

LOS TRABAJADORES DE LOS «TALLERES GENERALES DE LA COMPAÑÍA DE LOS FERROCARRILES DE MADRID A ZARAGOZA Y ALICANTE», 1858-1936

1. *Introducción*

Si nos preguntamos qué tipo de historia económica del ferrocarril se ha hecho en España la respuesta no puede ser más clara: una historia donde hay vías, máquinas, capital, precios y personal directivo, pero no trabajadores. Estas páginas se ocupan de los trabajadores de los Talleres Generales de Atocha de la Compañía de los Ferrocarriles de Madrid a Zaragoza y Alicante (MZA), dependientes del Servicio de Material y Tracción. La actividad ferroviaria, por sus propias características, necesita una gran variedad de instalaciones de mantenimiento, con funciones, medios y dotaciones diferentes, a todas las cuales, y con independencia del servicio del que dependan, se las denomina talleres. En el caso de Talleres Generales se trataba de las instalaciones donde, junto a los Talleres de Clot en Barcelona, se realizaban en la Compañía las grandes reparaciones, modificaciones y reconstrucciones del material motor y móvil; las reparaciones menores, o lo que es lo mismo, el cuidado día a día, se efectuaba en los talleres de los depósitos (máquinas) y en los de recorrido (remolcado), ambos utilizaban piezas de repuesto también fabricadas en los Talleres Generales.

Centros de reparación y centros fabriles al mismo tiempo, los Talleres Generales constituyeron en el tiempo que media entre su creación en 1858 y la crisis final de la empresa en vísperas de la Guerra Civil el escenario en el que con toda propiedad confluían –y se entrecruzaban– el mundo industrial y el ferroviario. Sus instalaciones, medios de producción

Recibido 7-IX-2011

Versión final aceptada 9-XI-2011

* Tomás Martínez Vara, Departamento de Historia e Instituciones Económicas I, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales, Universidad Complutense de Madrid, Avda. de Filipinas, 3, 28003 Madrid. tomasmv@ccee.ucm.es

Francisco de los Cobos Arteaga, Departamento de Filosofía, Área de Sociología: Universidad de Castilla-La Mancha, Edificio Melchor Cano, Campus Universitario, 16071 Cuenca. fco.Cobos@uclm.es

y capital humano eran similares a los de la industria de construcción de material ferroviario. La actividad era prácticamente la misma, pero con una diferencia esencial: los talleres ferroviarios estaban dirigidos por las compañías explotadoras, en este caso, MZA, cuya línea de negocio era el transporte y no la construcción. A ese carácter híbrido, ambivalente, de los trabajadores se refirió C. Chevandrier (1993) cuando escribió en su excelente estudio de los talleres de Oullins: «Classe ouvrière étrange, hybride, s'affirmant cheminots, paraissant métałlos».

Que por el tamaño de las instalaciones, número de operarios y volumen de actividad los Talleres de Atocha fueran, hasta comienzos del siglo xx, una de las primeras industrias de Madrid explica la relevancia del tema¹. En cualquier caso, de los talleres ferroviarios en general, y de las relaciones laborales dentro de ellos y de los efectos de arrastre sobre la actividad industrial madrileña en particular, es muy poco lo que se conoce aún comparado con la literatura de otros países². De todos modos, gracias a los trabajos de Pérez Sánchez (1992) y Lalana (2005) sobre los Talleres Principales de Valladolid (Compañía del Norte) y a los de Portillo Pérez de Viñaspre y Mar Molinero (2008) y Martínez Vara y Cobos Arteaga (2009) sobre los Talleres Generales de Atocha comenzamos a saber cómo funcionaban también en España.

Respecto a los dos últimos trabajos mencionados, el primero («Mercados laborales internos en la compañía ferroviaria MZA, 1882-1889») tiene que ver formalmente con los operarios de los Talleres Generales de Atocha. En ese momento –afirman sus autores– ya operaba en ellos una cierta estructura de mercados internos, lo que tal vez en esos años pudiera resultar un tanto arriesgado³. El segundo [«Los Talleres Generales de MZA (Atocha) (1858-1936)»], del que son autores los que esto escriben, se ocupa del origen, ubicación, desarrollo de las instalaciones y evolución de su equipamiento. En el apartado segundo del presente artículo se hace, a modo de introducción, una breve sinopsis del citado trabajo, y se expone por primera vez su organización funcional, francesa, y su evolución.

En el apartado tercero se considera la estructura del empleo y las formas de acceder a él. Aparte del *Reglamento de Contabilidad* (1862), las dos fuentes básicas utilizadas son los *Libros de Matrícula*, que comprenden

¹ García Ruiz (2011, p. 193).

² Mencionemos, sólo a modo de ejemplo, los estudios sobre Crewe (Drummond, 1989) en Inglaterra, Malinas (Heesvelde, 2009) en Bélgica, Oullins (Chevandrier, 1993) en Francia, Canadá (Hamilton y Mackinnon, 1996) y Midland (Bértola y Oliver, 2006) en Australia. La *Revue d'Histoire des Chemins de Fer* dedicó los números 28 y 29 de 2002 al tema.

³ Para su análisis los autores se han valido de la información contenida en una base de datos sobre los trabajadores de los Talleres Generales de Atocha entre 1882 y 1888, a la que han aplicado los métodos de escalado óptimo para transformar las variables cualitativas en cuantitativas, y, después, utilizar el análisis de componentes principales. Que los parámetros de la estimación sean altos puede ser un indicio, pero en ningún caso una evidencia histórica de la existencia de mercados internos. A finales del siglo xix, en España «poco o nada se ha hecho hasta ahora en este sentido [previsión]», en comparación con Alemania y Francia. Son palabras de la bien informada *Gaceta de los Caminos de Hierro* del 9 de octubre de 1892 que bien pueden servir de advertencia para no incurrir en anacronismos, un fenómeno cada vez más frecuente.

un total de cerca de 9.000 expedientes personales entre 1857 y 1934⁴, y el opúsculo *Reglas provisionales para la admisión y permanencia en el servicio del personal fuera de la plantilla y para el paso a la plantilla del mismo personal* (MZA, 1917), donde se resume la polémica suscitada entre los directivos en 1912 a propósito de aclarar –y regular– la situación y el acceso del personal de la Compañía⁵. Se decide que sea ella misma la que *forme* a los nuevos activos, a los que, una vez se hagan acreedores de un contrato fijo, les extiende, para fidelizarlos, los beneficios sociales de la empresa. Ahora sí –es una de las principales conclusiones– se puede hablar en puridad de mercados internos.

Gracias a los *Libros de Matrícula* y de *Presupuestos* de la Red Antigua⁶, desde 1913, conocemos –cuarto apartado– la procedencia del empleo así como su evolución y niveles salariales, no muy diferentes de los de otros grandes establecimientos industriales y en torno a la media general de la Compañía. En el epígrafe final se exponen las principales conclusiones.

2. *Un complicado emplazamiento que limitaba la expansión*

Los Talleres fueron construidos entre 1856 y 1858 para reemplazar a los muy modestos que en aquel momento había en Aranjuez y en Madrid, adyacente al embarcadero de Atocha, pertenecientes a la antigua Compañía del Ferrocarril Madrid-Aranjuez (1851) y adquirida por MZA del grupo Rothschild⁷.

El diseño organizativo adoptado y los métodos de organización del trabajo fueron, como no podía ser de otro modo, los propios de las ferroviarias francesas, y, más concretamente, el de la *Compagnie du Chemin de Fer du Nord* (Nord), creada por los Rothschild.

De inmediato, para ampliar el negocio y favorecer las economías de escala, la Compañía inició un proceso expansivo hacia el centro y sur con importantes ramificaciones al este y oeste de la zona meridional de la Península, adquiriendo líneas nuevas o anexionando otras ya en explotación parcial o total. Con la línea transversal Valladolid a Ariza, abierta a la explotación en 1896, la empresa cerró el ciclo de las grandes construc-

⁴ AHF [Archivo Historia del Ferrocarril], Libros de Matrícula L., 835, 836 y 837. La ficha por trabajador a grandes líneas contiene: nombre y apellidos; lugar, fecha de nacimiento y estado; fecha de incorporación, primer empleo y sección con el salario y las subidas; fecha de la baja, motivo de la misma, oficio y salario. Existen, sin embargo, no pocos problemas, que obligan a andar con tiento. Hasta los años 1872 y 1873 no se hicieron las regulaciones (es cuando comienza el primer libro), lo que explica que las lagunas e incongruencias existentes en el primer libro sean más numerosas. No existen registros de directivos, los de oficinistas son muy pocos y el número de contramaestres y delineantes también es muy reducido. Las últimas entradas que se registran son de 1934.

⁵ AHF/S/49/6.

⁶ Los *Libros de Presupuestos* ya fueron utilizados en Martínez Vara (2006).

⁷ MZA fue constituida en Madrid el 10 de enero de 1857, con la colaboración de la Sociedad Española Mercantil e Industrial y con la intervención decisiva de la familia Rothschild, dueña de más de la mitad del capital social. Cuando se constituye la empresa, las tres cuartas partes de la línea de Madrid a Alicante ya estaban construidas, aunque el eje de Madrid a Zaragoza estaba todavía en sus comienzos. Se mantuvo como empresa privada hasta su integración en Renfe en 1941.

ciones, y con la incorporación en 1898 tras la suspensión de pagos de la Compañía de los Ferrocarriles de Tarragona a Barcelona y Francia (TBF o Red Catalana de MZA) el de las grandes absorciones. TBF mantuvo, hasta finales de la década de 1920, su identidad. Los *Talleres de Barcelona-Clot*, el equivalente a los *Talleres Generales* de la Red Antigua, siguieron cumpliendo el mismo cometido.

