Obras (MZA). Reflexiones en torno a un análisis multidimensional

Esmeralda Ballesteros Doncel
Universidad Complutense de Madrid

Resumen

El estudio de las retribuciones debe abordar, simultáneamente, la cuantificación de las remuneraciones y el contexto de recepción de las mismas, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo de las personas que las reciben. La utilización de un enfoque multidimensional favorece la comprensión y el significado de las estadísticas retributivas. En el caso de los obreros del Servicio de *Vía y Obras* de la compañía MZA, en 1915 sus retribuciones resultaron insuficientes como *salario familiar*. Sin embargo, la prestación laboral se realizaba con incuestionable exigencia: largas jornadas, desplazamientos a pie, trabajo a la intemperie, peligrosidad e invisibilización del esfuerzo, y discriminación salarial en el caso de las mujeres.

Palabras clave: Ferrocarriles; Salarios; Nivel de vida; Organización del trabajo; Prestaciones sociales; Historia de empresas.

Códigos JEL: D1; J3; N7.

Abstract

The study of labour payments should consider both the quantifying of wages and the social context of their reception, taking into account the working conditions of the people who earn them. A multidimensional approach provides the understanding and significance of the payment statistics. In the case of the workers employed in the Service of *Vía y Obras* of the MZA company, their wages in 1915 were insufficient as a household income. However, the railway employees worked very hard, long hours, walking around the railway, working out in the open, being exposed to risks and enduring invisibility of the effort, apart from wage discrimination for women.

Keywords: Railways; Wages; Standard of living; Organization of labour; Social services and benefits; Business History.

JEL Codes: D1; J3; N7.

NOTA DE LA AUTORA: Esmeralda Ballesteros es doctora en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Desarrolla su docencia en el Departamento de Métodos y Técnicas de Investigación Social de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Sus primeras publicaciones versaron sobre el bienestar material de las clases populares en la España contemporánea, desde la perspectiva de género. La laboriosa e inédita construcción de diversas series de precios fue reconocida por el *Internacional Institute of Social History*, que decidió incluir sus estadísticas en la base de datos europea. En la actualidad reflexiona sobre políticas de igualdad en el mercado de trabajo español, en particular sobre el potencial de los *Planes de Igualdad* como estrategia de promoción de la equidad en el ámbito laboral.



Retribuciones de los trabajadores del Servicio de Vía y Obras (MZA). Reflexiones en torno a un análisis multidimensional

Fecha de recepción del original: 29-01-2010; versión definitiva: 21-04-2010

Esmeralda Ballesteros Doncel

Universidad Complutense de Madrid

Las investigaciones sobre la historia del ferrocarril en España han privilegiado un enfoque económico, centrado en el estudio de aspectos relativos a la formación de las compañías, su expansión, financiación, comercio de mercancías, rentabilidad, etc., permaneciendo la dimensión social como un área de conocimiento escasamente desarrollada¹. Sin embargo, el sector ferroviario generó una colosal oferta de empleo, perfectamente jerarquizada, casi exclusivamente masculina y fuertemente segmentada, por lo que merecería convertirse en una fructífera línea de trabajo en el ámbito de las Ciencias Sociales².

Las estrategias de aproximación al mundo social de los ferrocarriles son múltiples. Nosotros sentimos especial debilidad por el estudio de las condiciones de vida que determina el desempeño profesional. En este sentido, este artículo fija su mirada en la variable de las retribuciones como uno de los indicadores posibles para el análisis de tal situación.

A menudo se defiende la tesis de que la pertenencia a una empresa ferroviaria era en sí misma un ascenso social, pero, ¿hasta qué punto fueron los ferroviarios una elite? En estas páginas presentamos algunas reflexiones en torno a

¹ Muñoz Rubio y Vidal Olivares (2001), pp. 105-106.

² Pese a todo, y sin pretensiones de exhaustividad, existen para el período anterior a la nacionalización del sector, contribuciones de gran interés entre las que destacan, en primer lugar, el trabajo pionero de Juez Gonzalo (1991) y sus posteriores publicaciones (2000) y (2009); la inédita estimación del empleo en el sector y el carácter segmentado del mismo, de Ballesteros Doncel y Martínez Vara (2001); los análisis contables de Martínez Vara sobre costes salariales en perspectiva social (2004) y (2006); la aproximación a la génesis del sindicalismo ferroviario de Plaza Plaza (2004); y las diversas contribuciones de Polo Muriel (2006) y (2008) sobre los trabajadores del Servicio de Vía y Obras en la *Compañía de los Ferrocarriles Andaluces*.

[174]

las retribuciones percibidas por los trabajadores del Servicio de Vía y Obras de la *Compañía de los Ferrocarriles de Madrid a Zaragoza y Alicante* (MZA) en 1915. Somos conscientes de las limitaciones en las que incurrimos al optar por un análisis transversal y parcial –una sola división de una única compañía–, pero no es nuestra intención extraer conclusiones con capacidad de inferencia, sino, más bien, incorporar una perspectiva sociológica al estudio de las remuneraciones, señalando las condiciones de una aproximación multidimensional que, conjugando los enfoques cuantitativo y cualitativo, permita problematizar sobre el alcance de los privilegios que presuntamente disfrutaban los obreros de esta división. Combinaremos el análisis estadístico de una selección estratégica de expedientes con un examen crítico de las retribuciones, teniendo en cuenta las condiciones efectivas de trabajo.

1. El empleo y su organización

En todos aquellos lugares donde se estableció, el sector ferroviario fue un nuevo yacimiento de empleo y representó 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 perspectiva de una carrera profesional ascendente entre miles de personas. Sin embargo, para todas estas dimensiones, en el caso español, no se estableció una correspondencia entre la expectación creada y la realidad alcanzada. A saber, el transporte no tuvo la demanda que las compañías habían proyectado, ni se perfeccionó –como cabría esperar– el mercado interior, ni la gestión empresarial optimizó los principios de la organización científica. Del amplio listado de frustraciones, queremos dirigir nuestra deliberación al desencuentro en el ámbito de las relaciones laborales. Nuestra hipótesis es que la “raza ferroviaria”, si creó un estereotipo social, no vio cumplidas, en la inmensa mayoría de los trabajadores, sus perspectivas de ascenso social³.

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 que 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 *obrer*os del ferrocarril, pudiendo considerar a los primeros como trabajadores centrales –*insiders*– y a los segundos como trabaja-

³ En este artículo apuntamos una estrategia de investigación que habrá de ser desarrollada en un estudio más amplio, profundizando en todo el período activo de la compañía y el resto de las divisiones funcionales dentro de la misma.

dores periféricos –*outsiders*–⁴. 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 considerarlos trabajadores del ferrocarril. Nosotros interpretamos su existencia como un antecedente de la degradación del trabajo, tan presente en las tendencias actuales del empleo⁵.

