



## X Congreso Internacional de Historia Ferroviaria Alcázar de San Juan, 24-25-26 de junio de 2026

Sesión IX. General.

Sessão IX. Geral.

Session IX. General.

La gestión de los recursos humanos en M.Z.A. (1858-1874).

A gestão de recursos humanos na M.Z.A. (1858-1874).

Human resource management at M.Z.A. (1858-1874).

---

JOAQUÍN GARCÍA RAYA

ASHIF/ADIF

jogaya@hotmail.com

Comunicación de acceso abierto distribuido bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional \(CC-BY 4.0\)](#). / Comunicação de acesso aberto distribuída sob uma [Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional \(CC-BY 4.0\)](#). / Open access paper under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC-BY 4.0\)](#).\*\*

**Resumen:** Esta Comunicación pretende ampliar el conocimiento empresarial de la compañía ferroviaria. En concreto la gestión de sus recursos humanos desde el inicio de su actividad, al que seguirá un estudio más pormenorizado de los Servicios en que la Compañía estaba dividida. La investigación se ha centrado en este año, como el inicio de los estudios para el ferrocarril británico (Howlett, varios años), sobre la posible existencia de Mercados Laborales Internos (MLI), anteriores a lo fijado por las investigaciones. Lo que investigaremos es si las compañías ferroviarias españolas utilizaron este concepto desde el primer momento, aunque el término viniera mucho después, lo cual permitiría establecer la modernidad de las compañías ferroviarias españolas y, por ende las francesas.

**Palabras clave:** Ferrocarril; Recursos Humanos; Empresa; M.Z.A.

**Resumo:** Esta comunicação visa ampliar a compreensão das práticas comerciais da empresa ferroviária, especificamente a sua gestão de recursos humanos desde o início. Seguir-se-á um estudo mais detalhado dos serviços em que a empresa estava dividida. A investigação centrou-se este ano, bem como no início dos estudos sobre as ferrovias britânicas (Howlett, vários anos), relativamente à possível existência de Mercados Internos de Trabalho (MITs) antes das conclusões da investigação. A nossa investigação irá explorar se as empresas ferroviárias espanholas utilizaram este conceito desde o início, embora o próprio termo tenha surgido muito

mais tarde. Isto permitir-nos-á estabelecer a modernidade das empresas ferroviárias espanholas e, conseqüentemente, das suas congéneres francesas.

**Palavras-chave:** Ferrovia; Recursos Humanos; Empresa; M.Z.A.

**Abstract:** This communication aims to broaden the understanding of the railway company's business practices, specifically its human resource management from the outset. This will be followed by a more detailed study of the services into which the company was divided. The research has focused on this year, as well as the beginning of studies for British railways (Howlett, several years), regarding the possible existence of Internal Labor Markets (ILMs) prior to the findings of the research. Our investigation will explore whether Spanish railway companies used this concept from the beginning, even though the term itself came much later. This would allow us to establish the modernity of Spanish railway companies and, consequently, their French counterparts.

**Keywords:** Railway; Human Resources; Company; M.Z.A.

---

## INTRODUCCIÓN

La pregunta inicial de centrar la cuestión exclusivamente en los Mercados Laborales Internos (en adelante, M.L.I.), no es correcta. Los M.L.I. son un mecanismo, a no ser que se entiendan como una forma global, utilizado por las compañías para realizar su política laboral. Para dilucidar esto, tomamos como Modelo a Doerniger y Piore y la Metodología de los artículos de Howlett.<sup>1</sup>

Los primeros caracterizaron al M.L.I. respecto a salario y carrera profesional por normas internas y no por la presión del mercado laboral. Esto implicaba que el acceso a la empresa se realizaba por los puestos más bajos del escalafón (“puertos de entrada”), produciéndose de esta manera una movilidad ascensional para cubrir los puestos superiores. Además, había otro movimiento horizontal hacia otros Servicios (pase).

Según Doerniger y Piore El MLI tiene su origen en:

1. El desarrollo en funciones exclusivas para ese medio productivo.
2. Etapa formativa en la jornada laboral, caracterizada por su informalismo, su pragmatismo y enseñanza realizada por un superior jerárquico.
3. Leyes consuetudinarias, escritas o no, que dan como resultado la aparición de conjuntos sociales identificables con una “familia” con una ética, castigando su vulneración, siendo “causa justa de despido” (pág. 70).

---

<sup>1</sup> Doerniger, P. B. y Piore, M. J. (1971), Howlett (2001).

Howlett (2001) señalaba que la gestión de los RR.HH. en una gran compañía ferroviaria era establecer:

1. la evidencia de un mercado laboral estructurado dentro de la empresa,
2. dónde había rápidas promociones,
3. cómo era castigado el mal comportamiento y
4. cuál era la relación entre los niveles de los puestos y la compensación salarial,

Aunque todos ellos fijaban un inicio a finales del siglo XIX.

Este tema ha preocupado a Martínez Vara, bien solo o con otros investigadores. Pero ha sido la publicación de Portillo Pérez y Mar Molinero (2007), quienes han estudiado el tema, siguiendo el modelo de Drummond.

Sin embargo, este último estudio posee algunas limitaciones:

1. el estudio se basa en los datos utilizados por Martínez Vara y Ramos Gorostiza sobre el Taller General de MZA en Madrid, obviando el resto de la Compañía.
2. Además, estos trabajadores no eran empleados de la Compañía.<sup>2</sup>

Ambas limitaciones obligan a estudiar los M.L.I., consultando otras fuentes, donde recojan cualquier movilidad de los empleados. Es decir, acudir a las Sesiones del C.A. Por lo tanto el planteamiento de circunscribir el estudio del M.L.I. a una sola Dependencia (y no Servicio), por muy grande que esta fuera, sesga el análisis y obliga a contestar otras preguntas no tenidas en cuenta:

1. ¿Qué pasaba en el resto de Departamentos (Divisiones, Servicios)?
2. ¿Cuál era el comportamiento empresarial para el resto de trabajadores, únicos que MZA consideraba como empleados?