Sólo tres meses después de constituirse la Compañía, el ingeniero francés A. Jullien expuso al Consejo de Administración (CA) la necesidad de crear unos talleres capaces de satisfacer las exigencias crecientes de la Tracción. Aunque la naturaleza del terreno no fuera la mejor por la proliferación de desniveles, Jullien eligió las inmediaciones de Atocha. El recinto tenía forma de rectángulo, dentro del que iba a existir una clara especialización zonal. Siguiendo las directrices de la época, las instalaciones se articularían en torno a grandes patios internos pues era la forma de obtener la iluminación adecuada hasta la generalización de la electricidad y de poder realizar trabajos externos. La existencia de terraplenes, la disposición de las vías principales al norte y la presencia del arroyo Carcabón al sur explican la orientación dada a estas instalaciones y sus graves limitaciones expansivas. Dentro y fuera del recinto, la manutención y el movimiento entre las dependencias se realizaba por las playas de vías ortogonales, pequeñas placas giratorias, cangrejos y carros transbordadores perpendiculares a las vías, caballetes de levante, grúas-pórtico, puentes grúa y grúas móviles e incluso animales de tiro. Los obreros accedían por el camino de las yeserías (luego Méndez Álvaro), sin necesidad de atravesar la estación.

De inmediato se procede a equipar los Talleres del instrumental adecuado, al tiempo que se contrata como instructores a técnicos del exterior, preferentemente franceses, como franceses eran en su mayoría los directivos, el capital, la tecnología y la forma de organización y gestión. Utilizaba la fuerza motriz generada por máquinas de vapor. En febrero de 1859 los talleres se hallan acabados y equipados con las «herramientas y máquinas necesarias». Se trataba, según la *Gaceta de los Caminos de Hierro* (GCH), de «la más hermosa fábrica en explotación que hay en España».

Por lo que se refiere a su organización funcional, Talleres Generales (Atocha y Clot) constituyen una de las tres divisiones de que consta el servicio de Material y Tracción. Depósitos y Trenes eran las otras dos⁸. El ingeniero jefe de Talleres es quien dirige los trabajos a realizar, llevando cuenta de los objetos o primeras materias que recibe y del coste de cada reparación en los conceptos de mano de obra, material y gastos generales. En 1893 deja de ser división, pasando a depender de la de Material⁹. El cometido principal del jefe de Talleres, sin embargo, apenas varía.

A comienzos del siglo xx, concretamente en 1914, MZA detentaba, por la cuantía de sus activos, el segundo lugar dentro del ranking empresarial español, pisándole los talones a la Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España, que era la primera. MZA controlaba un tercio (3.662 kilómetros) del tendido de la red de ancho ibérico y ocupaba también

⁸ Orden de Servicio 15 (1 de septiembre de 1862).

⁹ Orden de Dirección 164.

casi un tercio (24.028 empleados) del personal ferroviario de este tipo de vía¹⁰. Para atender eficientemente el tráfico creciente, la Compañía hubo no sólo de perfeccionar y ampliar el material fijo y rodante (más potente, rápido y pesado) sino también, y en consecuencia, remodelar y modernizar los Talleres, recogiendo los adelantos que en el momento se estaban produciendo, como la soldadura o el uso de herramientas pequeñas movidas por aire comprimido, aunque el más decisivo fue la introducción de la electricidad como fuente energética (CARON, 2003). Para los grandes talleres en general ello significó un gran salto hacia adelante ya que, además de proporcionar iluminación, con los nuevos puentes-grúa eléctricos se podrían levantar locomotoras enteras y con los motores eléctricos de funcionamiento autónomo se incrementaban los rendimientos, al permitir adaptar el ritmo de funcionamiento de cada uno a la máquina donde se acoplase. El alumbrado se introdujo en los Talleres de Atocha en 1890 y, trece años después, se instaló la fuerza motriz. El dinamismo y nivel alcanzado lo puso de manifiesto la empresa en la Exposición de Industrias Madrileñas de 1907. Buena parte de los artículos expuestos en el elegante pabellón de la Compañía eran productos fabricados en los Talleres Generales, lo que, a juicio de la GCH, revelaba «poseer perfeccionadas máquinas-herramienta y acertada elección en la mano de obra»¹¹.

Pese a los esfuerzos realizados, los problemas de falta de espacio se iban a complicar. De ahí que, en 1913, E. Maristany, el director general, aconsejara al Consejo de Administración (CA) desdoblarse los Talleres, trasladando a otro emplazamiento las dependencias relacionadas con la reparación de coches y vagones, y con ellas el Taller de Puentes (Vía y Obras). Así quedaría disponible el espacio necesario para ampliar con la conveniente holgura las instalaciones dedicadas a la reparación de máquinas y ténfers. Propuso, asimismo, una reestructuración del Servicio de Material y Tracción¹². La Jefatura del Servicio residiría en Madrid y estaría integrada por cuatro divisiones, una de ellas Talleres Generales, que tendría a su cargo la dirección técnica y administrativa, tanto de los Talleres de Atocha (Red Antigua) como de los de Barcelona-Clot (de la antigua Compañía de los Ferrocarriles de Tarragona a Barcelona y Francia). El jefe de la División de Talleres Generales seguiría, lógicamente, a las órdenes inmediatas de la Jefatura de Material y Tracción; en casos de ausencia, licencia o enfermedad del ingeniero jefe de la División de Talleres le sustituiría el Jefe de los Talleres Generales de Madrid.

La idea de E. Maristany de desdoblarse los Talleres Generales no surtió efecto, pero, en cambio, sí se llevó a cabo el traslado a Villaverde del Taller de Puentes, conocido desde entonces como Taller Central, al que se dotó de una instalación y unos equipamientos modélicos, aunque para

¹⁰ Su posición hegemónica dentro del negocio ferroviario español se mantendrá hasta su desaparición para integrarse en Renfe en 1941. Para el lugar de las ferroviarias en el ranking empresarial, véase Carreras y Tafunell (1996). Los activos laborales en Ballesteros y Martínez Vara (2001). A principios de siglo el tamaño de la red de MZA era similar, en cada caso, a la Compañía francesa de Midi o a la London & North-Western británica, por sólo citar dos ejemplos.

¹¹ *Gaceta de los Caminos de Hierro*, de 8 de noviembre de 1907.

¹² AHF, Consejo de de Administración de MZA, L.396, fols 276-285; AHF, S/145/1.

ello hubo de esperarse a 1924 (MARTÍNEZ VARA y COBOS ARTEAGA, 2007). Pese a ello los problemas de espacio no desaparecerían. Hubo planes de mejora durante la Dictadura Primorriverista, pero en los años treinta las dificultades económicas de la empresa se tornaron insolubles. MZA no estuvo ya en condiciones de realizar inversiones en capital fijo y menos aún de equipar sus Talleres.

En esta difícil coyuntura, en abril de 1934, se planteó una nueva reforma funcional. Básicamente consistió en la supresión provisional de la División de Talleres, colocando la sección de locomotoras bajo el control de la División de Tracción y la de coches y vagones bajo el de Material Móvil. El planteamiento que subyacía era que el trabajo que se realizaba en los Talleres Generales era complemento del de los Depósitos y Recorridos¹³. Fue la última.

3. Estructura y movilidad laboral en los Talleres Generales

Como es sabido, el primer gran reto que, en el terreno de las relaciones laborales, hubieron de afrontar los equipos directivos de las grandes ferroviarias consistió en *seleccionar* y *dirigir* a un conjunto elevado y heterogéneo de trabajadores (CHANDLER, 1987). La elección del personal idóneo y fiable no resultó tarea fácil, pues, al tratarse de profesiones casi siempre nuevas, incluso en los diferentes talleres, no existía experiencia de la que partir. Una vez seleccionados los candidatos, idóneos y fiables, las ferroviarias –MZA no constituyó ninguna excepción– debieron, seguidamente, suministrarles, formal o informalmente la *cualificación* a propósito, habituarles a la dura *disciplina* requerida (SAVAGE, 1998; LUMMIS, 1994) y *ligarles* a las empresas con políticas incentivadoras. Para *retenerlos*, los gerentes, amén de *hacerlos fijos*, una situación muy ventajosa en el mercado laboral de la época, combinaron prácticas de corte *autoritario-paternalista*, tendentes a fomentar la cultura corporativa¹⁴, garantizar la paz social y frenar el sindicalismo (COBOS ARTEAGA y MARTÍNEZ VARA, 2011), con lo que Fitzgerald (1988, pp. 25-52) llamó «programas de bienestar industrial» y los documentos de la época, franceses y españoles, «instituciones sociales» o «*ventajas a favor del personal*»¹⁵, que, en el fondo, no eran sino una versión ampliada e institucionalizada de las anteriores.

En 1858 se aprobó el mencionado *Reglamento de Contabilidad* (1862). En él se hace por primera vez una breve sinopsis de la organización funcional y del trabajo en los Talleres de Atocha antes descrito, que, en líneas generales, se mantuvo hasta el final de la empresa. Como en los demás talleres ferroviarios, y en la industria metalúrgica en general, «la organización del trabajo se lleva a cabo por secciones, es decir, agrupando en un mismo espacio las tareas y máquinas similares», lo que le otorga una «gran flexibilidad y permite una “supervisión especializada”» (LALANA,

¹³ AHF, S/168/296.