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 industriales⁶. 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 entre retribución y salario. En el caso que nos ocupa, el *sueldo 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* 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 de la prestación del trabajo.
- *Compañía ferroviaria*: cuantías de remuneración desigual por compañía.

⁴ La distinción jerárquica es, en nuestra opinión, un reflejo de la estructura social de clase en el escenario laboral. Institucionalmente, la diferencia se plasmó 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 y caracterizada, por un cronista de época, como una especialización que clasifica a “los obreros de la inteligencia y los del trabajo corporal prestándose mutua protección”, *Actualidades*, 4 de febrero de 1902, pp. 11-13.

⁵ Si bien la evolución del empleo se triplicó entre finales del siglo XIX y el primer tercio del siglo XX, paralelamente las compañías desestimaron la estabilización del personal temporero que, sólo en MZA, se presume que alcanzaría en el año 1925 a 11.403 trabajadores, Ballesteros Doncel y Martínez Vara (2001), p. 654.

⁶ Ballesteros Doncel (1999), pp. 229-244.

[176]

- *Edad*: asociada a la antigüedad y la posibilidad de promoción del puesto.
- *Sexo*: en aquellas ocupaciones que admitieron contratación de mujeres.

La contabilidad y registro de las retribuciones refleja la carga de significación social del espíritu jerárquico de los ferrocarriles, pues la lógica de la clasificación administrativa reproduce la estructura social de clase, al mantener separados los expedientes de los empleados y los obreros. Por tanto, las fuentes consultadas para el estudio de las remuneraciones monetarias en 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 explotación–. La plantilla del personal constituye una fuente privilegiada para la reconstrucción de trayectorias laborales pues en ella 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 del valor diferencial de los agentes en la compañía, pues eran identificados como personas con diferentes atributos. Por su parte, las remuneraciones de los obreros se registraban en la plantilla numérica. Otro modelo de expediente es aquél en el que se prescinde de la identidad 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

La clasificación administrativa de las plantillas del Servicio de Vía y Obras introduce el marco general. Como puede comprobarse en el Cuadro 1, el total de personas contratadas en 1915 ascendía a 3.926 agentes, de los cuales un exiguo 5,78% tenían el privilegio de ser considerados empleados por MZA, frente a un inmenso ejército de obreros (94,22%).

La división es ilustrativa de que los empleados del ferrocarril poseían aptitud avalada mediante credenciales educativas o profesionales, mientras que los obreros eran el ejército 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.

Cuadro 1.
Composición del Servicio de Vía y Obras en 1915

Fuente	Número de agentes
Plantilla del personal	
Oficina Central	84
Secciones	143
<i>Subtotal de empleados</i>	<i>227</i>
Plantilla numérica del personal de	
Brigadas	1.648
Guardas	1.994
Carpinteros, herreros y albañiles	57
<i>Subtotal de obreros</i>	<i>3.699</i>
Total Servicio de Vía y Obras	3.926

Fuente: Elaboración propia y AHF, E-0041-004, MZA, Red antigua, Presupuesto de las plantillas de personal⁷.

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 fraccionaban en distritos, cuyos responsables eran los asentadores⁸. 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 compañías⁹.

Pese a las limitaciones de un análisis transversal y selectivo –una única compañía, un sólo servicio y un año–, los datos permiten explorar una significativa variabilidad. El Cuadro 3 describe los sueldos anuales asignados a los 84 empleados de la oficina central, localizada en el edificio de administración de 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

⁷ 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).

⁸ En el expediente que estamos analizando están clasificados 10 distritos.

⁹ Norte (1885); Compañía de Alcoy a Gandia (1892).

[178]

que, disfrutaba de 20.000 pesetas anuales (aproximadamente 18 veces el sueldo mínimo registrado).

Cuadro 2.
Estructura de mando del Servicio de Vía y Obras en 1915

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

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3.
Plantilla del personal de la oficina central, MZA, Servicio de Vía y Obras, 1915

Ocupación	Número de agentes	Rango Sueldo anual Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	Coefficiente de variación
Ingeniero	3	9.000	20.000	14.000	5.567,8	39,77%
Ingeniero auxiliar	3	4.000	6.000	4.666	1.154,7	24,75%
Secretario	1	3.500	3.500	3.500	.	.
Arquitecto	1	6.000	6.000	6.000	.	.
Encargado de negociado	1	3.250	3.250	3.250	.	.
Oficial	13	2.000	2.750	2.346	280,2	11,93%
Auxiliar	24	900	2.750	1.423	402,0	28,25%
Encargado de oficina	1	3.750	3.750	3.750	.	.
Jefe de contabilidad	1	3.500	3.500	3.500	.	.
Subinspector	1	4.500	4.500	4.500	.	.
Ayudante	1	2.750	2.750	2.750	.	.
Delineante	16	1.000	3.250	1.601	553,8	34,54%
Encargado	1	3.750	3.750	3.750	.	.
Guía almacén	2	1.750	2.250	2.000	353,5	17,67%
Escribiente	1	1.250	1.250	1.250	.	.
Guarda almacén	2	2.000	2.750	2.375	530,3	22,33%
Agregado	1	4.000	4.000	4.000	.	.
Perito	1	6.000	6.000	6.000	.	.
Perito auxiliar	1	2.500	2.500	2.500	.	.
Jefe de taller	1	8.000	8.000	8.000	.	.
Subjefe de taller	1	3.500	3.500	3.500	.	.
Jefe de enclavamientos	1	4.000	4.000	4.000	.	.
Ordenanza	6	1.125	1.499	1.291	128,8	9,98%

Fuente: AHF, E-0041-004, MZA, Red antigua, Presupuesto de las plantillas de personal (Estado A: Plantilla del personal de la Oficina Central).

La estructura salarial de los empleados de la oficina central permite discriminar distintos tramos. En primer lugar, destaca el personal facultativo, formado por varios 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 oscilaba entre 2.000 y 4.000 pts/año. En última instancia se identifica el personal administrativo –escribiente, auxiliar, oficial, encargado de negociado, encargado de oficina–, que muestra un rango variable entre 900 y 3.250 pts/año, y los subalternos, cuyo sueldo anual no supera 1.500 pts/año.

Un óptimo análisis de los salarios debería tener en cuenta de forma simultánea la ocupación y la antigüedad de los trabajadores. En el Cuadro 3 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 (900-2.750 pts), lo que da cuenta de una sustantiva dispersión y 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 los empleados se ha elaborado el Cuadro 4. En 1915, 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 su correspondiente 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.