Estas cuestiones centran la investigación. La cual no está cerrada, al no tenerse en cuenta todo el horizonte temporal señalado, aunque este espacio temporal sí lo ha sido para los datos principales.

---

<sup>2</sup> Martín-Gamero, (1891), señaló que existían dos tipos de trabajadores en las compañías ferroviarias españolas: los empleados, cuyo nombramiento como tales era realizado por el Consejo de Administración (en adelante C.A.) y los obreros, operarios, numerarios, etc., quienes eran contratados directamente por los Servicios y que no tenían el Status Jurídico de “empleado”.

## 1. M.Z.A. Y LA GESTIÓN DE PERSONAL EN LA COMPAÑÍA.

MZA consideró la gestión del personal muy importante. Buscando una correcta gestión, el C.A. solicitó la situación laboral de los trabajadores al Director, desde las primeras Sesiones.<sup>3</sup> Desconocemos el informe presentado, pero los requisitos solicitados (relación contractual, funciones, sueldo y Residencias) y su elaboración en una semana, lleva a pensar bien que eran pocos los trabajadores o que había un control administrativo avanzado.

La legislación española se desentendía de materia laboral, al igual que la legislación francesa, aunque esta señalaba que se debía de contratar suficiente personal que garantizase el servicio en buenas condiciones de seguridad y orden público. Sin embargo, la legislación española no dudaba de la responsabilidad penal de los trabajadores.<sup>4</sup>

Además de tener un conocimiento exacto de las personas que trabajaban en el tramo abierto hasta Albacete, debía de prever las necesidades que la apertura de los tramos Albacete-Almansa y Almansa-Alicante producirían.<sup>5</sup> Sobre todo al señalar José Salamanca que el personal contratado para la construcción del primer tramo, muchos no tenían la preparación para trabajar ya en la explotación.<sup>6</sup> La apertura del primer tramo no significó nombramientos del C.A., por lo que tuvo una plantilla provisional. De esta forma solo podemos conjeturar sus procedencias:

1. Del personal de la construcción que fuera válido, mientras quien no estaba cualificado, quedaría formándose.
2. Ascenso a una categoría superior, por ejemplo, de telegrafista a Jefe de Estación o de maquinista a Jefe de Depósito, o traslados, dejando vacante la plaza ocupada hasta este momento.

---

<sup>3</sup> Sesiones 05/02/1857 y 12/02/1857 (AHF-MFM:L-373:13 y 17, respectivamente).

<sup>4</sup> Artículos 2 y 21 de la Ley de Policía de Ferrocarriles (*Gaceta de Madrid*, 17/11/1856). Respecto a la legislación francesa el *Cahier des Charges* de 1847, artículos 27 y y5, además la ordenanza del 15/11/1846 (Maurice, Julien, 2019).

<sup>5</sup> El primer tramo quedó abierto el 17/11/1857, mientras que el segundo fue el 15/03/1858 (García Raya, 2006).

<sup>6</sup> Esta información la dio a conocer en la Sesión del 20/06/1857, cinco meses antes de abrir el tramo a la explotación (AHF-MFM:L-373:89). El C.A. delegó la responsabilidad en el Director para juzgar la aptitud de este personal y su posible nombramiento como empleados de plantilla de MZA.

El C.A. consideraba como potestad exclusiva todo lo relacionado con el personal empleado,<sup>7</sup> censurando a los Jefes de Servicio cuando habían realizado nombramiento de empleados, saltándose el procedimiento establecido.<sup>8</sup> Otra cosa era la contratación de personal eventual,<sup>9</sup> el cual podía ser contratado por el Director General a propuesta de los Jefes de Servicio; pero este personal sólo podía estar contratado por cuatro meses. Esta temporalidad fue recordada al Director General más de una vez, lo que nos da idea que el C.A. también consideraba de su incumbencia a este personal, ya que muchas categorías ocupadas por ellos, eran el “puerto de entrada” para ser empleados y así tener todos los derechos, sobre todo en los distintos niveles de “cuellos blancos”.

De esta manea, el C.A. quería una gestión total del personal empleado (y no empleado), por lo que obligó que la oficina de Contabilidad llevase un Libro de Registro, donde apareciera todo el personal empleado, con la movilidad que le afectara. Esto obligaba a que cualquier decisión o solicitud fuera conocida por el C.A. que la aprobaría y quedase registrada. Además, también obligaba que cualquier incorporación estuviera justificada, tanto en el puesto como por la persona quien lo cubriría. Esta justificación debía de venir avalada por el Jefe de Servicio.<sup>10</sup>

### **1. 1. Primer Organigrama de la Compañía.**

La primera nómina de personal fue aprobada por el C.A. entre las Sesiones del 14/01/1858 y el 22/03/1858. Esta recogía la distribución por Servicios y sus Departamentos, los sueldos y Residencias (éstas no para todas las funciones).<sup>11</sup> Esta distribución no sólo abarcaba al personal

---

<sup>7</sup> El art. 26.r de los Estatutos de la Compañía (1857), señala, como competencia del C.A., el nombramiento y separación de los empleados, a propuesta del Director, así como sus funciones y retribuciones.

<sup>8</sup> Este procedimiento era el siguiente: 1) Solicitud al Director General de cubrir alguna vacante, 2) el Director General solicitaba al C.A. en una Sesión que aprobase este movimiento, 3) el C.A. lo aprobaba (era muy difícil que no lo hiciera) y 4) desde este momento se reconocía este cambio en el Organigrama.

<sup>9</sup> También llamado “Operario”, “Auxiliar”, “Suplementario”, “jornalero”, etc.

<sup>10</sup> Desde la Sesión 16/11/1859, todo nombramiento de empleado debería de tener un informe con sus antecedentes.

<sup>11</sup> Maquinistas y fogoneros no vienen distribuidos en los Depósitos que la Compañía dispuso.

contratado, también reconocía puestos sin cubrir, los cuales fueron cubriéndose en las siguientes Sesiones; por lo que muy pronto esta distribución comenzó a modificarse.