¹⁴ El sistema otorgaba a las compañías una discrecionalidad absoluta en la concesión de cualquier tipo de prestación extrasalarial y en la distribución de plantillas y escalas profesionales.

¹⁵ El caso francés en Ribeill (1980 y 1998) y el de España en Martínez Vara (2006).

2005, pp. 48-49). En los inicios comprenden los Talleres de Atocha las subsecciones de fraguas, calderería, fundición del hierro y cobre, afinado y tornos, ebanistería, pintura, guarnicionería y el taller de armar. Cada una tenía las correspondientes máquinas-herramienta manejadas por operarios cualificados.

El cometido principal del *jefe de Talleres* —ya se ha señalado— era la dirección de los mismos, hacía ejecutar «los trabajos de construcción o reparación de pedidos por otros servicios» y examinaba «la calidad de las materias y suministros de todas clases». El *subjefe*, obviamente, secundaba al jefe y lo reemplazaba en caso de ausencia; eran nombrados por la Dirección. Ambos, junto con el *agregado* y *oficial de oficina*, integraban el personal superior, al que se accedía por nombramiento, no estaba sujeto a reglas fijas y disfrutaba de sueldos elevados. A los jefes y agregados seguía, en orden jerárquico, el *personal directivo y administrativo a jornal*¹⁶, integrado por los *delineantes* (prestaban servicio con sus ayudantes en la oficina de dibujo del taller *bajo* órdenes inmediatas de la Jefatura de la División y Jefe de Talleres); los *auxiliares de oficina* (se dedicaban a la tramitación de documentos, estadísticas y contabilidad, prestando servicio en la oficina central de los Talleres, transcurrido un tiempo ascendían a oficiales y algún afortunado a encargado o jefe de negociado); los *porteros, ordenanzas y guardas*; y, por último, los *contra-maestres*, de los que dependían los *jefes de cuadrilla, equipo y alistadores* con sus respectivos ayudantes (confeccionaban y liquidaban libretas de jornales, destajos, bonos, facturas, etc.)¹⁷. La figura del contra-maestre era fundamental pues era quien organizaba la producción; se accedía por promoción entre los trabajadores más cualificados y fieles tras superar las etapas de *ayudante de contra-maestre* y *subcontra-maestre*. Estaban, claro es, entre los mejores retribuidos pues, aparte del salario, ya de por sí más elevado, percibían primas de productividad por máquina y vehículo reparado¹⁸.

De los contra-maestres dependían, obviamente, los «*trabajadores propiamente de los talleres*», a los que los directivos no consideraban en puridad ferroviarios. Estaban integrados, de un lado, por un elevado número de profesiones para las que se exigía un elevado grado capacitación profesional (ajustadores, montadores, caldereros, forjadores, fundidores, terrajadores, fresadores, torneros, carpinteros, ebanistas, modelistas, cerrajeros, vidrieros, electricistas, y así un largo etcétera), y, del otro, por aquellos oficios a cuyos aspirantes sólo se les suponía esfuerzo físico. De entre los segundos, en un escalón inferior, estarían los *mancebos* y *peones*, cuya divisoria a su vez no siempre era nítida. Las oportunidades de mejora profesional de este colectivo resultaban más bien escasas. A la empresa no le resultaba difícil reemplazarlos en el mercado exterior; de ahí su escaso interés por retenerlos. A medio camino entre los primeros y los segundos

¹⁶ AHF, S/49/6.

¹⁷ AHF, S/146/25,

¹⁸ Para los diferentes tipos de primas y perceptores véase AHF, /S/53/33. Al principio la mayoría era de origen francés. Era frecuente que a los españoles se les mandase al país vecino para que aprendieran el oficio. Hubo incluso alguno enviado a Gran Bretaña (AHF, Actas del Consejo de Administración, lib. 376, fols. 144-145, sesión del 13 de septiembre de 1862).

se situaban los *ayudantes* de oficio¹⁹ y los aprendices. Era frecuente que muchos de éstos abandonaran la empresa, con todo lo que le suponía de pérdida de inversión. Por ello, y como se verá luego, desde finales del siglo XIX y principios del XX, cambiará de estrategia, creando la figura del *suplementario*. Mencionar, por último, la excepcionalidad del *empleo femenino*; excepcionalidad por su escasez (sólo un puñado de costureras y alguna lavadora) y excepcionalidad por su forma de acceso (viudas de operarios fallecidos, menos un caso); la primera mujer ingresó como guarnecedora en octubre de 1867 y se retiró como costurera por incapacidad física en 1909, después de cuarenta años de permanencia en la empresa.

Si nos fijamos en la Tabla 1, entre 1858 y 1882, la empresa recurrió masivamente –no tenía otra opción pues los activos heredados de la adquisición de la Compañía Madrid-Aranjuez eran reducidos– al mercado externo a la hora de contratar todo tipo de personal, cualificado, sin cualificar y en formación. Pues bien, del total de contratados (2.985), sólo 58 agentes (1,94 por ciento de los ingresados) alcanzaron la jubilación en la Compañía. El 72,80 por ciento se fue de la empresa voluntariamente tras una breve estancia en ella (2,4 años como media general), incluyendo los aprendices y ayudantes de oficio, de los que el 84,44 por ciento de los primeros y el 68,93 por ciento de los segundos no siguieron *motu proprio* la carrera esperada²⁰. La tasa de abandono del personal sin cualificación fue, como era de esperar, más elevada, el 72,70 por ciento para peones y 81,45 por ciento para mancebos, que en el caso del cualificado, el 66,60 por ciento²¹. Otras razones del abandono de la empresa fueron: fallecimiento (10 por ciento), incapacidad física (4,5 por ciento)²², traslado y servicio militar (2,71 por ciento), ajuste de plantilla (0,7 por ciento), despido disciplinario (6,6) y el resto por razones desconocidas.

Si en esos primeros decenios la empresa trató de retener a los trabajadores, el resultado fue, desde luego, un fracaso rotundo, lo que no debe sorprender si se tienen en cuenta las duras condiciones de trabajo (disciplina espartana, larguísimas jornadas de trabajo²³, bajo nivel salarial), la rigidez en la política de promociones (sólo el 18,48 por cien de los aprendices, el 9,91 por ciento de los ayudantes, el 9,04 por ciento

¹⁹ Cuando entre 1945 y 1946 desaparece la clasificación analizada, los ayudantes de oficio del momento se convierten en oficiales de primera.

²⁰ Únicamente 12 aprendices de los 87 que se fueron habían logrado un oficio cualificado.

²¹ Kinsford (1970) y Howlett (2001) describen una situación similar en las compañías británicas.

²² Recuérdese que hasta 1900 no aparece en España la primera ley de accidentes de trabajo. La situación en la que quedaba el trabajador cuando se producía un accidente era la más absoluta precariedad. Previamente aprobada por el Consejo de Administración, la Compañía entregaba –no siempre– una suma aleatoria a la familia y, en algunos casos, colocaba a la viuda o los hijos.

²³ De octubre a mayo, el horario se iniciaba a las 6,30 de la mañana y terminaba a las 5,30 de la tarde. El descanso para la comida duraba una hora en el invierno y hora y media en el verano. Hasta la implantación de la jornada de ocho horas en 1919, y sin contabilizar el trabajo de las oficinas, el tiempo de trabajo efectivo era de diez horas (seis horas en el caso de las oficinas) y la permanencia en el Taller entre once y once horas y media. Los trabajadores de Taller tenían derecho a descanso los domingos y festivos y los oficinistas –sólo estos– quince días de licencia con sueldo. El promedio de días laborables al año, descontando fiestas y licencias por enfermedad, se situaba entre 300 y 305 días aproximadamente.

Tabla 1. Profesión de los agentes al ingreso según los Libros de Matrícula, 1857-1934

Profesiones	1857-1882		1883-1904		1905-1934	
	Efectivos	%	Efectivos	%	Efectivos	%
<i>Personal cualificado</i>						
Acuñador	27	0,90	6	0,20	-	-
Afilador	4	0,13	7	0,24	1	0,03
Ajustador	180	6,03	174	6,04	39	1,33
Aserrador	12	0,40	13	0,45	2	0,06
Auxiliares-alistadores	5	0,16	10	0,34	9	0,30
Calderero	126	4,22	34	1,18	19	0,64
Carpintero	609	20,40	278	9,65	146	4,98
Cepillador	13	0,44	4	0,13	1	0,03
Cerrajero	37	1,24	70	2,43	71	2,42
Contramaestres, delineantes y encargados	10	0,33	26	0,9	15	0,51
Costurera	1	0,035	13	0,45	6	0,21
Forjador	70	2,34	28	0,97	11	0,37
Fundidor	75	2,51	63	2,20	20	0,68
Guarnecedor	51	1,70	59	2,05	24	0,82
Herramientista	6	0,20	3	0,10	-	-
Herrero	14	0,46	1	0,03	1	0,03
Lamparista	27	0,90	20	0,70	-	-
Modelista	6	0,20	7	0,24	8	0,27
Montador	219	7,33	48	1,66	-	-
Pintor	179	5,99	406	14,10	48	1,63
Taladrador	21	0,70	1	0,03	3	0,10
Tornero	121	4,05	50	1,73	41	1,40
<i>Personal sin cualificar</i>						
Guarda y portero	5	0,16	9	0,31	29	0,99
Ayudante	132 (119)	4,42	508 (476)*	17,65	421 (330)*	14,37
Mancebo	275	9,21	158	5,48	50 (2)*	1,70
Peón	553	18,52	621	21,57	394 (4)	13,45
<i>Personal en proceso de aprendizaje</i>						
Aprendiz	129 (12)*	4,32	170 (88)*	5,90	82 (22)*	2,79
Suplementarios	-	-	30	1,04	1.439**	49,12
<i>Sin clasificar</i>						
	78	2,61	60	2,08	49	1,67
Número de expedientes	2.985	100	2.877	100	2.929	100

* Las cifras entre paréntesis corresponden a aquellos empleados cuya actividad está ligada a algún oficio determinado.