De los 143 empleados de las secciones podemos distinguir tres tramos salariales, asociados a *facultativos* y *mandos* –ingenieros, ayudante y jefe de sec-

Cuadro 4.
Plantilla del personal de las secciones, MZA, Servicio de Vía y Obras, 1915

Ocupación	Número de agentes	Sueldo anual		Media	Desviación típica	Coeficiente de variación
		Mínimo	Máximo			
Ingeniero	2	10.000	11.000	10.500	707,10678	6,73%
Ingeniero auxiliar	1	4.500	4.500	4.500	.	.
Jefe de sección	18	3.500	6.000	4.472	821,98151	18,38%
Ayudante	2	2.000	3.000	2.500	707,10678	28,28%
Subjefe sección	4	2.500	3.250	2.812	375,00000	13,34%
Oficial	2	2.250	2.750	2.500	353,55339	14,14%
Auxiliar	12	1.125	2.500	1.781	530,66478	29,80%
Escribiente	21	900	2.500	1.644	520,03033	31,63%
Ordenanza	21	900	1.375	954	119,70947	12,55%
Asentador	60	1.250	2.250	1.860	338,43900	18,20%

Fuente: AHF, E-0041-004, MZA, Red antigua, Presupuesto de las plantillas de personal (Estado A: Plantilla del personal de las secciones).

[180]

ción¹⁰–, el personal administrativo –oficial, auxiliar y escribientes– y el personal técnico, integrado por subjefes de las secciones y asentadores¹¹. De nuevo, se llama la atención sobre la conveniencia de promediar salarios según la ocupación, pues las distancias entre emolumentos resultan estadísticamente significativas.

3.2. Cuantía de los jornales

La conservación de la vía se confiaba a las brigadas, un equipo de trabajadores en el que sólo había 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 balasto y limpieza. El jornal diario percibido por los agentes de las brigadas queda consignado en el Cuadro 5:

Cuadro 5.
Plantilla numérica del personal de las brigadas, Servicio de Vía y Obras, MZA, 1915

Destino	Número de agentes	Jornal diario pesetas
Capataces		
1 ^a	70	3,25
2 ^a	80	3,00
3 ^a	163	2,75
Total por oficio	313	(a) $\bar{x} = 2,93 \text{ pts}$
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	1.335	(b) $\bar{x} = 2,25 \text{ pts}$
TOTAL	1.648	

Fuente: AHF, E-0041-004, MZA, Red antigua, Presupuesto de las plantillas de personal (Estado D: Plantilla numérica del personal de las brigadas). Notas: (a) Desviación típica 0,1832 y Coeficiente de variación 8,14 %; (b) Desviación típica 0,2027 y Coeficiente de variación 6,92 %.

¹⁰ 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.

¹¹ Los asentadores, por su parte, eran obreros manuales con maestría profesional por experiencia. Matallana (1873), p. xxv, 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.

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 simultáneo del espacio obligaba a regular un uso alternativo, y así fue como se definieron los *pasos* y como se determinó por parte del Estado la necesidad de incorporar vigilancia a los mismos. La regulación e inspección del Estado obligó a las compañías a realizar una voluminosa contratación dentro de este servicio¹².

Cuadro 6.
Plantilla numérica del personal de guardas, Servicio de Vía y Obras,
MZA, 1915

Destino	Número de agentes	Jornal diario Pts.
Guardas-noche		
- hombre	295	2,00
Guardas de puntos especiales	8	1,75
Guardabarreras-día		
- hombre	2	2,00
- hombre	17	1,75
- mujer	123	0,75
- mujer	1.279	0,50
		\bar{x} guardabarreras-día hombre = 1,78 pts \bar{x} guardabarreras-día mujer = 0,52 pts
Guardabarreras-noche		
- 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
Guardas eventuales	66	2,00
Total	1.994	

Fuente: AHF, E-0041-004, MZA, Red antigua, Presupuesto de las plantillas de personal (Estado C: Plantilla numérica del personal de guardas).

Los pasos a nivel que coincidían con carreteras generales de importante tránsito obligaban a una vigilancia permanente en dos turnos, mientras que los pasos de caminos vecinales o puntos de poca importancia sólo se guardaban, según el discurso de las compañías, durante las horas de luz. El recurso de emplear para

¹² Reglamento de Inspección y Vigilancia de los Ferrocarriles, en *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.

[182]

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 bajo¹³.

Según el presupuesto económico de la compañía, el número de días cobrados por estos agentes fue de 365, lo que nos permite estimar el monto mensual de sus ingresos por jornal¹⁴. El personal de guardas, como máximo percibiría 60 pesetas al mes (2 pts de jornal diario) y las guardabarreras mujeres añadirían 15 pesetas al ingreso familiar¹⁵. La misma ocupación con distinta retribución. Las compañías no reconocieron en ello discriminación alguna, 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, petición rotundamente denegada por la compañía:

“(...) 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”¹⁶.

A este agravio había que sumar el obligado e involuntario cese cuando se produjera el cambio de destino del agente masculino por el que hubiera adquirido el puesto.

Creemos que estos jornales no pueden considerarse ventajosos. La *Gaceta de los Caminos de Hierro* ironizaba sobre la desigualdad salarial que mantenían las compañías ferroviarias, denunciando que éstas clasificaban a sus agentes en dos castas: una de predilectos, bien pagados y mimados, y otra de “estrujados y exprimidos hasta la crueldad más sangrienta”¹⁷. Una apreciación compartida por la asociación de trabajadores la *Unión Ferroviaria*, que atribuía el estoicismo de estos agentes a la esperanza de promoción profesional que, dicho sea de paso, no estaba garantizada¹⁸. En este punto debemos recordar que las huelgas generales

¹³ En el Reglamento General número 6 de la compañía TBF (1866), p. 7, se indican como condiciones particulares de los empleados de vigilancia de la vía la conveniencia “de ser casados o casarse en un breve plazo”.

¹⁴ Libro de Presupuestos (1915), tomo II, pp. 67-74.

¹⁵ Si tomamos 0,50 pts de jornal diario como promedio.

¹⁶ 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.

¹⁷ Juez Gonzalo (2000), p. 47.

¹⁸ Unión Ferroviaria (1912), pp. 6-7.

de ferroviarios de 1912 y 1917 tuvieron entre sus reivindicaciones la demanda de aumento salarial, especialmente entre los agentes de bajo sueldo¹⁹.

Para finalizar, resta referirse a los obreros de oficio: carpinteros, herreros y albañiles. El Cuadro 7 refleja que estos especialistas eran, dentro del conjunto de la plantilla numérica, los agentes mejor retribuidos, pues percibían en promedio 3,50 pts/día, pero representaban una parte insignificante de la plantilla numérica (1,54 %).