Así Explotación quedó dividida en Comercial y Movimiento.<sup>12</sup> También hubo necesidad de aumentar personal, como fue el caso del Servicio de Contabilidad General, de Intervención y Estadística (en adelante C.G.I.yE.), pasando de 26 a 37 empleados.<sup>13</sup> Este primer organigrama sirvió para dar una imagen de mayor coherencia, como la adscripción del personal de Engrasadores al Departamento de Trenes (Tracción y Material), los cuales formarían el Departamento del “Recorrido”, posteriormente.<sup>14</sup> Esta imagen pasaría a ser la de cualquier compañía ferroviaria española, con los Servicios Activos, además de los adscritos a la Administración Central.

El total de empleados ascendió a 773 empleados de plantilla. Quedan fuera los jornaleros de los Talleres y de los Depósitos de Tracción y Material, además de las Brigadas de Conservación y Vigilancia de Vía y Obras y de personal suplementario y jornalero de Movimiento.

La mitad de este personal quedaba adscrito a **Movimiento** (49,67%). El Servicio de Movimiento se estructuraba en distintos Departamentos: además de la Oficina Central, estaba la Inspección (que incluían a los Revisores), el Relojero y el Telégrafo (mantenimiento, ya que los telegrafistas estaban adscritos a Estaciones, aunque funcionalmente dependían de este Departamento).

El Departamento de Trenes, con 27 Conductores y 31 Guarda-frenos, representaba el 15,10% del Servicio y era un Departamento de gran importancia, al asegurar la seguridad de las composiciones durante el trayecto y estructurado por cantones, cuyas cabeceras es muy posible estuvieran en la misma Residencia que los Depósitos de Tracción.<sup>15</sup>

De los 384 empleados de Explotación, 286 (74,28%) tenían como Residencia, alguna de las 32 estaciones. El Primer organigrama en “Estaciones” marca la escala salarial de los Jefes de Estación (en adelante J.E.), dependiendo de la categoría de la estación.

Las seis categorías de estaciones tienen su reflejo en el sueldo de estos empleados, consecuencia del movimiento comercial previsible y de

---

<sup>12</sup> Sesión 15/09/1858 (AHF-MFM.L-373:377-378).

<sup>13</sup> Sesión 22/12/1858 (AHF-MFM.L-373:436-437).

<sup>14</sup> Vicente Garcés, Benito (1869:490).

<sup>15</sup> Sinónimo de circunscripción o tramo en que se divide una línea ferroviaria.



mismo personal que las de 5º categoría. El número máximo pertenece a Alcázar (13 empleados), quedando por cubrir el Sub-Jefe Recaudador, el Sub-Capataz y el Farolero.

La importancia de esta estación es muy grande, porque aquí no aparecen las personas asignadas al Depósito, ni las que estaban en el Almacén, tampoco las de Vía y Obras. Esta importancia se pone en relación con una actividad comercial previsible al querer encauzar tráficos carreteros desde la carretera de Andalucía,<sup>17</sup> para convertirse en el primer nudo ferroviario peninsular de gran importancia, al lanzar los Rothschild el ferrocarril hacia toda la parte meridional de la Península.

A continuación estaba el Servicio de **Tracción y Material** con 212 empleados que representaban el 27,38%, también perfectamente estructurado en los departamentos de Trenes (Maquinistas, Fogoneros y Engrasadores), con 166 empleados, seguido del Departamento de Depósito con 22 empleados, habiendo dos categorías de Depósitos, reflejado en el sueldo de los Jefes.<sup>18</sup> Llama la atención que no hubiera nombrados Fogoneros de 1ª, fue una categoría que quedó apenas sin cubrir. En cambio, el personal empleado en Talleres se reducía a ocho, la mayoría en Aranjuez, ya que el Taller de Madrid no tenía desarrollo, ya que estaba en construcción.

El otro Servicio Activo, **Vía y Obra** era el tercero con nómina de 71 empleados de los cuales sólo 51 tenían nombramiento, con una estructura que abarcaba la línea Madrid-Alicante. El Servicio estaba diseñado de tal forma que la línea quedaba perfectamente cubierta de manera funcional y territorial.<sup>19</sup> Por debajo del Ingeniero Jefe había dos ingenieros Jefes de División con Residencia en Madrid y Alicante que se repartían casi por igual el kilometraje de la línea, por debajo de estos, los Jefes de Sección tenían a su cargo unos tramos que controlarían de forma directa, podían estar apoyados por Ayudantes o estaban solos en la Sección. En el escalón inferior se situaban los Asentadores,<sup>20</sup> con la asignación de un cantón entre 35 y 50 kilómetros.

La existencia de tantas plazas sin cubrir tenían un motivo planificado: la admisión de estas personas será el ritmo de las

---

<sup>17</sup> MZA llegó incluso a considerar la finalización de la carretera que comunicaba Alcázar con dicha carretera (AHF-MFM.L -373:244).

<sup>18</sup> 1ª Clase: Madrid, Albacete y Alicante. 2ª Clase: Aranjuez, Alcázar y Almansa.

<sup>19</sup> Zaragoza estaba en construcción, aunque MZA no era la constructora en este momento.

<sup>20</sup> En la línea de Zaragoza, recibían el nombre de "Vigilantes", con el mismo sueldo.

necesidades del Servicio y después de analizar la aptitud de los aspirantes. También se dejaban para Ascensos de las personas más calificadas.