** De esta suma, 543 correspondieron a profesiones muy cualificadas (10 ajustadores, 134 carpinteros, 112 cerrajeros, 44 guarnecedores, 30 torneros, etc.), 331 a ayudantes de oficio (131 caldereros, 92 montadores, etc.), 99 a mancebos y 466 a peones y auxiliares.

Fuente: Libros de Matrícula L., 835 (1856-1882), 836 (1883-1903) y 837 (1904-1935).

de los peones y el 4,72 por ciento de los mancebos alcanzaron un oficio cualificado), la nula cobertura asistencial²⁴ y, en el caso de los operarios cualificados, que fueron los que más tiempo permanecieron en la empresa (23,5 años los contraмаestres, 9 los torneros, 8,7 los acuñadores, etc.), las buenas oportunidades de éxito en las emergentes industrias metalúrgicas y mecánicas o en otro sector²⁵. Desgraciadamente, salvo en la época de la Gran Guerra, las fuentes no nos dicen nada del destino al respecto. Sólo sabemos que fueron muy pocos los que retornaron.

Entre agosto de 1882 y septiembre de 1903, la empresa contrató 2.877 efectivos, un número casi igual al de los veinticuatro años anteriores, entre personal cualificado (45,89 por ciento), sin cualificar (45,16 por ciento) y en proceso de aprendizaje (6,46 por ciento). Lo más destacable de estos guarismos respecto a los del periodo precedente no es el lógico descenso de los primeros (gran número de plazas ya estaban ocupadas), ni la previsible subida de los segundos, sino, dentro de éstos, el gran impulso de los ayudantes de oficio, y de los terceros, los aprendices (6,46 por ciento). Un indicio claro de que la empresa comenzaba a optar por la formación específica en el puesto de trabajo y la promoción interna, tendencia que no hará sino reafirmarse de ahora en adelante. De ese modo, la Compañía trataba de asegurarse la provisión de mano de obra con el perfil adecuado. El porcentaje de los que interrumpieron voluntariamente el contrato, aunque siguió siendo elevado (33,84 por ciento del total de bajas), cayó de forma significativa con respecto al periodo precedente no sólo en el caso de los aprendices (4,53 por ciento) y ayudantes (14,84 por ciento), sino también en el de los trabajadores no cualificados (28,82 por ciento), y lo hicieron igual que antes, es decir, poco tiempo después del ingreso (2,1 años). Por profesiones, la permanencia en los talleres se mantuvo prácticamente igual. La crisis económica finisecular redujo la tasa de actividad en el país y deprimió la oferta de empleo no especializado. Se mantuvo el porcentaje de bajas por incapacidad física (3,09 por ciento), aumentó el de fallecidos (13,23 por ciento), traslados y servicio militar (8,20 por ciento) y, como era de prever, también el de los que alcanzaron la jubilación (7,29 por ciento), si bien los que más se elevaron fueron los de expedientes disciplinarios (24,87 por ciento) y regulación de empleo (3,66 por ciento). A diferencia del periodo anterior, muchos peones mejoraron de profesión (38,8 por ciento).

Por último, de septiembre de 1903 a octubre de 1934, se confirmaron las tendencias anteriores. Se contrataron 2.929 operarios, de los que sólo el 16 por ciento fue personal cualificado, el 30 por ciento sin cualificar y

²⁴ Ciertamente que, en 1865, los trabajadores de los Talleres Generales crearon la primera Caja de Socorros, y que ese mismo año recibió la protección y ayuda económica de la compañía (AHF, Actas del Consejo de Administración, lib. 377, fol. 156, sesión de 25 de julio de 1865; Juez, 1992, p. 358), pero no parece que sus prestaciones fueran muy lejas.

²⁵ Para los que entran con oficio cualificado apenas si existían opciones de prosperar (el número de contraмаestres, ayudantes de contraмаestre, subcontraмаestres, jefes de cuadrilla y jefes de equipo era muy reducido en relación con el total trabajadores de oficio). Por ejemplo, el 92,5 por ciento de los acuñadores, el 98,3 de los ajustadores, el 96 de los caldereros, el 98,5 de los forjadores, el 97 de los fundidores, el 93 de los guarnecedores, el 97,2 de los montadores y el 99,17 por ciento de los torneros acabaron con la misma profesión que habían comenzado.

el 5,9 por ciento en proceso de formación, siendo desde principios del siglo –y esto es lo más importante– los *suplementarios* los más numerosos (el 49,94 por ciento de todos los contratados). Pero ¿quiénes eran? El opúsculo *Reglas Provisionales para la admisión y permanencia en el servicio del personal fuera de la plantilla y para el paso a la plantilla del mismo personal* [de los Talleres] de 1917 dedica el capítulo IV a los «operarios *temporeros*», un terreno donde «reina la confusión»²⁶, y a los «operarios *suplementarios*» (MZA, 1917, pp. 40-49). Los primeros carecían de expediente personal²⁷ y se les utilizaba únicamente en trabajos eventuales. Acabado su cometido, terminaba también su vinculación con la empresa. Un mismo trabajador podía ser contratado de forma intermitente. Las tareas a realizar no requerían ningún tipo de cualificación. Tan sólo se les exigía la «habilidad y destreza indispensables para el desempeño de su oficio»; únicamente cobrarían las horas trabajadas. En caso de accidente se les aplicaría estrictamente los preceptos de la ley, y lo mismo procedía en el caso del descanso dominical. Entre la empresa y él «no debe mediar otra estipulación que la del jornal a percibir y horas y naturaleza del trabajo a prestar». Los operarios *suplementarios*, por el contrario, sí poseían expediente personal con los mismos requisitos que los operarios fijos. Este personal, mientras fuera suplementario, cubriría *interinamente* y *a prueba* las vacantes que se produjeran en el empleo fijo o en las plazas de nueva creación, por necesidades del servicio, debidamente autorizadas por la Dirección General. La figura del suplementario aparece por primera vez en los Libros de Matrícula en 1889, pero no es hasta la segunda década del siglo xx cuando cobró verdadera entidad; la mayoría de los ingresos registrados desde entonces serán suplementarios, ligados a una profesión concreta, incluyendo las de auxiliar, ayudante, peón, mancebo y contraamaestre (Tabla 1)²⁸. Podían aspirar a esta condición los temporeros, pero también obviamente los trabajadores provenientes del mercado externo, siempre y cuando reunieran, entre otras, estas condiciones: 1.º saber *leer y escribir*, barrera de entrada clave para los tiempos; 2.º tener 18 años y no haber cumplido aún los 30; y 3.º mostrar integridad y aptitud física, certificada por el médico. Habían de presentar, asimismo, un certificado de buena conducta expedido por la Dirección de Penales, Alcalde, o Alcalde de Barrio «y mejor, una garantía de persona conocida de la Compañía», lo que no dejaba de ser una puerta abierta a la endogamia, así como documentos acreditativos de su condición militar. Aquellas solicitudes que reunieran los requisitos serían registradas y archivadas en el Servicio respectivo según orden riguroso de llegada. Cuando se produjere una vacante, el aspirante sería sometido a un *examen práctico* más un reconocimiento médico. Superados ambos, el jefe de Servicio extendería un nombramiento interino de «operario suplementario».

²⁶ AHF, S/49/6.

²⁷ Eso es lo que dicen las normativas, aunque en el tercero de los Libros de Matrícula aparecen 32 temporeros (ayudantes y peones temporeros en su mayoría), alguno de los cuales llegó incluso a oficial de segunda.

²⁸ «Por disposiciones, todas verbales, se acordó [¿1912?] que el personal que se admitiese en los Talleres, lo fuera con carácter suplementario, estando en esta situación durante un año» (AHF, S/49/6-10).

rio» o «a prueba», paso previo al definitivo, que llegaría cuando hubiera «demostrado *ser eficiente y buen comportamiento y suficiencia*» tras 12 meses (18 desde 1915) de interinidad. Debe resaltarse que únicamente el 10,35 por ciento de los 1.439 *seleccionados* no superaron el periodo de prueba, unos (72) porque dimitieron, otros porque fallecieron (7), se trasladaron (5) o cometieron alguna indisciplina y el resto porque se estimó que sus servicios no eran necesarios. El jornal será la remuneración de su trabajo; no hay más vínculo con la empresa mientras persista la interinidad. En caso de accidentes de trabajo se aplicarían estrictamente los preceptos de la ley, optando, en los casos de incapacidad, por el abono de la indemnización y despido del agente. Serán igualmente de aplicación los preceptos correspondientes de la ley de descanso dominical.

Dada la falta de centros especializados, por los que la empresa no mostró ningún interés, en un modelo de producción «fabril artesanal», definido por una organización del proceso de trabajo basada en la división de puestos de trabajo y tareas por cualificaciones²⁹, el aprendizaje en la empresa se presentaba como el medio básico para la adquisición por el trabajador de conocimientos técnicos y, como consecuencia, una promoción en el oficio, amén de habituarlo a la disciplina y de suscitar en él una *identificación y complicidad* con el oficio y la empresa³⁰. Que el incremento progresivo de suplementarios fuera correlativo al descenso de la contratación de activos cualificados en el mercado externo y que la tasa de abandono voluntario se hubiera reducido (tan sólo un 9,6 por ciento de los que entraron como suplementarios dimitieron) en la misma forma que ha aumentado el tiempo de permanencia, incluidos los mancebos (14,5 años) y (13,29 años), muestra el éxito a *largo plazo* de la política laboral de la empresa a la hora *formar –y fijar–* a los nuevos trabajadores³¹.