Cuadro 7.
Plantilla numérica del personal de carpinteros, herreros y albañiles,
Servicio de Vía y Obras, MZA, 1915

Destino	Número de agentes	Jornal diario pesetas
Carpinteros	1	5,75
	3	3,75
	9	3,50
	6	3,25
Herreros		\bar{x} carpinteros = 3,50 pts
	1	4,25
	3	3,75
	8	3,50
	7	3,25
Albañiles		\bar{x} herreros = 3,49 pts
	6	3,75
	10	3,50
	3	3,25
Total	57	\bar{x} albañiles = 3,54 pts

Fuente: AHF, E-0041-004, MZA, Red antigua, Presupuesto de las plantillas de personal (Estado E: Plantilla numérica del personal de carpinteros, herreros y albañiles).

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 hacinaban 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 las inmediaciones de los centros produc-

¹⁹ Martínez Vara (2004).

[184]

tivos. Las compañías ferroviarias desarrollaron una política de vivienda, aunque con objetivos y efectos disímiles. Emergencia Juez localizó la regulación que la *Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España* (Norte) estableció sobre el derecho a vivienda, descubriendo el carácter selectivo de su concesión²⁰.

En el Servicio de Vía y Obras de MZA, en 1915, la vivienda era una prestación que alcanzaba, prácticamente, a la totalidad de los obreros que integraban la plantilla numérica (Cuadro 8). El 94,17% de los agentes, independientemente de su condición de empleados u obreros, eran beneficiarios de ese elemento retributivo.

La laboriosa clasificación de datos no puede expresar la enorme subjetividad que encierra la vivienda como componente de la retribución. En primer lugar, debemos distinguir dos situaciones: la vivienda podía representar, bien el disfrute de un inmueble propiedad de la compañía, bien la percepción de una asignación monetaria. Del total de beneficiarios, el 98% (3.526 agentes) ocupaba un edificio de la compañía, y para la gran mayoría esa vivienda era una casilla (3.478 agentes). Éstas constituían unos modestos habitáculos, calificados por el ingeniero Mariano Matallana (1873) como infraestructuras miserables²¹. De hecho, la misma denominación “casilla” lleva implícita su modesto tamaño. Una apreciación que es refrendada por Imedio Moreno:

“Buena parte de las casas (...) no parecen más espaciosas que las chozas de un carbonero, pues muchas no tienen 30 metros y las habitan más de seis personas”²².

Cuadro 8.
Agentes que disfrutaban de vivienda, Servicio de Vía y Obras, MZA, 1915

Fuente	Número de agentes de vivienda	Agentes beneficiarios de agentes	Proporción sobre el total
Plantilla del Personal			
Oficina central	84		
Secciones	143		
Subtotal	227	82	36,12 %
Plantilla numérica del personal de			
brigadas	1.648	1.648	
guardas	1.994	1.967	
carpinteros, herreros y albañiles	57	-	
Subtotal	3.699	3.615	97,63%
Total del Servicio de Vía y Obras	3.926	3.697	94,17%

Fuente: AHF, E-0041-004, MZA, Red antigua, Presupuesto de las plantillas de personal (Estado H: Relación de agentes que disfrutaban de vivienda de la compañía).

²⁰ Juez Gonzalo (1991), pp. 251-259.

²¹ El mismo Vincenot (1975), p. 208, que tiende a idealizar a la *raza ferroviaria*, caracteriza las *maisonnettes* –casillas– como modestos edificios de reducido espacio.

²² Imedio Moreno (1906), pp. 14-21.

3.3.2. Gratificaciones ordinarias

Desde los años de su constitución, MZA 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 antes de que las gratificaciones se focalizaran hacia el alto personal²³.

En el expediente que venimos analizando, contamos con la relación de gratificaciones ordinarias percibidas por los agentes del servicio. Como puede apreciarse en el Cuadro 9, para 1915, éstas sólo fueron percibidas por 17 personas, pertenecientes en su totalidad a la plantilla del personal de la oficina central, y dirigidas principalmente al personal facultativo.

Cuadro 9.
Relación de gratificaciones que ordinariamente disfruta el personal del
Servicio de Vía y Obras, MZA, 1915

Destino	Número de agentes	Gratificaciones Pesetas-año
Ingeniero jefe	1	5.000,00
Ingeniero de División	3	1.500,00
Ingeniero de Material Fijo	1	1.500,00
Ingeniero auxiliar	1	500,00
Perito	1	500,00
Inspector de material fijo	1	400,00
Jefe de taller	1	750,00
Secretario	1	186,00
Oficial	1	186,00
Oficial	2	170,50
Oficial	2	139,50
Oficial	2	124,00
TOTAL	17	0,43 %

Fuente: AHF, E-0041-004, MZA, Red antigua, Presupuesto de las plantillas de personal (Estado I: Relación de agentes que ordinariamente disfrutaban de gratificaciones).

3.3.3. Gratificación especial por hijos a cargo

En el reparto de privilegios, resultaba más democrática la asignación de la *gratificación por hijos a cargo*. En 1911 MZA estableció mediante la *Orden de Dirección 195* un beneficio económico para aquellos agentes con poco sueldo –menos

²³ Juez Gonzalo (1991), pp. 231-237.

[186]

de 1.500 pts/año o, en su caso, con un jornal inferior a 4 pts/día-, que tuvieran una descendencia igual o superior a cuatro hijos menores de 17 años. Los agentes que reunieran estas características percibirían en dos fracciones las siguientes cantidades: 80 pts si tenían cuatro hijos, 100 pts por cinco hijos, 120 pts por seis hijos y 140 pts por siete descendientes o más²⁴.

Cuadro 10.
Agentes beneficiarios de la gratificación especial por hijos a cargo,
MZA, Servicio de Vía y Obras, 1915

Fuente	Número de agentes	Agentes beneficiarios	Proporción sobre el total de agentes
Plantilla del Personal			
Oficina central	84	(a) 7	
Secciones	143	(b) 30	
Subtotal	227	37	16,30 %
Plantilla numérica del personal de			
brigadas	1.648	(c) 469	28,16 %
guardas	1.994	(d) 104	5,21 %
carpinteros, herreros y albañiles	57	17	
Subtotal	3.699	590	15,95%
Total del Servicio de Vía y Obras	3.926	627	15,97%

Fuente: AHF, E-0041-004, MZA, Red antigua, Presupuesto de las plantillas de personal (Estado J: Relación de agentes que disfrutaban de gratificación especial por hijo a cargo).

Notas: (a) un auxiliar y cinco ordenanzas; (b) 18 asentadores, 5 operarios de taller, 3 operarios de almacén y 4 trabajadores con distinto destino; (c) 93 capataces y 376 obreros; (d) 37 guardabarreras y 67 guardas de noche.