Al estudiar los sueldos, lo primero que debemos de tener en cuenta es que disponemos de algunos jornales, salvo para Vía y Obras. Con esos el gasto de personal suma 5.993.585 rs. Sin aquellos, el gasto se reduce hasta 5.382.750 rs.<sup>21</sup> El Servicio con mayor participación en el total de sueldos es Movimiento (36,18%), seguido de Tracción y Material que participa con el 32,32% y Vía y Obras, con el 15,12%. El resto de Servicios no llegan al 6%.<sup>22</sup> El otro grupo apenas supera el 2% (Comercial), o no llegan ni siquiera al 1%.<sup>23</sup>

Al igual que el personal de los Servicios Activos son los mayoritarios y a gran distancia, la suma del estipendio de estos Servicios representa un porcentaje muy alto (83,98%):

<b>Servicios</b>	<b>Sueldo Medio</b>	<b>% Sueldos Total</b>	<b>% Empleados Total</b>	<b>Relación Sueldos/ Empleados</b>	<b>Dif. Total-Servicio</b>
Total	0,00	100,00	100,00	1,00	0,00
Secretaría C.A.	13.200,00	1,23	0,65	1,89	0,89
Secretaría D. Gral.	8.800,00	0,82	0,65	1,26	0,26
C.G.I.yE.	10.778,00	5,41	3,49	1,55	0,55
Comercial	14.800,00	2,21	1,03	2,15	1,15
Médico	8.000,00	0,59	0,58	1,02	0,02
Almacenes	5.556,49	5,88	7,36	0,80	-0,20
Tracción y Material	8.207,55	32,32	27,39	1,18	0,18
Vía y Obras	11.691,55	15,42	9,17	1,68	0,68
Movimiento	5.072,21	36,18	49,67	0,73	-0,27

La tabla de “Relación...” nos señala la desviación de la primera magnitud respecto a la segunda, en caso de superar la unidad, y si queda

<sup>21</sup> Al no contemplar los jornales de Vía y Obras que serían muy altos, nos daría una cifra irreal.

<sup>22</sup> Almacenes el 5,88% y C.G.I.yE. con el 5,41%.

<sup>23</sup> El Servicio Médico representa el 0,59%, la Dirección el 0,82% y la Oficina del C.A. el 1,23%.

por debajo de la unidad, nos destaca la importancia de la magnitud “Empleados” respecto a los “Sueldos”.<sup>24</sup> Como vemos, los sueldos más abultados (respecto al número de empleados), es Comercial. La razón es muy sencilla, el Jefe del Servicio tenía un sueldo muy alto ya que conservó éste, cuando fueron separados Movimiento/Comercial. Además, el Servicio no estaba desarrollado todavía.

En el otro lado, Movimiento representa el más alejado de la unidad. La explicación se debe también como lo contrario a lo que hemos señalado para Comercial. El Jefe de Servicio cobraba el sueldo menor de los Servicios más importantes y muchos de los empleados tenían los sueldos más bajos de toda la Compañía (3.600 rs. los telegrafistas e incluso menos como los Porteros de las Estaciones).

## 1. 2. Mujeres y Extranjeros. ¿Mercado Laboral Interno?

A continuación profundizamos en uno de los oficios que fueron “puerto de entrada”, como empleadas en M.Z.A.: Recaudadora.<sup>25</sup> Pero antes tomamos un ejemplo paradigmático de Jacqmin, (1867:90). La contabilidad de la estación de Estrasburgo en París, que podía llegar a los 4.000.000 francos, era realizada por una mujer con la ayuda de un equipo formado por un hombre y dos mujeres. El sueldo de esta Recaudadora era 6.500 francos anuales. Es un ejemplo sobresaliente, pero que no quedaba en una fuente en mitad del desierto ya que la Compañía del *Est* cubría una gran cantidad de categorías con mujeres.

Hemos señalado que esta categoría era un “puerto de entrada”, pero también de anquilosamiento, ya que no podía aspirar más allá de aquella Residencia, ni podían acceder a un escalafón. Este anquilosamiento requiere un análisis. Lo primero que resalta es la diferencia de sueldo en el mismo puesto que llevará a cobrar mucho menos que el Recaudador. En el primer organigrama ya aparece la Viuda de Cabezón como Recaudadora en Aranjuez (Estación de 2ª Clase), con el sueldo anual de 4.800 rs.

Pero el Recaudador de cualquier estación, aunque sea de clase inferior a la de Aranjuez, recibe un sueldo superior.<sup>26</sup> Pero el agravio es

<sup>24</sup> También puede apreciarse en la tabla de los sueldos medios.

<sup>25</sup> No nos referimos a las limpiadoras, casi siempre viudas, al no tener el estatus de empleadas. El caso de las Guardesas solían ser esposas de algún obrero de Vía y Obras y como tales, tampoco eran personal de plantilla.

<sup>26</sup> Entre 5.000 y 6.000 rs.

mayor si comparamos el desempeño del puesto en la misma Residencia, con dos ejemplos. El Recaudador de Alicante (1ª Cl.) tenía el sueldo de 7.000 rs., fue trasladado, sustituyéndole una Recaudadora, con el sueldo de 4.000 rs. El Recaudador de Almansa, con 6.000 rs., fue ascendido y su puesto en Almansa pasa a una Recaudadora con el sueldo de 3.000 rs.

Otra característica es que la remuneración de la esposa permite compensar la minoración del sueldo del marido. Un telegrafista de Alicante fue trasladado a Jadraque, perdiendo 400 rs., anuales. M.Z.A. decide compensarlo, nombrando Recaudadora a su esposa, con el sueldo de 2.000 rs. En otros casos, el traslado del marido supone la pérdida del puesto de trabajo, al considerarse innecesaria crear esta figura.

La idea que M.Z.A. tenía del empleo femenino lo observamos cuando el Director General indicó la conveniencia de reducir el jornal de las limpiadoras, cuando la crisis de los años 60 apretaba.<sup>27</sup> A lo cual el C.A. contestó que el ahorro era insignificante. Además, la mayoría de ellas eran viudas, cuyos maridos casi siempre habían muerto “en acto de servicio”, resultando un agravio a la memoria de estos trabajadores. En cambio, la Compañía *Est* pretendía eliminar la idea de dar una limosna “siempre insuficiente y dolorosa de recibir por la remuneración de un trabajo honorable” Jacqmin (1867:90).

Al analizar el empleo de extranjeros, hemos recurrido a los apellidos y su forma de redacción. Es cierto que podían ser ya españoles, pero pensamos que era más fácil la permeabilidad fronteriza y respecto a los apellidos hemos encontrado su “castellanización”. También hemos considerado su procedencia profesional (españoles formados en Francia).

Según la Nómina de 1858 y las siguientes modificaciones que se producen durante este año, tenemos que el Director General de la Compañía y los principales Jefes de Servicio eran franceses. Nos referimos a los Servicios Activos y al Servicio de Contabilidad General y de Intervención y Estadística (en adelante CGIyE).