Pero ¿cuántos trabajadores había?, ¿de dónde provenían?, ¿cuánto ganaban? De esto se ocupa el apartado siguiente.

4. Evolución del número de empleados, procedencia y remuneraciones

No es fácil conocer la evolución precisa del empleo en los Talleres Generales hasta comienzos de la segunda década del siglo xx. Los únicos

²⁹ Sancho Sora (2004).

³⁰ «Está demostrado que [...] hay algunos agentes [...] que proceden de la clase de aprendices y [que] reúnen excelentes condiciones, tanto en el orden profesional como en su conducta y adhesión a la Compañía»; «es natural que así ocurra puesto que se trata de agentes criados y enseñados [...] en el lugar». Este personal guardará «siempre hacia la Compañía un respeto y cariño propio del bien recibido en ella y del porvenir [...]». Así se expresaba el jefe de Material y Tracción en un informe remitido a la Dirección de la Compañía el 10 de junio de 1918 (AHF, S/56/52). Aunque el texto se refiere a los aprendices de los Depósitos, el contenido es extrapolable a los suplementarios de los talleres.

³¹ Un proceso similar y en la misma época sucedió, según Mackinnon (1994), en la Canadian Pacific Railway.

datos creíbles de que disponemos para el periodo anterior son las cifras escuetas que por decenios proporciona el *Boletín Oficial de la Cámara de Comercio e Industria de Madrid* de septiembre de 1913. La fuente no aclara si en los guarismos está incluido el personal superior y los directivos y administrativo a jornal, si bien todo parece indicar que sí. A partir de 1910 la información numérica es ya exhaustiva, sobre todo, la surgida a raíz de la huelga de 1912 y la ofrecida por los Libros de Presupuestos,

Tabla 2. Operarios de los Talleres Generales de Madrid, 1870-1935

<i>Años</i>	<i>Operarios</i>	<i>Índice 1870 = 100</i>
1870	485	100,00
1880	670	138,14
1890	870	179,38
1900	976	201,23
1908	1.451	299,17
1909	1.430	294,84
1910	1.434	295,67
1911	1.346	277,52
1912	1.342	276,70
1913	1.340	276,28
1914	1.342	276,70
1915	1.313	270,72
1916	1.222	251,95
1917	1.220	251,54
1918	1.265	260,82
1919	1.314	270,92
1920	1.342	276,70
1921	1.444	297,73
1922	1.446	298,14
1923	1.500	309,27
1924	1.496	308,45
1925	1.500	309,27
1926	1.528	315,05
1927	1.527	314,84
1928	1.531	315,67
1929	1.552	320,00
1930	1.572	324,12
1931	1.580	325,77
1932	1.575	324,74
1933	1.510	311,34
1934	1.508	310,92
1935	1.504	310,10

Fuente: BCOIM (1913), pp. 1-8; AHF, W/46/8 (año 1913); AHF Libros de Contabilidad (Red Antigua) 45-48, 50, 55, 60, 61, 65, 71-72, 79-81, 97-99, 107-109, 117-118, 125-127, 134-137, 144-147, 152-155, 162-163, 169, 176-177, 184-185, 191-192.

aunque no siempre coincide. Los datos de la Tabla 2 –están todos– deben tomarse como lo que realmente son: un mero indicador de la tendencia. En todo caso los guarismos son coherentes con lo que sabemos de la evolución de la empresa. Si de 1870 a 1900 el número de trabajadores se duplicó se debe a la expansión de la red (construcciones y fusiones). La bonanza económica de la empresa explica el gran aumento en los años previos a la Gran Guerra. Se entiende el deseo de E. Maristany de liberar espacio para adecuar instalaciones y equipos. Durante el conflicto, sin embargo, la pérdida de poder adquisitivo y la demanda de empleo especializado –«son muy buscados en la industria particular»– explican por qué en el tiempo que duraron las hostilidades muchos efectivos de los talleres cambiaron de empleo. En los Libros de Matrícula se hace referencia expresa a 132 bajas por «ausencias prolongadas» y «dimisiones» que no tienen otra justificación. El incremento entre 1920 y 1930 tiene que ver con la implantación de la jornada legal y la buena coyuntura del negocio ferroviario en los años de la Dictadura. La crisis económica general y la propia del sector, y muy en particular la suya propia, fuerzan a la Compañía a realizar reajustes de plantilla. «Se impone desde ahora y hasta nuevo aviso –explica E. Maristany en una circular enviada a los diferentes servicios de la Compañía el 31 de marzo de 1931– no se cubran ninguna de las vacantes que se produzcan [...] y no admitir personal temporero sin autorización expresa de la Dirección». Las cosas ya no mejorarían.

Procedían de las industrias artesanales en declive por la mecanización y concentración de la industria, unos, y del excedente de población agrícola, donde abundaba el subempleo y desempleo encubierto, los otros. Las variables origen geográfico y año de llegada nos permite relacionar la procedencia con su actividad productiva (oficio). Los tres periodos de la Tabla 2 se corresponden taxativamente con las fechas de los tres Libros de Matrícula y no tienen otro objeto que delimitar un antes y un después en cada caso. Cuando concluye el primero (1882), sólo restan para completar la Red Antigua los ferrocarriles Cuenca-Aranjuez y Ariza-Valladolid. Más de un tercio de los trabajadores contratados en esos 26 años vienen de Madrid, capital y región. Que entre ellos se contara mano de obra cualificada (126 caldereros y ayudantes de caldereros, 178 ajustadores, 38 cerrajeros, 74 fundidores, 121 torneros, 218 montadores, 70 forjadores, 21 taladradores, 50 guarnecedores y 605 carpinteros, entre otros) explica el peso que en la selección debieron tener las industrias artesanales rurales. Una porción importante de los 116 aprendices, 551 peones y 270 mancebos contratados provino del campesinado del entorno regional.

El porcentaje de empleados nacidos en Madrid crecerá con el paso de los años llegando a representar al final casi la mitad del colectivo total; la estructura socio-laboral, sin embargo, cambia poco. Cae la cota del empleo más cualificado, al tiempo que crece el número de auxiliares y peones. Fuera de Madrid, Castilla-La Mancha y Castilla y León fueron las regiones proveedoras de mano de obra por excelencia; sólo la primera proporcionó un cuarto del total. En ambos casos, el grueso era excedente de mano agrícola, al que se deben añadir, en el caso manchego, los artesanos de la madera (carpinteros). Por otro lado, la absorción del ferrocarril Ciudad Real-Badajoz, en 1880, implicó el desplazamiento a Madrid

de un contingente nada desdeñable de los trabajadores de los antiguos talleres ferroviarios ubicados en la capital manchega, sobre todo los de material remolcado. A las dos Castillas les sigue en importancia Andalucía y Galicia, con un porcentaje similar, 4,76 y 4,02 por ciento. Si el perfil socioprofesional de los gallegos reproduce el de los castellano-manchegos (muchos peones y bastantes carpinteros), el de los andaluces se asemeja al del resto de las regiones (artesanos tradicionales), salvo el caso de Jaén donde los peones superan con mucho al resto de las profesiones. Mientras la participación de sendas Castillas, Andalucía y Extremadura aumentan su cuota, la presencia de las demás acaba siendo simbólica.

Tabla 3. Origen geográfico de los trabajadores contratados en los Talleres Generales, 1857-1941

	1857-1882*		1882-1904		1905-1934	
Andalucía	120	4,04	145	5,19	207	7,25
Aragón	81	2,75	44	1,57	45	1,57
Asturias	90	3,03	55	1,96	23	0,80
Baleares	3	0,10	2	0,07	-	-
Canarias	-	-	-	-	1	0,03
Cantabria	20	0,66	-	-	6	0,21
Cataluña	34	1,14	29	1,03	6	0,21
Castilla y León	273	9,22	298	10,67	248	8,69
Castilla-La Mancha	730	24,67	714	25,57	762	26,70
Extremadura	22	0,74	37	1,32	62	2,17
Galicia	120	4,05	60	2,14	17	0,59
<i>Madrid</i>	<i>1.081</i>	<i>36,55</i>	<i>1.108</i>	<i>39,68</i>	<i>1.343</i>	<i>47,06</i>
Murcia	46	1,55	42	1,50	54	1,89
País Vasco-Navarra	40	1,35	70	2,50	19	0,66
Rioja	25	0,83	8	0,28	8	0,28
Valencia	98	3,31	82	2,93	34	1,19
<i>Francia</i>	<i>142</i>	<i>4,80</i>	<i>69</i>	<i>2,47</i>	<i>10</i>	<i>0,35</i>
Otros países	32	1,08	29	1,03	8	0,28
Total**	2.957	100	2.792	100	2.853	100

* Recuérdese que los Talleres Generales heredaron los activos de los talleres de ferrocarril Madrid-Aranjuez.

** Total de los que se conoce el origen.

Fuente: Libros de Matrícula L., 835 (1856-1882), 836 (1883-1903) y 837 (1904-1935).