En términos agregados, este elemento de la retribución sería disfrutado por un 16% de los agentes. Los matices se desvelan si se tiene en cuenta la clasificación por ocupación: era percibida preferentemente por el colectivo de las brigadas (28,16%) y minoritariamente por los agentes de guardería (5,21%). Sospechamos que esta llamativa diferencia responde, de nuevo, a una política de gestión corporativa, pues no parece coherente que los guardas tuvieran en 1915 una pauta de fecundidad restrictiva²⁵.

²⁴ AHF, Libro de Actas del Consejo de Administración de la compañía MZA (16 de mayo de 1911) [L-0395]. Esta misma gratificación ya se había aprobado en la compañía del Norte en 1904, Juez Gonzalo (1991), pp. 231-239.

²⁵ 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.

4. La mirada cualitativa en el análisis

En el estudio de las retribuciones se ha privilegiado, generalmente, un enfoque cuantitativo, al que se le asigna un estatus de objetividad poco contrastado. Existen otros factores para caracterizar las condiciones de vida material que las cifras desnudas no pueden mostrar. Es más, a veces la estadística favorece, intencionalmente, la distorsión de la realidad que se quiere describir, al omitir el contexto de los datos²⁶.

En esta parte de nuestra reflexión queremos tan sólo sugerir la necesidad de integrar un enfoque cualitativo, que tenga en cuenta aspectos no directamente mensurables de las condiciones de trabajo, pero determinantes en la valoración del bienestar de las personas, y que puede contribuir a atemperar las conclusiones de una mirada optimista, por precipitada.

4.1. Suficiencia de las remuneraciones

Hasta ahora las cifras han revelado una jerarquía de sueldos-jornales y una desigual distribución de las percepciones no salariales, que, en última instancia, estarían reproduciendo la estructura social de clase. Dado que la retribución es el principal recurso con el que cuentan los trabajadores para cubrir sus necesidades básicas –comer, vestirse, calentarse y cobijarse–, resulta pertinente valorar su suficiencia.

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 1915, deduciríamos que sólo a partir de un jornal de 3,50 pts/día se podía evitar el hambre²⁷. Circunstancia que únicamente se da en el caso de los 57 especialistas del Servicio de Vía y Obras –carpinteros, obreros y albañiles–. El resto del personal obrero (3.642 agentes) quedaría a una distancia variable. Ninguno de los agentes de las brigadas alcanzaba esa cuantía (Cuadro 5), y con mayor desventaja permanecía el colectivo de guardería. Podemos, pues, afirmar que el salario monetario percibido por el 93% de los agentes era de todo punto insuficiente como salario familiar²⁸. Si admitimos esta aseveración, debemos pensar que estos trabajadores y sus familias desplegarían estrategias alternativas para alcanzar la supervivencia. Como ya se señaló anteriormente, la opción de cultivar un huerto en el terreno anejo a la casilla fue la estrategia más común, lo que convertía a estos ferroviarios, y especialmente a sus mujeres e hijos, en pluriempleados²⁹. Las investigaciones de

²⁶ Huff (1954).

²⁷ Ballesteros Doncel (1996), pp. 359-372.

²⁸ Análoga conclusión alcanza Polo Muriel (2006), pp. 93-96, para los trabajadores de la *Compañía de los Ferrocarriles Andaluces*.

²⁹ Esta forma de lograr la subsistencia permaneció en el tiempo, pues se ha documentado que, en las décadas posteriores a la nacionalización del transporte ferroviario, se siguió practicando el autoconsumo mediante la explotación de pequeñas parcelas y la cría de animales de granja, Díaz Sánchez (2003), p. 121.

[188]

Martínez Vara (2004, 2006) señalan que la evolución de los salarios monetarios y reales en MZA, entre 1915 y 1935, mejoró, aunque identifican a los trabajadores del Servicio de Vía y Obras como el segmento inferior de la estructura empresarial, sugiriendo la improbabilidad de que sus remuneraciones permitieran cubrir el presupuesto familiar.

4.2. Jornada de trabajo y tiempo indisponible

El desempeño del trabajo es el medio generalizado de obtener ingresos y reproducir la vida; pero también importa retener las condiciones efectivas en que se realiza, pues éstas contribuyen poderosamente a determinar el bienestar-malestar de los trabajadores.

La jornada de trabajo es el tiempo establecido para desempeñar la actividad laboral asociada al puesto. Su examen analiza los límites de su duración y la estructura de su distribución, generalmente marcados por normativa interna de las organizaciones y condicionada a la existencia de una legislación específica. Sin embargo, en el caso de los obreros del Servicio de Vía y Obras han de tenerse en cuenta otras especificidades de gran interés.

En el Cuadro 11 se muestra la duración y distribución de la jornada laboral de los trabajadores de las brigadas, que, como se recordará, eran los encargados del mantenimiento del camino de rodadura. La información, proveniente de la dirección de la compañía, se halla consignada en los *Libros de Presupuestos*. Los datos señalan la existencia de ciclos estacionales en la duración y distribución horaria, suponemos que asociados a las horas de luz solar. También se advierte el carácter discontinuo y variable de la prestación, entre 10 y 12 horas diarias. Es necesario indicar que las cifras referidas al descanso diario están sesgadas, pues omiten que el tiempo de desplazamiento implicaba una sustracción al tiempo de descanso.

A esto, que por sí solo constituye una jornada excesivamente cruel, hay que añadir el detalle, para muchos desconocido, de que muchos obreros de estas brigadas tenían que recorrer diariamente la distancia de 7 kilómetros y medio entre su residencia y el lugar de trabajo, lo cual entre ida y regreso sumaba 15 kilómetros de recorrido a pie y a la intemperie, según estimaba la *Unión Ferroviaria*³⁰:

“(…) 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”³¹.

³⁰ Vincenot (1975), p. 213, cifra, para las brigadas en la red francesa, la longitud promedio de desplazamiento en 17 kilómetros. Díaz Sánchez (2003), pp. 102-103, refiere esta misma circunstancia cuando aborda las condiciones de vida y trabajo de los agentes de Vía y Obras tras la nacionalización. El tiempo indisponible empezó a reducirse cuando los trabajadores pudieron adquirir la bicicleta para hacer sus desplazamientos diarios al punto de trabajo.

³¹ Unión Ferroviaria (1912), p. 25.

El tiempo indisponible del trabajador hasta iniciar la siguiente jornada se alargaba, porque el regreso a la casilla se hacía a pie³². 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 pausa. 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 diesen, sin derecho a ninguna compensación³³. Quizá esta caracterización permita entender por qué la regulación de la jornada laboral fue una de las primeras reivindicaciones del movimiento obrero³⁴.