**Tracción y Material** fue el Servicio que más desarrolló la búsqueda de personal extranjero. La mayor parte de los sueldos más altos es para extranjeros. Solo tres Jefes de Depósito son españoles (los de categoría 2ª). Incluso en los empleos más cualificados ocurre lo mismo, ya que sólo un español es uno de los “dibujantes”, aunque con el sueldo inferior de 8.000 rs.). De las cinco categorías de maquinistas, la importancia del

---

<sup>27</sup> Cómo si así las cuentas quedaran compensadas.

personal extranjero se reduce como descendemos en el escalafón.<sup>28</sup> Respecto a los fogoneros, el porcentaje de extranjeros es también muy minoritario (14,52%).

Los sueldos que superaban los 10.000 rs. en el Servicio de **Vía y Obras** eran mayoritariamente para extranjeros, si bien dentro de los Jefes de División contamos con la mitad del personal que se reduciría poco después, ya que le ingeniero francés dimite y propone que sea el único Jefe de Sección español, quien le sustituya. Los tres Jefes de Contabilidad eran extranjeros, con sueldos que iban desde 20.000 hasta 12.000 rs. La línea de Zaragoza, en construcción, tenía cuatro Jefes de Secciones, todos ellos extranjeros y con el sueldo entre 20 y 18.000 rs.

En **Explotación**, este umbral se establece entre 10 y 8.000 rs., aunque el Jefe de Estación de Aranjuez, con el sueldo de 12.000 rs., era español, y por debajo de 8.000 rs., dos oficiales, de 6.000 y 5.000 rs., eran extranjeros. Dentro de esta segregación es muy llamativo en telegrafistas. Castillejos tenía dos telegrafistas, uno de ellos, extranjero, quien cobraba más que el español.<sup>29</sup>

El Servicio de **CGIyE** es de una clara presencia de extranjeros, no por la cantidad, sino por la importancia de los puestos que ocupaban. El control económico era una pieza fundamental. Por lo tanto, pusieron a alguien de plena confianza a la cabeza de este Servicio. Además, desde París se impuso un sistema contable desconocido en el ferrocarril español. De aquí la importancia de personas cualificadas en las Jefaturas del Servicio y de las Oficinas en las que se desgajaba el nivel primero (apoyo de Edmundo Signoux).

### 1. 3. Estructura salarial. Personal Directivo

En este primer organigrama de los Servicios viene el sueldo de estos empleados que es la siguiente tabla:

Sueldos Iniciales (Jefes de Servicio)	
Servicios Activos	Administración Central

<sup>28</sup> Del 100%, al 4,76% en los Maquinistas de 3ª Clase. El acceso a estos peldaños con mayor sueldo era el necesario reclamo para traerlos, sin que significara que la programación de los distintos niveles de personal y los sueldos sufrieran una ruptura.

<sup>29</sup> Aquí puede haber una explicación: esta Estación empalmaba con el Ramal de Toledo, pero sin Jefe de Estación nombrado, por lo que esta persona podría estar haciendo labores de esta categoría, sin tener nombramiento.

Servicio	Nombre	Sueldo	Servicio	Nombre	Sueldo
VyO	Alejandro Prompt	96.000	CGIyE	Edmund Signoux	48.000
MyT	François Paquin	76.000	Consultor	Miguel de Roda	40.000
Explotación	Eduardo Goudchaux	60.000	Secretario C.A.	Félix Nicolás	30.000
Movimiento	Luis Savoire	32.000	Almacenes	Cayetano Benítez	24.000

Esta tabla no significa que sea inalterable, sino que ira amoldándose a las vicisitudes organizativas. De todas formas, la tabla muestra una disparidad de sueldos, atendiendo a si eran Servicios Activos o formaban parte de la Administración Central. Los Jefes de los primeros carecen de uniformidad y presentan unas diferencias muy estimables.

Destaca el Ingeniero Jefe de Vía y Obras con un sueldo de 96.000 rs. Este sueldo tan alto se justificaba en las funciones que desempeñaba. Era el responsable de mantener los 455 km., de la línea de Alicante, además de ocuparse de todas las obras nuevas de dicha línea y de supervisar la construcción de Zaragoza. Por último se encargaba del abastecimiento de agua a las estaciones y Depósitos.

El Ingeniero Jefe de Material y Tracción cobraba 76.000 rs. y el Jefe de Explotación tenía el sueldo de 60.000 rs. Estos sueldos representaban el 79.16% y el 62,50% del Jefe de Vía y Obras. La razón podía deberse a la importancia que siempre tuvo la carrera de Ingeniero de Caminos en el ferrocarril.<sup>30</sup> El Jefe de Explotación en M.Z.A. no tenía el sobrenombre de Ingeniero jefe, algo que sí ocurre con el Jefe de Material y Tracción. Este Servicio no era propio para un Ingeniero de Caminos y muy pronoto en ferrocarriles de otros países con mayor desarrollo de estudios técnicos superiores, el puesto sería ocupado por un Ingeniero mecánico.

Esta disparidad de sueldos también se producía en los Servicios de la Administración Central, incluso era mayor, ya que el sueldo más alto doblaba al más pequeño. El mayor era para el Jefe de C.G.I.yE., con 48.000 rs. Pero todavía es más llamativo el sueldo del Consultor, 40.000 rs., cuyas atribuciones eran los temas jurídicos<sup>31</sup> y las relaciones con los altos cargos del Gobierno.<sup>32</sup>

<sup>30</sup> El Director General siempre tuvo esta cualificación.