Capítulo aparte merece la contratación de personal francés (el resto del extranjero sólo tuvo carácter muy marginal). Se trata mayoritariamente de personal muy cualificado, difícil de encontrar en los primeros años en España. Este personal, atraído por el reclamo de buenos salarios, tuvo en el primer momento la doble misión de realizar el trabajo y enseñar a los aspirantes españoles. No debe sorprender que, en la primera etapa, el colectivo mayor fuese el de los montadores (28), seguido de los ajustadores (16), caldereros (14), torneros (9), carpinteros (9), pintores (9),

forjadores (6) y contraмаestres (3). La llegada de inmigrantes franceses fue disminuyendo a medida que estos oficios podían ser aprendidos *in situ* o contratados ya en el mercado español. Todavía entre 1883 y 1904 vinieron 69, de los que 7 eran ajustadores, 14 pintores y 3 torneros, si bien lo más destacable fue la llegada de 10 delineantes. En el tercer periodo, 1905-1935, el contingente ha quedado reducido a sólo 13, de los que la mitad eran agregados a las oficinas. Para entonces habían perdido totalmente su carácter formativo.

Las retribuciones revestían dos formas. Los miembros de plantillas nominales (jefes, subjefes y agregados) percibían *sueldos* por mensualidades vencidas y los de plantillas numéricas del personal (la mayoría) fijo a jornal y el eventual *jornal* por día de trabajo. Unos y otros podían mejorar sus retribuciones mediante el incremento de las mismas, por antigüedad o por ascenso a otra escala de mayor categoría. Las horas extraordinarias y los destajos fueron los expedientes a los que recurrieron los gerentes para evitar nuevas contrataciones y hacer frente a los aumentos de la demanda y los trabajadores para incrementar sus remuneraciones³². Como los demás agentes, desde 1920 (sólo desde esta fecha), los operarios de los Talleres tienen derecho a la gratificación de una mensualidad, a razón de 26 jornales. A sueldos y jornales se debía agregar, dependiendo de la época, profesión y categoría, un heterogéneo agregado de partidas monetarias (pluses diversos, primas varias, ayuda familiar y socorros e indemnizaciones en caso de accidentes), bastante marginales en el caso de Talleres, y no monetarias (economato, prestaciones médico-hospitalarias, medicamentos, billetes gratuitos), no fáciles de medir en términos monetarios. Son las «prerrogativas» empresariales, destinadas –ya se ha indicado– a fomentar una cultura corporativa. No tendrán, en cambio, derecho a vivienda o ayudas para la misma, ni, como el personal de la explotación³³, descansos y licencias anuales remuneradas al no trabajar los domingos y festivos, que, obviamente, tampoco le eran remunerados. Se entiende que pidieran reiteradamente a la Dirección que se les equiparara con los de los servicios propios de la explotación. Como era de esperar, la respuesta de la empresa fue siempre negativa, aduciendo como razones últimas, que no únicas, «la elevación de los costes y el diferente estatus que disfrutaban unos y otros»³⁴.

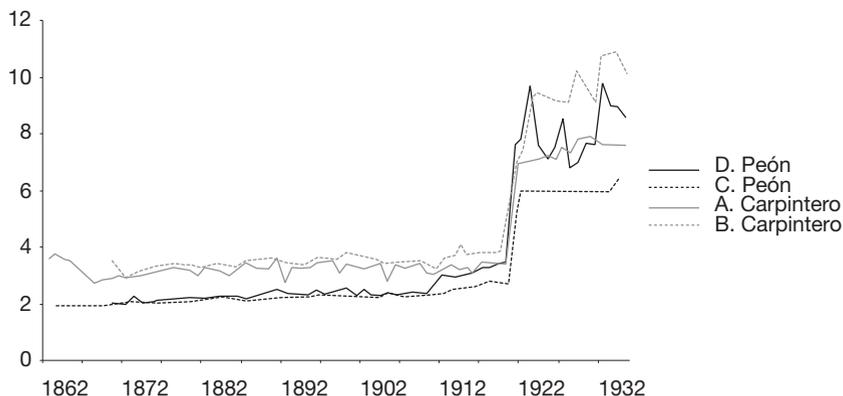
³² AHF, C/577/1. Estos recursos fueron muy utilizados entre 1920 y 1923 para recuperar el retraso en las reparaciones tras la Gran Guerra.

³³ AHF, S/146/25. Servicios «activos» o «propios» de la explotación son aquellos que tienen que ver directamente con el movimiento de los trenes (maquinistas, fogoneros, jefes de estación, factores, conductores, revisores, etc.).

³⁴ En un informe remitido al Consejo de Administración para su consideración a fines de enero de 1918 a propósito de la petición de los trabajadores de los Talleres Generales del descanso quincenal remunerado la Dirección expresa la conveniencia de «seguir considerando los Talleres como un servicio auxiliar del ferrocarril» para así disponer de «la mayor libertad que pueda convenirle» y externalizar la producción, si lo estimaba oportuno, no teniendo que realizar «ampliaciones» cuando se acercaba la fecha de «reversión al Estado». Además, conseguía «evitar las grandes aglomeraciones de obreros en locales cerrados en los cuales es fácil la propaganda para formular peticiones [...] o bien para la difusión de ideas subversivas y en su caso la producción de algaradas» (AHF, S/50/13). Varios conflictos en el pasado –1859, 1868, 1881 y 1904, en el que participaron activamente las mujeres (Plaza,

Ciertamente es una gran suerte que dentro de la tónica de precariedad en lo que hace la información estadística disponible sobre la evolución de los salarios en el siglo XIX y primer tercio del XX los Libros de Matrícula den fe de las remuneraciones por trabajador fijo a lo largo de todo el periodo entre 1856 y 1935. Existen dos profesiones, peones y carpinteros, representativas del empleo secundario, no cualificado (mancebos y ayudantes), la primera, y de los cualificados, la segunda, cuya información, depurada, permite construir series homogéneas y sin discontinuidades de las remuneraciones efectivas en el momento de acceso a la Compañía, es decir, sin ningún plus adicional de antigüedad, y cuando, sin haber cambiado de oficio, la abandonaron (Gráfica 1). Lamentablemente los Libros de Matrícula no permiten hacer lo mismo con los integrantes del personal directivo y administrativo, sí lo hacen, en cambio, los Libros de Presupuestos desde 1913. Es de suponer que la situación que dibuja la Gráfica 3 no fue diferente en el periodo anterior³⁵.

Gráfica 1. Salario nominal de peones y carpinteros de los Talleres Generales, 1862-1935 (ptas./jornada)



Fuente: Libros de Matrícula L., 835, 836 y 837.

La imagen general del jornal medio de los peones (Gráfica 1, C) es de gran estabilidad hasta el estallido de la Primera Guerra Mundial, con un nivel de partida muy bajo (probablemente la mayoría de ellos y/o sus familiares hubieron de acudir a la economía informal para subsistir) y fluctuaciones muy tenues³⁶. La trayectoria es similar a la de los salarios agrícolas (BRINGAS, 2000, p. 96), si bien éstos se situaban entre un 20 y

2004, pp. 173-193)– avalan esta consideración de los Talleres Generales como establecimientos industriales, con conciencia de grupo y predisposición movilizadora.

³⁵ Entre 1860 y 1903 los mayores ingresos correspondieron a los contraмаestres, en torno a 10,3 pesetas/día, seguidos a buena distancia de los delineantes, y los menores a los ayudantes (2,6), mancebos (2,34), peones (2,12) y costureras (1,75).

³⁶ «En estos Talleres no quedan [agosto de 1912] operarios ni peones que tengan menos de 2,50 pesetas de jornal», a excepción «de unos 20 aprendices adelantados u ayudantes que ingresan como aprendices, y una lavandera recientemente admitida con 2 pesetas» (AHF, S/183/14).

un 25 por ciento por debajo. La serie relativa a los carpinteros (Gráfico 1A) no depara grandes diferencias, salvo el desplome de los años sesenta; el nivel medio es, obviamente, más elevado y el perfil de la serie, aunque no llega a regresar enteramente a su punto de inicio, resulta igual de plano hasta las mismas fechas. En cualquier caso, ambas series coinciden, a grandes líneas, con la elaborada por Reher y Ballesteros (1893) para diversas categorías de trabajadores contratados por el Ayuntamiento de Madrid, y, en menor medida, con la industria metalúrgica Averly (SANCHORORA, 2004). La brecha en los dos casos de las series correspondientes al comienzo y al final de la estancia en la empresa (A-B y C-D) expresan de forma meridiana el bajo coste monetario que la renuncia a la antigüedad suponía para el peón, más para el carpintero, hasta entrado el siglo xx, lo que unido al bajo nivel de partida y la escasa probabilidad de promoción justifica –insistimos– la elevada tasa de abandono voluntario, que no logró moderar la ganancia de las remuneraciones en términos reales por la tendencia bajista del IPC (Gráfica 2).

Gráfica 2. Salario reales de los carpinteros y peones de los Talleres Generales, 1862-1935 (1913=100)



Nota: se ha utilizado el deflactor de Ballesteros (1997).

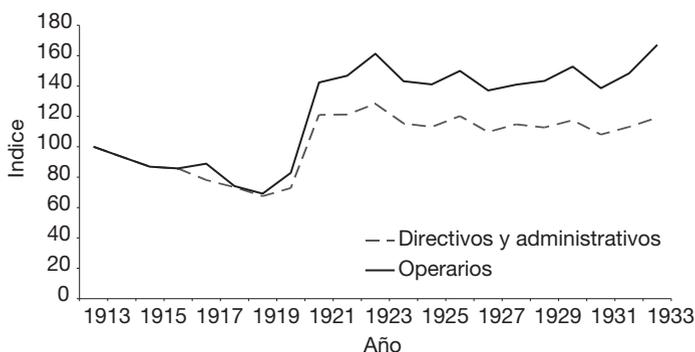
Fuente: Libros de Matrícula L., 835, 836 y 837.