Cuadro 11.
Duración y distribución de la jornada de los obreros de las brigadas del Servicio de Vía y Obras, MZA, 1915

	Trabajo efectivo	Descanso en el trabajo	Permanencia	Descanso diario
Noviembre, diciembre, enero, febrero	8,45	1,30	10,15	13,45
Marzo, abril, septiembre y octubre	10,30	2,0	12,30	11,30
Mayo, junio, julio y agosto	10,30	3,0	13,30	10,30

Fuente: AHF, L-0050, *Libro de Presupuestos de la Red Antigua para 1915*, p. 68.

En cuanto al personal de guardería, también se precisan matizaciones sobre su jornada, prescindiendo del análisis de los puntos especiales que exigían una vigilancia completa durante 24 horas y se regulaban mediante el establecimiento de un sistema de turnos. Los guardabarreras desempeñaban una jornada variable, que podía alcanzar las 16 horas diarias. Las compañías solían atemperar su exceso, razonando que el trabajo efectivo se reducía, esencialmente, al paso de los trenes³⁵.

³² AHF, L-0050, *Libro de Presupuestos de la Red Antigua*, p. 68.

³³ MZA (1860).

³⁴ En 1877 se produjo en el sector ferroviario de Estados Unidos 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. La aprobación del Real Decreto de 3 de abril de 1919 fijaba la jornada máxima legal en ocho horas, pero su aplicación no fue automática ni general en todos los servicios.

³⁵ Un abuso que nos recuerda la reciente polémica europea de tiempo de trabajo, que ha pretendido alterar, especialmente en el personal médico y de los servicios de emergencia, la duración de las guardias, al querer distinguir entre período activo y período inactivo, contabilizándose este último como tiempo de descanso. El 9 de junio de 2008, el Consejo de Empleo de la UE aprobó la modificación de la Directiva 2003/88/CE –tiempo de trabajo–, que proponía la ampliación semanal de la jornada de 48 horas a 65 horas, siempre bajo el argumento de la necesidad de flexibilización para alcanzar competi-

[190]

Pero, al mismo tiempo, endurecían la disciplina hacia estos agentes, estableciendo como negligencia sancionable *no hacer la señal al tren* –colocándose a la derecha de la vía al paso del tren a una distancia de 1,50 metros e indicando vía libre, alto o, reducción de velocidad–³⁶. Por último, hay que advertir que el personal de vigilancia fue el grupo que más tarde se benefició del cambio legislativo que regulaba la jornada laboral de ocho horas por “no haber recaído solución sobre la forma y modalidades de su implantación”³⁷.

El discurso de MZA se esforzaba por devaluar la función de guardería, especialmente cuando era desempeñada por mujeres³⁸:

“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 guardabarrera”³⁹.

Este discurso era una tergiversación del trabajo real. Mientras las compañías afirmaban que la custodia de paso sólo exigía anunciar vía libre al tren, 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 por que 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; por la noche ordinariamente estaban cerradas, siendo abiertas ante la necesidad de tránsito, lo que exigía una disponibilidad total⁴⁰. Vincenot 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”⁴¹.

vidad y de que dicha medida tendría carácter voluntario y exigiría consentimiento por pacto individual entre personas empleadoras y personas trabajadoras. Esta norma fue rechazada por el *Parlamento Europeo*, gracias al buen hacer de Alejandro Cercas –diputado socialista europeo–.

³⁶ Norte (1885), pp. 17-18.

³⁷ AHF, L-0161, *Libro de presupuestos*, 1930, p. 181.

³⁸ Sobre el trabajo de las guardabarreras pueden consultarse los trabajos de Ballesteros Doncel (2003), pp. 335-355, y Domínguez y Prats (2003), pp. 357-375.

³⁹ AHF, Libro de Actas del Consejo de Administración de la compañía MZA (25 de septiembre de 1903) [L-0391].

⁴⁰ Garcés (1875), pp. 509-510.

⁴¹ Vincenot (1975), p. 207. Las mayúsculas son del autor.

4.3. Penosidad de las tareas

“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 clase”⁴².

Es de sobra conocida la penosidad de las condiciones de trabajo vividas por los obreros manuales en el primer tercio del siglo XX, percibida en la mayoría de los casos como inevitable. En este contexto, obtener una ocupación en una compañía ferroviaria se consideraba, especialmente desde la dirección de las grandes empresas –MZA y Norte–, como un gran privilegio. El sector ferroviario ofrecía empleo estable, con posibilidades de promoción y una serie de beneficios adicionales, como la vivienda, la posibilidad de solicitar anticipos sin interés, el acceso a economatos o, en su defecto, al tren-economato, etc. Este paquete retributivo se exhibía y publicitaba con enorme profusión por los gerentes, que elaboraban informes técnicos con una orientación lingüística bien definida. Así, para MZA se pueden consultar monografías como *Ventajas diversas disfrutadas por el personal de los diferentes servicios* (1933-1935), o en el caso de Norte, *Instituciones establecidas por la compañía a favor de su personal* (1912). Sin embargo, las investigaciones contables de Martínez Vara señalan la exageración propagandística de tales privilegios, que, dicho sea de paso, no eran igualmente accesibles al conjunto de los agentes⁴³.

Tampoco se puede obviar que el rigor del trabajo del 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 tenía como consecuencia un envejecimiento prematuro y, por ende, una muerte anticipada⁴⁴.

Quizá el elemento más trágico y a la vez más silenciado sea el de la siniestralidad laboral, sobre la que De los Cobos y Martínez Vara llegan a afirmar que quedó deliberadamente encubierta⁴⁵. El médico García del Villar afirmaba, con relación a la conservación del camino ferroviario:

“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

⁴² Unión Ferroviaria (1912), p. 24.

⁴³ Martínez Vara (2004), pp. 105-106.

⁴⁴ La extrema dureza de las tareas de mantenimiento de la infraestructura ferroviaria ha sido evocada y recogida mediante testimonios orales de los hijos de los obreros: “¿En Vía y Obras? (...) mi padre tenía las manos igual (...) que la suela de mi zapato, era acero puro, del trabajo (...) encalladas”, Díaz Sánchez (2003), p. 101.

⁴⁵ De los Cobos y Martínez Vara (2006), p. 18.

[192]

fractura de los miembros o sufriendo el aplastamiento y trituración de sus miembros inferiores”⁴⁶.