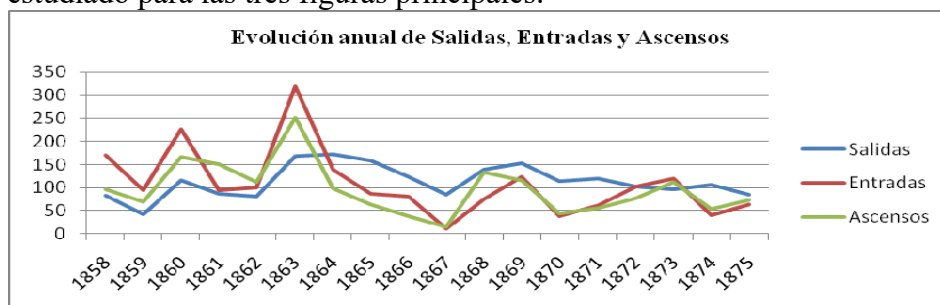
<sup>31</sup> Aunque ya había un Agente de lo Contencioso, dependiendo del Secretario del Consejo con un sueldo de 12.000 rs.

<sup>32</sup> El primer consultor fue Miguel de Roda, cuya elección era un ejemplo excelente de lo que significaría el binomio ferrocarril/poder político. Miguel Roda fue el presidente de las Cortes durante el Bienio Progresista y poco después de esta elección (Sesión

Esta tabla cambiaría muy pronto por varios motivos. El primero sería la separación de la Explotación Comercial de la Técnica (Movimiento), por las cargas de trabajo comercial del Jefe del Servicio. Esta separación fue durante el segundo semestre de 1858. El sueldo del Jefe del Movimiento aumentaría de 23.000 a 40.000 rs. debido a la “importancia y extensión de sus funciones”.<sup>33</sup> También el Secretario del Consejo pasaría de 30.000 a 36.000 rs. anuales y el Jefe de C.G.I.yE. de 48.000 a 60.000 rs. anuales. Por último, el Jefe de Comercial fue separado (no sabemos la razón) y sustituido por Lefort quien cobraría el mismo sueldo pero en la modalidad fijo + variable.<sup>34</sup>

## 2. MOVILIDAD.

En el siguiente cuadro aparece la movilidad anual de todo el periodo estudiado para las tres figuras principales:



Para todo el periodo, las Salidas (2.046) son algo superiores que las Entradas (1.966) y éstas a los Ascensos (1.720). Esta secuencia tiene dos partes bien diferenciadas. Durante la primera, las Entradas superan a las Salidas, hasta 1864. Desde este año, las Salidas son mayoritarias, excepto el año 1873, en que vuelven a ser superiores las Entradas en 23 movimientos.

Debemos decir que como “Entradas” hemos descontado los Reingresos, por lo que los Ingresos serían aquellas personas quienes no habían estado como empleados de plantilla; ya que los “Reingresos”

24/02/1858), formaría parte de la Comisión creada para que las Compañías que no tenían tarifas legales, las realizaran, luego fu nombrado Director General de la Deuda Pública. Además fue Ministro de Fomento.

<sup>33</sup> Sesión 13/02/1859 (AHF-MIFM-L;374:13).

<sup>34</sup> 48.000 rs. sería el fijo y 12.000 rs. sería la variable, que cobraría si la recaudación de la línea de Alicante superaba un determinado umbral.

serían aquellas otras que sí habían tenido este tipo de relación.<sup>35</sup> Como vemos, el acceso a M.Z.A. tuvo distintas modalidades. Si bien los ingresos desde otras compañías y extranjeros no necesitan muchas explicaciones.<sup>36</sup> Respecto a “Ingresos nuevos” se refiere a empleados que no tenían relación alguna con M.Z.A.<sup>37</sup>

Más explicación se necesita para las otras dos modalidades. Como Ingreso a “Jornal”, nos referimos a los trabajadores que tenían una relación laboral, pero que no eran empleados en plantilla, al margen de que su remuneración fuera a jornal o de salario. Estos trabajadores podían ser bien “cuellos blancos” (oficinas) o “cuellos azules”. El acceso que tenían estos trabajadores a empleados era por el nivel más bajo. Así el capataz de las brigadas de Vía y Obras, tenía acceso como empleado en dicho Servicio como Asentador de 3ª, los operarios de los talleres de Depósito pasaban a la categoría de Fogonero 2ª.<sup>38</sup> Respecto al personal de Oficinas, su entrada sería como supernumerario (sin remuneración, en algunos casos) o como Auxiliar (éste sí con honorarios).

En cambio, la procedencia como “Alumnos” eran aquellas personas con formación previa para realizar la función de su empleo. La mayoría eran del Servicio de Movimiento. El C.A. reguló este acceso,<sup>39</sup> indicando las categorías afectadas, las fases del periodo formativo (debido a la especificidad e importancia funcional) y el jornal que recibirían (aunque no todos tenían este jornal); pero siempre se refería cuando pasaban a tener una formación en el centro de trabajo.

Hemos podido analizar la forma de ingreso, con los siguientes resultados:

---

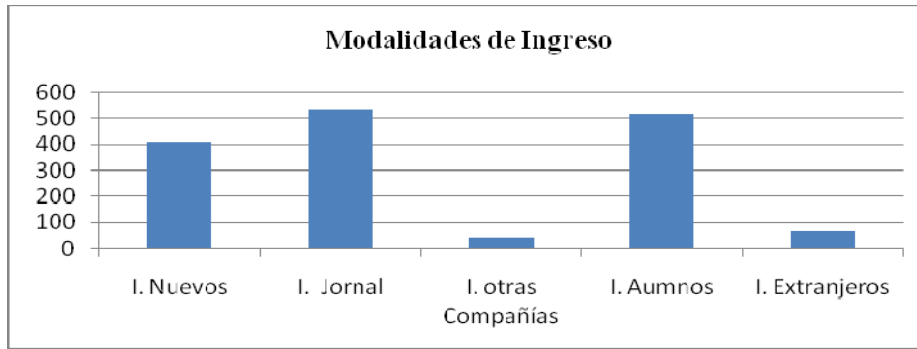
<sup>35</sup> Muchos de ellos estarían relacionados con la vuelta del Servicio Militar.

<sup>36</sup> La procedencia desde otras compañías son trabajadores de empresas españolas, mientras que extranjeros son ferroviarios de procedencia de compañías extranjeras.

<sup>37</sup> Esto se conocía como “venir de la calle”.