Como en tantos aspectos de la historia económica y social española, europea y mundial, la Gran Guerra supuso un auténtico cambio de trayectoria en todo lo relativo a las retribuciones del trabajo. En el sector ferroviario, y más exactamente en MZA, el conflicto bélico tuvo lugar tras la amenaza de primera huelga general ferroviaria de finales de 1912, a consecuencia de la cual la empresa se vio obligada a subir los salarios, reformar las condiciones de trabajo, modificar el sistema de pensiones y extender las «ventajas»³⁷. Pero, más que las mejoras, que en términos sa-

³⁷ En junio de ese año se celebra el I Congreso del sindicato Unión Ferroviaria, y, meses después, a finales de septiembre, se declaran en huelga los trabajadores de la red catalana de MZA, adelantándose a la huelga general que se estaba gestando y alarmando por igual a compañías y Gobierno. El hecho no era para menos pues se ponía en cuestión el funcionamiento de un servicio considerado imprescindible por toda la sociedad. Sólo así se entiende

lariales fueron marginales, el efecto trascendente fue, sin duda, el cambio que, debido a la *presión sindical*, experimentaron las relaciones laborales, que, de forma definitiva, dejaron ya de estar presididas por el modelo paternalista y conciliador. Desde entonces, los empleados van a percibir las «ventajas» como derechos adquiridos en el ejercicio de su actividad continuada en la empresa y no como merced de la empresa. La Guerra desata la espiral inflacionista. Los salarios nominales permanecen estacionarios durante algún tiempo (Gráficas 1 y 3) y, aunque van a crecer después, lo hacen en mucha menor medida que la inflación, por lo que el poder adquisitivo de los trabajadores se desploma (Gráficas 2 y 4). Entretanto, las cuentas de las compañías no hacen sino empeorar.

Gráfica 3. Evolución de los jornales reales de directivos y operarios de los Talleres Generales. Números índices (1913=100), 1913-1934



Fuente: AHF Libros de Contabilidad (Red Antigua), Cuadro 2.

En este contexto se debe entender la enorme conflictividad del sector, acrecentada por la actitud hostil y miope de algunos directivos como fue el caso del director general de Norte, J. Boix, detrás del que se podía ver la alargada sombra de C. López Brú, segundo marqués de Comillas. Para los gerentes la única solución pasaba porque el Estado revisara al alza las tarifas, de manera que cubrieran los gastos de explotación, entre ellos *los laborales*, las cargas financieras y una remuneración «razonable» del capital. Y eso es lo que hizo el Gobierno a finales de 1918 al aprobar un recargo máximo del 15 por ciento sobre las tarifas existentes. La solución, provisional para las concesionarias y definitiva para los trabajadores, llegaría de la mano de los *anticipos*. El Gobierno decidió, en 1920, adelantar a las Compañías, con carácter reintegrable y sin interés, las cantidades a que ascendieran todas las mejoras de los haberes habidas desde que se inició la escalada inflacionista³⁸. Al fin,

la actitud autoritaria y represora de Canalejas quien, para abortarla, y en connivencia con las concesionarias, no dudó en recurrir, pese a su reformismo, al mismo procedimiento que había utilizado en Francia A. Briand: la militarización del personal ferroviario (Cobos Arteaga y Martínez Vara, 2011).

³⁸ Los anticipos se otorgaron por la R.O. de 23 de marzo de 1920, confirmada por la del 10 de abril siguiente.

los salarios, aunque con el desfase temporal respecto a los precios de los bienes de consumo, habían ganado la carrera a los precios. Los trabajadores de los Talleres, como los de los ferroviarios de MZA en general (MARTÍNEZ VARA, 2006), no sólo consiguieron recuperar el poder adquisitivo perdido durante el ciclo bélico sino que todos, y de modo especial los estratos más humildes (Gráficas 2 y 4), lo mejoraron ostensiblemente –y mantuvieron la tendencia convergente (el crecimiento acumulado del salario real de los operarios rebasaría el 67 por ciento en 1933 mientras que el de los directivos no llegaría a incrementarse un 20 por ciento)– en el decenio 1921-1930 (Gráfica 4)³⁹. Es el mismo proceso que describen Maluquer y Llonch (2005) para la industria textil catalana, Sancho Sora para la fundición Averly (2004) o Fernández de Pinedo para Altos Hornos (1992), y a nivel general Vilar (2004).

Gráfica 4. Salarios reales de los directivos y operarios de los Talleres Generales, 1913-1934 (1913=100)



Fuente: AHF, Libros de Contabilidad (Red Antigua), Cuadro 2.

Los años treinta fueron, es sabido, muy complicados para las ferroviarias. Los gastos de explotación no bajaron, pero la facturación se hundió al tiempo que el Estado suspendía las ayudas. Para los directivos el encarecimiento del factor trabajo, debido a la política social republicana, la creciente presión sindical y el renacer de la conflictividad, es el factor determinante de la precaria situación de la empresa. Pero la realidad fue otra, entre otras cosas porque los incrementos salariales fueron muy exiguos, afectando únicamente a los estratos más humildes. Tal vez la aplicación de una política de mayor moderación salarial y menor gasto social hubiera atemperado las dificultades de la explotación, pero nada permite sostener que, dada la crisis económica, la situación financiera heredada, los efectos encarecedores de la política proteccionista y nacionalista y la competencia de la carretera, a la larga, la empresa hubiera sobrevivido. Los frentes abiertos fueron muchos, y el incremento de los costes laborales sólo era uno de ellos, y no precisamente el más decisivo (TEDDE, 1978).

³⁹ De acuerdo con la Dirección General de Trabajo (1931, p. CLX), los obreros más favorecidos entre 1913 y 1930 fueron, en términos reales, los ferroviarios que ganaron un 19 por ciento.

5. Conclusiones

- a) Los Talleres Generales comenzaron a funcionar a finales de la década de los cincuenta en Madrid, reemplazando a los muy modestos que en aquel momento había en Aranjuez (locomotoras) y en Madrid (remolcado), pertenecientes a la antigua Compañía del Ferrocarril Madrid-Aranjuez (1851). El difícil emplazamiento complicó la necesaria ampliación. La división funcional fue la propia de las compañías francesas, se fraguó en los primeros años de actividad y, a grandes líneas, el esquema apenas experimentó cambios importantes hasta la llegada de Renfe en 1941.
- b) Que el incremento progresivo del número de contratados de personal en formación sea correlativo al descenso de la contratación de activos cualificados en el mercado externo muestra la estrategia de la política laboral de la empresa a la hora de *formar –y fijar–* a los nuevos trabajadores, conseguida en verdad ya en el siglo xx con la figura de los suplementarios.
- c) Nada tiene de extraño que el contingente mayor proviniera de la capital y su región, seguido de las dos Castillas, es normal. Como lo es que el número de foráneos resultase testimonial, excepto en el caso de los franceses, que fueron quienes, en los primeros lustros, se encargaron de instruir y adiestrar técnica y prácticamente a los naturales en las nuevas profesiones de las que no existía experiencia.
- d) Conviene no olvidar que para los directivos los trabajadores de los talleres en general, y de los Talleres Generales, en particular, no realizaban tareas «propias de la explotación». Por ello no debían ser –y de hecho no fueron– acreedores a la mayoría de las concesiones otorgadas «*ex gratia*» por la empresa. Es un aspecto importante que, junto a la escasa duración media en el empleo y el gran número de abandonos del empleo, no deben soslayarse cuando se estudia *la existencia o no de mercados internos en los Talleres*.

Las remuneraciones en los Talleres Generales se situaron en torno a la media general de la Compañía⁴⁰, con diferencias muy acusadas entre oficios, y dentro de los oficios en los niveles de cualificación. Tras la espiral inflacionista provocada por la Gran Guerra, los salarios respondieron con retraso, pero a principios de los años veinte consiguieron recuperarse, superar el nivel real anterior e iniciar una cierta convergencia. Eso no debe, por lo demás, hacer olvidar el bajísimo punto de partida en algunas profesiones y la persistencia de las grandes desigualdades. Pero estas cuestiones, como otras muchas en las que no hemos entrado, exceden los objetivos de este trabajo y serán tratadas más extensamente en uno próximo.

⁴⁰ Eran «iguales o parecidos a los que rigen en la industria privada», según la Federación Internacional de los Obreros del Transporte (1924, p. 34).