En síntesis, las condiciones efectivas de trabajo de los obreros del Servicio de Vía y Obras, considerando una perspectiva multidimensional, se caracterizaron por su exigencia, que, en nuestra opinión, no fue adecuadamente compensada por la empresa. No somos los primeros en abrir esta línea de interpretación. De los Cobos y Martínez Vara no tienen ningún reparo en hacer la siguiente afirmación:

“(…) [las compañías] impusieron jornadas extenuantes a plantillas mínimas, bajas remuneraciones, exigieron la obediencia escrupulosa a reglamentos y superiores e incluso propugnaron actos heroicos en defensa de los viajeros y los bienes de las compañías”⁴⁷.

4.4. Violencia simbólica e identidad corporativa

Si el trabajo de los obreros de Vía y Obras exigía tanto esfuerzo y éste era retribuido modestamente, ¿qué retenía a los agentes en la compañía?, ¿por qué ser ferroviario representaba un proyecto vital e ilusionante, que, además, se ambicionaba como destino para los hijos? A nuestro parecer, se podrían articular dos hipótesis no excluyentes. La primera es la oportunidad de contar con un empleo estable. En el primer tercio del siglo XX, el mercado de trabajo español era mayoritariamente agrario. Esta circunstancia implicaba, en el caso de los jornaleros, una discontinuidad de ocupación, pues la estacionalidad de las tareas les obligaba, en muchos casos, a combinar varias faenas. En cuanto a los pequeños propietarios, el trabajo agrícola tampoco garantizaba un resultado siempre positivo, al estar las cosechas condicionadas por los efectos adversos de la naturaleza. En este contexto, se puede entender que un jornal diario permanente se apreciara como una garantía de supervivencia, sin menoscabo de ser necesariamente complementado con otras fuentes de ingreso.

La segunda hipótesis es la existencia de una acción de *dominación dulce*, interiorizada por los trabajadores y soportada en la confianza de un futuro reporte de ganancias materiales. El concepto de *violencia simbólica*, acuñado por Bourdieu y Passeron (1977), nos parece pertinente y útil como argumento explicativo. “La violencia simbólica es esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas expectativas colectivas”⁴⁸. Creemos que las compañías ferroviarias ejercieron esta acción para construir identidad, es decir, una adhesión de los trabajadores para hermanarse con la organización, favorecer la cooperación y someterse de forma acrítica a la autoridad. La promoción en las compañías ferroviarias de toda Europa se basaba en la lógica de los mercados internos. Un sistema dúctil para retener personal y garantizar su control. A los

⁴⁶ García del Villar (1958), p. 42.

⁴⁷ De los Cobos y Martínez Vara (2006), p. 21.

⁴⁸ Fernández (2005).

trabajadores eficientes y disciplinados se les prometía alcanzar, antes o después, una trayectoria de movilidad ascendente, siempre que mostraran aptitud y lealtad. Esta táctica de proyectar un beneficio simbólico susceptible de transformarse en un beneficio económico permitía a las empresas reducir costes de transacción, planificar la cobertura del servicio a largo plazo y, lo más importante, eludir las amenazas sindicales⁴⁹.

Este poder invisible llegaba al extremo de solicitar de los agentes la subordinación de sus propios intereses como personas. Garcés advierte en su *Diccionario de los Ferrocarriles* la exigencia que requería el trabajo en los caminos de hierro:

“(...) son bien pocos los que poseen nociones claras y exactas de la carrera en la que solicitan entrar, ni de las obligaciones que pueden contraer. El mayor número de ellos miran los empleos de los ferrocarriles como beneficios simples, cuando en realidad son los cargos más penosos, los eslabones más pesados que pueden sujetar a un empleado. Todo agente de estas empresas, sea cual fuere el grado que ocupe en la jerarquía de los empleos (...) no debe entrar en el servicio de los caminos de hierro si antes no hace el sacrificio completo de su independencia personal, de cualquier otra idea que no sea la de su cargo, de todos los instantes de su vida, tanto de día como de noche. El servicio de los ferrocarriles es el más exigente del mundo: rara vez puede el empleado disponer de una mañana, de una tarde, de una hora (...) Las funciones responden de la seguridad, de la vidas de miles de viajeros y de la buena conservación de mercancías, alhajas, etc., aún del material y por consiguiente del interés público y de las mismas empresas”⁵⁰.

En 1901, Emilia Pardo Bazán escribía un relato breve en *Blanco y Negro* que merece la pena leerse, no sólo por su valor literario, sino también porque trasmite, implícitamente, la controversia a la obediencia extrema, capaz de generar un espíritu de servidumbre entre los empleados. Su texto hace referencia al extremado celo con el que desempeñaba su cargo un jefe de estación:

“Terrible es la faena diaria del jefe de estación. Para él no hay domingos, ni días festivos, Carnavales, ni Navidades; para él no hay día ni noche (...) Su cabeza pertenece a la Compañía y a los viajeros”.

El sacrificio vital de anteponer los intereses de las compañías sobre las necesidades y preferencias personales no sólo significaba inculcar una mentalidad afecta a los intereses de la corporación, sino que, además, las compañías se ocuparon de desarrollar mecanismos, mediante incentivos y un rígido sistema disciplinario, para garantizar la obediencia al compromiso contraído. Eduardo Maristany (1889) –director ilustre de la MZA– afirmaba que:

“El servicio de los ferrocarriles debe asimilarse al del ejército en todo cuanto se refiera a la seguridad de los trenes. La regularidad absoluta y permanente, condición indispensable de la seguridad, sólo puede obtenerse del personal cuando adquiere la evidencia de que una falta, cualquiera que sea, no ha de ser perdonada”.

⁴⁹ Howlett (2000) y Martínez Vara (2004).

⁵⁰ Garcés (1875), pp. 216-219.

[194]

5. Conclusiones

Admitiendo todas las restricciones que implica un análisis focalizado, 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: MZA. En esta corporación observamos 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 los dos colectivos fueron muy diferentes. Los *empleados* gozaban de ventajosos sueldos, aunque su proporción apenas superaba el 5% del total de la plantilla examinada. Para el resto de los agentes del Servicio de Vía y Obras, a excepción de los obreros especialistas, las remuneraciones monetarias resultaron escasas como *salario familiar*, lo que obligaría a desarrollar estrategias familiares compensatorias.

De las percepciones no salariales, la vivienda significó el elemento de la retribución percibido por mayor número de trabajadores. El 94,17% de los agentes fue beneficiario de dicha infraestructura, propiedad de MZA. Sin embargo, si se apela a su calidad y tamaño se puede reconocer más una maniobra de imagen corporativa que una efectiva 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 del 1%– 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 Servicio de Vía y Obras. Cuando damos voz a los trabajadores, la retórica de las compañías sobre los privilegios del empleo ferroviario se desdibuja.

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 agentes, el empleo se prestó en condiciones muy precarias.