<sup>38</sup> Había una modalidad intermedia entre “nuevos” y “Jornal”. Quienes estuvieran trabajando para M.Z.A., pero su salario lo pagaba otra empresa (así estuvieron los Guardas de Vía del ferrocarril de la anterior Compañía del ferrocarril de Madrid a Albacete o los mozos del Removido de mercancías; otros fueron el personal de SEMI que trabajaba en la construcción de la línea de Zaragoza. De los primeros algunos entraron en la escalafón más bajo de Movimiento como Guardas de Día o Porteros con 2.880 rs. Aquellos procedentes de SEMI, tuvieron exclusivamente las funciones que venían realizando en la empresa constructora y el sueldo de su nivel. Hemos optado por aceptar a los primeros como Ingreso “Jornal”, mientras que los segundos serían “nuevos”.

<sup>39</sup> Sesión 07/03/1861 (AHF-MFM.L-375:241).



De esta manera los ingresos serían de 1.555 para todo el periodo. De estos 1.048 se corresponden a la consideración de “alumnos” y “jornaleros”. Su entrada sería por el escalón más bajo de la categoría. Así el Operario de los Talleres del Depósito su entrada sería por el de Fogonero 2ª. El Guarda--agujas pasaba por Sub-capataz y Capataz, mientras que el factor su ascenso funcional era a Oficial, de aquí a factor principal. Mientras que el telegrafista su ascenso era el de Jefe a Estación, según ya había señalado Gorostiza (1858:74). Respecto al personal de Oficinas, su entrada sería como supernumerario (sin remuneración) o como Auxiliar (éste sí con honorarios).

Las Salidas de la compañía comienzan a destacar desde 1864. Este año M.Z.A. considera que el Servicio de la Construcción debe de comenzar a reducirse por la finalización de la construcción de la línea de Zaragoza, sin que todos los trabajadores se vieran afectados por la Regularización.<sup>40</sup> Sin embargo, estas Salidas fueron en su mayoría por Separación, como castigo por algún acto o suma de actos. También son importantes las Dimisiones (decisión tomada por el empleado),<sup>41</sup> o por fallecimientos. La mayoría de estos era por accidentes laborales y que casi siempre tienen un reconocimiento monetario en forma de Socorros para los familiares más allegados.<sup>42</sup>

La mayoría de las Separaciones son por incidencias en la circulación, por lo que los afectados son personal de Tracción y de Estaciones. Aunque hubo también separaciones por descubiertos.

<sup>40</sup> Maquinistas y fogoneros volvieron a Tracción o fueron desplazados a otras construcciones.

<sup>41</sup> Muchas de éstas están relacionadas con el Servicio Militar (Sagarra:2018).

<sup>42</sup> También lo tenían el personal jornalero.

Los Ascensos tienen un ritmo muy parecido a las Entradas, si bien, las cifras siempre son inferiores. También destaca el número de ascensos que se produce en los años 1860, 1861 y 1863 (este año los Ascensos afectaron a 251 empleados). En cambio, el año con menos Ascensos fue 1867, con 15. De todas formas, los Ascensos venían regulados, mediante años de servicio en la misma categoría, excepto algún caso individualizado, concedido como premio.

La antigüedad pasó a ser esencial para cualquier tipo de movilidad muy pronto, tanto para ascensos, como para aumento de sueldo. No estamos diciendo que hubiera un componente salarial de antigüedad, ya que no se modificaba según una escala, dependiendo de los años trabajados en la Compañía. Desde los presupuestos para 1863, los Servicios diseñarían la plantilla de las Oficinas Centrales, sin que hubiera ascensos, excepto cuando hubiera vacantes que se cubrirían de acuerdo al escalafón.<sup>43</sup>

Este mismo año ya se expresa claramente en que los porteros de las oficinas centrales de la Compañía, con más de cuatro años de servicio, cobrarían 500 rs. anuales.<sup>44</sup> Pero esto no significa que esta medida sufriera modificaciones en cualquier momento. Ya el 02/06/1860, el C.A., tuvo que dictaminar el aumento de los sueldos a los Ayudantes y Jefes de Sección de Vía y Obras,<sup>45</sup> para que no fueran tentados desde otras compañías. Como vemos, no se produce un Ascenso, sino una subida salarial, ya que siguen conservando su categoría.

## **2. 1. Castigos y Recompensas.**

Dentro de las competencias sobre el personal, el C.A. tenía la de premiar y castigar las acciones. Así lo reconoce en la Sesión del 22/03/1860:

“y a fin de que los otros empleados de la compañía vean que el Consejo si por una parte castiga severamente las faltas, no deja sin recompensa los buenos servicios”.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> Sesión 24/01/1862 (AHF-MFM.L-376:13).

<sup>44</sup> Esto supone un aumento del 12,50%. (AHF-MFM.L-376:15).

<sup>45</sup> Estos empleados eran personal facultativo.

<sup>46</sup> AHF-MFM.L-374:327-328.

Esta declaración vino precedida de un aviso sobre las sanciones que tendrían los actos contrarios a los deberes de cada empleado y que pretendían evitarse.<sup>47</sup> Aunque señala un Reglamento contra las acciones punitivas, no hemos localizado tal Reglamento, por lo que es necesario hacer un seguimiento de las sanciones. La expulsión de la Compañía era la más extrema y podía ocurrir por varios motivos: por acumulación de faltas graves (sin saber el número de dichas faltas), por una falta muy grave (la más común era por un descarrilamiento, un choque; pero también no presentarse a un puesto de trabajo o rechazar un servicio asignado. También por producirse un descubierto; además de robo, agresiones, insubordinación o que dieran una mala imagen de la Compañía).<sup>48</sup>

Todas estas acciones punitivas, sin embargo, fueron sustituidas muchas veces por otras sanciones menos dolorosas, como sanciones económicas, descuentos en el sueldo, multas, degradación en la categoría y sanción de empleo y sueldo de varios días. Este tipo de castigos se hicieron bastante comunes, quedando la expulsión como un castigo para actos muy importantes. El rango del castigo también era proporcional al expediente que el empleado tuviera.