Bibliografía

- BALLESTEROS, E. (1997), «Una estimación del coste de la vida en España», *Revista de Historia Económica*, año XV, 2, pp. 363-395.
- BALLESTEROS, E. y MARTÍNEZ VARA, T. (2001), «La evolución del empleo en el sector ferroviario español, 1893-1935», *Revista de Historia Económica*, 3, pp. 636-678.
- BERTOLA, P. y OLIVER, B. (eds.) (2006), *The Workshops: A History of the Midland Government Railway Workshops*, Crawley, University of Western Australia Press.
- CARON, F. (2003), «À propos de la rationalisation du travail dans les ateliers des compagnies des chemins de fer en France, 1880-1936», *Revue d'Histoire des Chemins de Fer*, 28-29, pp. 190-206.
- CARRERAS, A. y TAFUNELL, X. (1996), «La gran empresa en la España contemporánea: entre el Mercado y el Estado», en F. Comín y P. Martín Aceña, *La Empresa en la Historia de España*, Madrid, Civitas, pp. 73-92.
- CHANDLER, A. J. (1987), *La mano visible. La revolución en la empresa norteamericana*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CHEVANDRIER, Ch. (1993), *Chebinots en usine. Les ouvriers des Ateliers d'Oullins au temps de la vapeur*, Lyon, PUL.
- COBOS ARTEAGA, F. de los y MARTÍNEZ VARA, T. (2011), «Gestión del conflicto laboral en las grandes empresas. Los modelos de la Dirección de las compañías ferroviarias Norte y MZA», en *Organizaciones obreras y represión en el ferrocarril: una perspectiva internacional*, Madrid, Fundación de los Ferrocarriles Españoles, pp. 101-126.
- Dirección General de Trabajo (1931), *Estadística de Salarios y Jornada de Trabajo, referidas al período 1914-1930*, Madrid, Imprenta de los Sobrinos de la Sucesora de M. Minuesa de los Ríos.
- DRUMMOND, D. (1989), «“Specifically Designed”? Employer's Labour Strategies and Worker Responses in British Railway Workshops, 1838-1914», *Business History*, 31, pp. 8-31.
- Federación Internacional de los Obreros del Transporte (1924), *Condiciones de Trabajo de los Ferroviarios de los diversos países*, Ámsterdam.
- FERNÁNDEZ DE PINEDO, E. (1992), «Beneficios, salarios y nivel de vida obrero en una gran empresa siderúrgica vasca, Altos Hornos de Vizcaya (1902-1927). Una primera aproximación», *Revista de Historia Industrial*, 1, pp. 125-193.
- FITZGERALD, R. (1988), *British Labour Management and Industrial Welfare, 1846-1939*, Londres, Croom Helm.
- GARCÍA RUIZ, J. L. (2011), «Madrid en la encrucijada del interior peninsular, c. 1850-2009», *Historia Contemporánea*, 42, pp. 187-223.
- HAMILTON, B. y MACKINNON, M. (1996), «Quits and Layoffs in Early Twentieth Century Labor Markets», *Explorations in Economic History*, 33, pp. 346-366.
- HEESVELDE, P. (2009), «A City within the City? Mechelen and the Arsenal Central Workshop of the Sate Railways, 1836-1914», *V Congreso de Historia Ferroviaria*, Palma de Mallorca.
- HOWLETT, P. (2001), «Careers for the Unskilled in Great Eastern Railway, 1870-1913», *Economic History Working Papers*, 22371, Londres, School of Economics and Political Science.

- JUEZ, E. P. (1992), *El mundo social de los ferrocarriles españoles de 1857 a 1917*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- KINSFORD, P. W. (1970), *Victorian Railwaymen*, Londres, Frank Cass.
- LALANA, J. L. (2005), «Establecimientos de grandes reparaciones de locomotoras de vapor: los talleres de Valladolid», *Revista de Historia Ferroviaria* 4, pp. 45-82.
- LUMMIS, T. (1994), *The Labour Aristocracy, 1851-1914*, Aldershot, Scolar Press.
- MACKINNON, M. (1994), «The Great War and the Canadian Labour Market: Railway workers, 1903-1939», en G. Grantham y M. Mackinnon, *Labour Market Evolution. The Economic History of Market Integration, Wage Flexibility and the Employment Relation*, Londres, Routledge, pp. 205-224.
- MALUQUER DE MOTES, J. y LLONCH, M. (2005), «Trabajo y relaciones laborales», en A. Carreras y X. Tafunell (eds.), *Estadísticas Históricas de España, siglos XIX y XX*, Fundación BBV, Bilbao, pp. 1154-1245.
- MARTÍNEZ VARA, T. (2006), «Salarios y Programas de Bienestar Industrial en la empresa ferroviaria MZA, 1915-1935», *Investigaciones de Historia Económica*, 4, pp. 101-138.
- MARTÍNEZ VARA, T. y COBOS ARTEAGA, F. de los (2007), «Taller Central de Vía y Obras», *Revista de Historia [TST]*, 12, pp. 94-121.
- (2009), «Los talleres Generales de MZA (Atocha) (1858-1936)», *Investigaciones Geográficas*, 50, pp. 19-40.
- MZA (1862), *Colección de las Instrucciones, Circulares y Disposiciones relativas al servicio de lo Ferrocarriles*, I, Madrid, Imprenta y Estereotipia de M. de Rivadeneyra.
- MZA (1917), *Reglas Provisionales para la admisión y permanencia en el servicio del personal fuera de plantilla y para el paso a la plantilla del mismo personal*, Madrid, Est. Tipográfico de Rivadeneyra.
- PÉREZ SÁNCHEZ, G. (1992), «Los Talleres Principales de Reparación de la Compañía del Norte en Valladolid: un estudio de Historia Social (1861-1931)», *Investigaciones Históricas*, 12, pp. 252-283.
- PORTILLO PÉREZ DE VIÑASPRE, F. y MAR MOLINERO, C. (2008), «Mercados laborales internos en la compañía ferroviaria MZA, 1882-1889», *Revista de Historia Económica. Journal of Iberian and Latin American Economic History*, 1, 2.^a Época, pp. 109-136.
- REHER, D. y BALLESTEROS, E. (1993), «Precios y salarios en Castilla la Nueva. La construcción de un índice de salarios reales, 1501-1991», *Revista de Historia Económica*, 1, pp. 101-151.
- RIBEILL, G. (1980), *Le personnel des compagnies de chemins de fer. Matériaux pour une contribution à la sociologie historique des professions. I Des origines a 1914*, París, Developpement et Amenagement.
- (1998), «Variations sur les cultures d'entreprise: le cas des compagnies françaises de chemins de fer», en M. Merger y D. Barjot (dirs.), *Les entreprises et leurs reseaux: homme, capitaux, techniques et pouvoirs: XIX-XX siècles*, Mélanges en l'honneur de François Caron, París, Université Paris-Sorbonne.
- SANCHO SORA, A. (2004), «El mercado de trabajo en una empresa flexible: la fundación de Averly de Zaragoza (1880-1930)», *Revista de Historia Económica*, 2, pp. 425-469.

- SAVAGE, MIKEL (1998), «Discipline, surveillance and the “Career”: Employment on the Great Western Railway, 1833-1914», en A. McKinlay y K. Starkey (eds.), *Foucault, management and organization theory*, Londres, Sage Publications, pp. 65-92.
- TEDDE DE LORCA, P. (1978), «Las compañías ferroviarias en España», en M. Artola (dir.), *Los ferrocarriles en España, 1844-1943*, Madrid, Banco de España, vol. 2, pp. 13-355.
- VILAR RODRÍGUEZ, M. (2004), «La ruptura posbélica a través del comportamiento de los salarios industriales: nueva evidencia cuantitativa (1908-1963)», *Revista de Historia Industrial*, 25, pp. 81-125.

Resumen: «Los trabajadores de los “Talleres Generales de la Compañía de los Ferrocarriles de Madrid a Zaragoza y Alicante”, 1858-1936»

Los Talleres Generales de la Compañía de los Ferrocarriles de Madrid a Zaragoza y Alicante de Atocha (Madrid) comenzaron a funcionar a mediados del siglo XIX. Se trataba de las instalaciones donde, junto a los Talleres de Clot en Barcelona, se realizaban en la Compañía las grandes reparaciones del material ferroviario. Este trabajo se ocupa de sus trabajadores desde los inicios hasta la Guerra Civil. En él se analizan la estructura del empleo, las formas de acceder a él y su movilidad, así como la procedencia geográfica del mismo y la evolución de los niveles salariales. Una de las grandes novedades de este trabajo es la construcción de series homogéneas de las remuneraciones de dos profesiones representativas del empleo cualificado (carpinteros) y sin cualificar (peones), tanto en el momento de acceso a la Compañía –es decir, sin ningún plus adicional de antigüedad– como cuando, sin haber cambiado de oficio, la abandonaron. Que desde principios del siglo XX el incremento progresivo del número de contratados de personal en formación fuera correlativo al descenso de la contratación de activos cualificados en el mercado externo demuestra que, a la larga, la estrategia laboral de la empresa a la hora de formar –y fijar– a los nuevos trabajadores resultó un éxito. Es desde entonces cuando, en puridad, se puede hablar de mercados internos.

Palabras clave: Talleres Generales, ferrocarriles, grandes reparaciones, compañía MZA, historia

Abstract: «The workers of the General Workshops of “The Railway Company from Madrid to Zaragoza and Alicante”, 1858-1936»

General Workshops of “The Railway Company from Madrid to Zaragoza and Alicante” in Atocha (Madrid) started working in mid-nineteenth century. Their facilities were equipped to undertake, together with the Clot Workshops in Barcelona, the “heavy repairs” of locomotives and rolling stock. This paper deals with their workers. It examines the functional organization, the employment structure, the social mobility and the rules of admission, as well as the geographical origin of the workers and the evolution of salary level. One of the great contributions of this paper is to construct homogeneous series of the wages of two professions that are representative of skilled labour (carpenters) and unskilled (labourers), both at the time of access to company –that is, without any additional compensation linked to seniority– as when, without having changed occupation, abandoned it. Since the early twentieth century progressive increase in the number of contracts between the trainees was correlated to the decline in recruitment of skilled workers in the market: it shows that, ultimately, the labour strategy of the company when it comes to form and retain new workers was a success. Since then is when it is actually possible to speak of internal labour markets.

Key words: General Railway Workshops, Railways, Great Repairs, MZA, History