Bibliografía

- 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*, ed. Asociación de Historia Social y UGT, Madrid, pp. 359-365.
- 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, Jaume (comp.): *Consumo, condiciones de vida y comercialización. Cataluña y Castilla, siglos XVII-XIX*, ed. Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, Valladolid, pp. 229-242.
- BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda y MARTÍNEZ VARA, Tomás (2001): “La evolución del empleo en el sector ferroviario español, 1893-1935”, *Revista de Historia Económica*, XIX, nº 3, pp. 637-677.
- BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (2003): “La construcción del empleo ferroviario como una profesión masculina, 1857-1962”, en SARASÚA, Carmen y GÁLVEZ, Lina (eds.): *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo*, Publicaciones de la Universidad, Alicante, pp. 335-354.
- BOURDIEU, Pierre y PASSERON, Jean-Claude (1977): *La reproducción*. Laia, Barcelona.
- COMISIÓN DE REFORMAS SOCIALES (1889): *Información oral y escrita publicada de 1889 a 1893* [edición al cuidado de Santiago Castillo], Centro de Publicaciones del Ministerio de trabajo, Madrid, tomo II, pp. 129-150.
- COMPAÑÍA DE ALCOY A GANDÍA (1892): *Organización de las brigadas de conservación de la vía e instrucciones para las mismas*. Imprenta de F. Doménech, Valencia.
- DE LOS COBOS ARTEAGA, Francisco y MARTÍNEZ VARA, Tomás (2006): “Gran clase, tercera y trabajadores. Seguridad y clases en el ferrocarril español del siglo XIX”, *IV Congreso de Historia Ferroviaria*, Málaga.
- DÍAZ SÁNCHEZ, Pilar (2003): “El trabajo de conservación y mantenimiento de las vías”, en VV.AA., *El mundo del trabajo en RENFE. Historia Oral de la Infraestructura*, Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid, pp. 93-138.
- DOMÍNGUEZ PRATS, Pilar (2003): “Trabajos iguales, condiciones desiguales. Las guardesas y las guardabarreras en RENFE (1941-1971)”, en SARASÚA, Carmen y GÁLVEZ, Lina (eds.): *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo*, Publicaciones de la Universidad, Alicante, pp. 357-376.
- FERNÁNDEZ, José Manuel (2005): “La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu. Una aproximación crítica”, *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 18, pp. 7-31.

[196]

- GARCÉS, Benito (1875): *Diccionario razonado legislativo y práctico de los ferrocarriles españoles bajo el aspecto legal, técnico, administrativo y comercial de los mismos*. Imprenta Campuzano, Madrid.
- GARCÍA DEL VILLAR, Abdón (1958): *Estudio médico-legal de los accidentes ferroviarios*. Gráficas López López, Málaga.
- HOWLET, Meter (2000): “Evidence of the Existence of an Internal Labour Market in the Great Eastern Railway Company”, *Business History*, 42, nº 1, pp. 21-40.
- HUFF, Darrell (1954): *How to Lie with Statistics*. Norton, New York.
- IMEDIO MORENO, Antonio (1906): *El ferrocarril por dentro*. Imprenta de El Semanario de Cabra, Lucena.
- JUEZ GONZALO, Emerenciana (1991): *El mundo social de los ferrocarriles españoles, 1857-1917*. Tesis doctoral, Facultad de Geografía e Historia, UCM, Madrid.
- JUEZ GONZALO, Emerenciana (2000): *Los ferroviarios de las Antiguas Compañías. Una historia desconocida*. Ediciones TREA, Gijón.
- JUEZ GONZALO, Emerenciana (2009): *Los ferroviarios de RENFE en el período franquista y los inicios de la transición, 1941-1976*. Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid.
- MARISTANY, Eduardo (1889): *Memoria sobre las mejoras que, con arreglo a los adelantos modernos, y bajo el punto de vista de la seguridad en la explotación, pueda producirse en el material fijo y móvil y en los sistemas de frenos y señales de los ferrocarriles españoles*. Establecimiento tipográfico Gregorio Juste, Madrid.
- MARTÍNEZ VARA, Tomás (2004): “Los costes laborales y la crisis de MZA, 1913-1935. Datos y algunas reflexiones”, *TST*, nº 7, pp. 103-146.
- MARTÍNEZ VARA, Tomás (2006): “Salarios y programas de bienestar industrial en la empresa ferroviaria MZA, (1915-1935)”, *Investigaciones de Historia Económica*, nº 4, pp. 101-138.
- MATALLANA, Mariano (1873): *Manual práctico para la conservación de las vías férreas*. Establecimiento tipográfico de Narciso Ramírez y Compañía, Barcelona.
- MUÑOZ RUBIO, Miguel y VIDAL OLIVARES, Javier (2001): “Los ferrocarriles en la historiografía española”, *TST*, nº 1, pp. 81-111.
- MZA (1860): *Instrucciones para los guarda-vía de día y de noche y para los obreros de la vía*. Imprenta y estereotipia de M. Rivadeneyra, Madrid.
- NORTE (1885): *Reglamento para la vigilancia y conservación de la vía aprobado por R.O. 15-XI-1883*. Imprenta Central de los Ferrocarriles, Madrid.
- PARDO BAZÁN, Emilia (1901): “Sin Esperanza”, *Blanco y Negro*, 13 de julio, pp. 2-3.
- PLAZA PLAZA, Antonio (2004): *El asociacionismo ferroviario en España, 1875-1936*. Tesis doctoral inédita defendida en la Universidad Autónoma de Madrid.

- PÉREZ SÁNCHEZ, Guillermo (1996): *Ser trabajador: vida y respuesta obrera. Valladolid 1875-1931*. Secretariado de Publicaciones de Intercambio Científico de la UV, Valladolid.
- POLO MURIEL, Francisco (2006): *Una aproximación al perfil sociolaboral de los trabajadores del servicio de Vía y Obras de la Compañía de los Ferrocarriles Andaluces (1877-1941)*, DEA –Diploma de Estudios Avanzados–, Departamento de Historia Contemporánea, UAM, Madrid.
- POLO MURIEL, Francisco (2008): “El factor humano en el Servicio de Vía y Obras de la Compañía de los Ferrocarriles Andaluces (1877-1936)”, en *150 Años de Ferrocarril en Andalucía: Un balance*, Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid, pp. 641-719.
- UNIÓN FERROVIARIA (1912): *Lo que quieren los ferroviarios: exposición razonada y argumentada de las principales aspiraciones del personal ferroviario en España*. Unión Ferroviaria, Barcelona.
- VINCENOT, Henri (1975): *La vie quotidienne dans les chemins de fer au XIX siècle*. Hachette, París.