Dentro de los premios, podemos identificar: gratificaciones e incentivos. Los primeros serían potestad exclusiva del C.A. y se consideran de forma individual, sin que estuvieran reglamentados. Premios se identificaban más con un acto heroico, realizado durante el trabajo, con riesgo incluso de la vida.<sup>49</sup> También estos actos podrían referirse a evitar robos, incluso por honradez al devolver una cartera con dinero.<sup>50</sup>

Si la gratificación era potestativa y no reglamentada, algunas se convirtieron en recurrente cada año. Los porteros y ordenanzas de las oficinas de Madrid recibían una mensualidad extraordinaria el 24 de diciembre, desde los inicios de la Compañía.<sup>51</sup> Otra gratificación recurrente fue a los Jefes de Servicio y algunos empleados obtenían una gratificación, después de celebrarse la Junta de Accionistas. Si bien para

---

<sup>47</sup> Sesión 15/04/1857 (AHF-MFM.L-373:53).

<sup>48</sup> Hemos encontrado el caso de un trabajador que hacía préstamos usurarios a compañeros o la acumulación de varias retenciones judiciales del sueldo.

<sup>49</sup> En castellano tendría que ver con el concepto de arrojito.

<sup>50</sup> Sesión 23/03/1864 (AHF-MFM.L-376:476).

<sup>51</sup> Se acababa de inventar la paga extraordinaria de Navidad, el resto de personal se adelantaba la paga a esta fecha.

los Jefes de Servicio era anual, los empleados los empleados no la tenían asegurada.

En cambio, los incentivos quedan relacionados con las “primas”. Estas tienen que ver con el ahorro que los empleados podían realizar y de los que la beneficiada era la Compañía. Nos referimos al ahorro de insumos que realizaban los maquinistas y fogoneros (aceite, sebo, grasa) o conseguir reducir los retrasos (de esta forma, las sanciones de los Gobernadores Civiles se reducían o no se producían).

También hubo unos años, los peores de la crisis de los años 90, en que se solicitaba el ahorro de material e oficina y de calefacción en los Centros de trabajo. También podemos considerar los Gastos de Viaje que pasaron a cobrar el personal de trenes y el personal subalterno. Otra prima la obtuvieron los Revisores, por la Intervención en Ruta, para excitar el celo en el trabajo y conseguir así mayor recaudación.

Hemos querido mostrar unos retazos que se ajustan a los señalados por Doerniger y Piore, donde aparece el C.A. como decisor, donde se evidenciando la existencia del MLI desde el primer momento, ya que nos encontramos con unas funciones exclusivas para el medio ferroviario, con una etapa formativa que pasaba de forma rápida de la teoría a la práctica (cuando ésta la había, que no era para todos los puestos), caracterizada por su informalismo, su pragmatismo y cuya enseñanza estaba realizada por un superior jerárquico.

Como hemos señalado anteriormente, M.Z.A. se regía por leyes consuetudinarias, escritas o no, apareciendo un conjunto identificable con una familia. Quienes hemos vivido el ferrocarril desde pequeños hemos oído a nuestros padres hablar de la “casa”. Siguiendo esta identificación, aparece el *pater familia* como cabeza, que no era otro que el C.A. que premiaba y castigaba a los hijos y a las personas que trabajaban en dicha *casa*.

## BIBLIOGRAFÍA

Compañía de Ferro-carriles de Madrid a Zaragoza y a Alicante (1857), Estatutos de la Compañía de Ferro-carriles de Madrid a Zaragoza y Alicante, Madrid, Imp. y Esteriotipia de M. Rivadeneyra.

- Doeringer, Peter B., Piore, Michael J. (1985), *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- García Raya, Joaquín (2006), “Cronología básica del ferrocarril de vía ancha”, en *IV Congreso de Historia Ferroviaria*, Madrid, Fundación de los Ferrocarriles Españoles.
- Gorostiza, P. de (1858), *Manual de los Empleados de Ferro-carriles en Estado de Esplotación*, Madrid, Imprenta de D. José C. de la Peña.
- Howlett, Peter (2001), “Careers for the unskilled in the Great Eastern Railway Company, 1870-1913” en *Working Paper*, N. 63/01. Department of Economic History. London School of Economics.
- Howlett, Peter (2004), “The Internal labour dynamics of the Great Eastern Railway Company, 1870-1913” en *Economic History Review*, LVII,2, pp. 396-422.
- Howlett, Peter (2006), “Evidence of the Existence of an Internal Labour Market in the Great Eastern Railway Company, 1875-1905” en *Business History*, 42:1, pp. 21-40.
- Jacquin, F. (1867), *De l'Exploitation des Chemins de Fer, Tome Second*, Paris, Garnier Frères, Libraires-Éditeurs.
- Martín-Gamero, Andrés (1891): *Constitución y Organización de las Compañías de Ferrocarriles y Carácter Jurídico, Condiciones y Relaciones de sus Empleados*, Imprenta Central de los Ferrocarriles, Madrid.
- Martínez Vara, Tomás y Cobos Arteaga, Francisco de los (2012), “Los Trabajadores de los Talleres Generales de la Compañía de los Ferrocarriles de Madrid a Zaragoza y Alicante, 1858-1936”, *Sociología del Trabajo*, 74, pp. 121-145.

Maurice, Juien (2019), *Le charbon et l'escarbille: geniese et histoire de statut de personnel cheminot, de la seconde muiitié du XIXe siècleá la veille du la Seconde Guerre Mondiale*, Pris, Ecole nationale des chartes. NNT : 2019ENCP0003. tel-02177150.

Portillo Pérez de Viñaspre, Fabiola y Mar Molinero, Cecilio (2007), “Métodos no lineales de escalado óptimo: aplicación al análisis del empleo en la compañía ferroviaria MZA”, *Documentos de trabajo del Departamento de Economía y Empresa*, 2, pp. 1-32.

Sagarra Guardiola, Ana (2018), *Las quintas militares en la España del Siglo XIX: La condena de los pobres*, Trabajo fin de Grado, Universidad de Zaragoza.  
<https://zaguan.unizar.es/record/76691/files/TAZ-TFG-2018-3317.pdf>, pág. 14.