

Working Papers in Economic History

January 2014

WP 14-01

Empleo y carreras laborales en el servicio de Correos de España, 1890-1935

Jordi Domènech

Abstract

This paper studies the organization of the internal labour market of postal services in Spain from 1890 to 1935. The paper discusses the evolution of total employment in relation to postal traffic and average nominal and real wages. The paper then analyses the operation of the internal labour market for civil servants. There is an unsurprising steep wage-age gradient, in line with theories of deferred compensation in large, service firms. Voluntary or disciplinary separations were extremely rare. A career in the postal services offered higher entry wages, a growing wage over the life cycle and a secure job until retirement. There were two downsides to pursuing a career in the postal services. Firstly, entry and promotion depended crucially on the expansion of total employment for administrative personnel, which in turn depended on the fiscal position of the state. Secondly, nominal wages were upward rigid in the event of inflationary episodes, leading to substantial deterioration of real wages during the years of WW1.

Keywords: postal services, deferred compensation, personnel economics, wage profiles, internal labor markets

JEL Classification: N24, N43, N44, J30, J31, J41, J40, J45, L32, M51, M52, M55

Jordi Domenech Feliu: Departamento de Ciencias Sociales, and Researcher at Instituto Figuerola de Historia y Ciencias Sociales, Universidad Carlos III, Calle Madrid, 126, 28903 Getafe, Spain.

E-mail: jdomenec@clio.uc3m.es

http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/instituto_figuerola/home/staff_directory/jdomenech

Publisher:

Carlos III University of Madrid. Figuerola Institute of Social Sciences History
www.uc3m.es/if

Series:

Working Papers in Economic History
ISSN: 2341-2542

Electronic version of these working paper series available on:

<http://hdl.handle.net/10016/16>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Empleo y carreras laborales en el servicio de Correos de España, 1890-1935¹

Jordi Domènech

Departamento de Ciencias Sociales

Instituto Figuerola de Historia y Ciencias Sociales

Universidad Carlos III de Madrid

Calle Madrid, 126

28903 GETAFE (Madrid)

España

Email: jdomenec@clio.uc3m.es

Este draft: Noviembre 2012

Abstract:

This paper studies the organization of the internal labour market of postal services in Spain from 1890 to 1935. The paper discusses the evolution of total employment in relation to postal traffic and average nominal and real wages. The paper then analyses the operation of the internal labour market for civil servants. There is an unsurprising steep wage-age gradient, in line with theories of deferred compensation in large, service firms. Voluntary or disciplinary separations were extremely rare. A career in the postal services offered higher entry wages, a growing wage over the life cycle and a secure job until retirement. There were two downsides to pursuing a career in the postal services. Firstly, entry and promotion depended crucially on the expansion of total employment for administrative personnel, which in turn depended on the fiscal position of the state. Secondly, nominal wages were

¹ Agradezco a la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos la financiación del proyecto "Historia Económica del Servicio de Correos y Telégrafos de España" dirigido por Juan Carmona y Joan Ramon Rosés, así como la generosa ayuda prestada por el personal de la biblioteca y archivo de Correos y Telégrafos.

upward rigid in the event of inflationary episodes, leading to substantial deterioration of real wages during the years of WW1.

1. Introducción

El propósito del presente capítulo es entender el funcionamiento del mercado “interno” de trabajo en el servicio de correos de España. Como en otros cuerpos funcionariales del estado, el mercado interno de trabajo en Correos estaba sometido a unas reglas estrictas de promoción interna a las que se accedía después de superar un examen de oposición y que tienen su expresión principal en el escalafón del cuerpo de Correos. La literatura económica sobre el funcionamiento de mercados “internos” de trabajo es extensa, pero señala algunos elementos básicos. El fundamental es que ante la dificultad de medir el rendimiento individual, se diseñan incentivos en la forma de compensación diferida cuando el trabajador es mayor. Esta compensación diferida genera una situación en la cual el trabajador recibe un salario por encima de su productividad no observada que le hace “disciplinarse” antes de recibir ese premio (y no ser despedido). El resultado de esa compensación “diferida” es que los trabajadores en mercados internos de trabajo son generalmente mucho menos propensos a abandonar su empleo a favor de otros y tienden a desarrollar largas carreras profesionales dentro de la misma institución. Es importante señalar que lo vamos a analizar aquí es pertinente en gran parte al cuerpo de funcionarios de Correos pero “excluye” en gran medida a la gran masa del llamado personal subalterno y auxiliar que incluye conductores, carteros, peatones, etc.

La funcionarización del cuerpo en 1873 y 1889 y la evolución del contrato colectivo que regulaba las condiciones de trabajo de los funcionarios de correos se ha estudiado en detalle en estudios previos. El propósito del presente capítulo es intentar comprender el funcionamiento de ese mercado y analizar la evolución de las magnitudes principales como el empleo y los salarios medios y por categorías laborales, así como la evolución de los

ingresos y promociones a lo largo del ciclo vital. Respecto a las categorías, analizaremos la evolución de la maduración del sistema de empleo en Correos, las carreras de sus directivos, el problema de los traslados y las bajas que se producían en el sistema.

El capítulo estará organizado de la siguiente manera. La segunda sección analizará la evolución del empleo en Correos en el tiempo, especialmente en base a la expansión del uso de servicios postales por parte de la población española, y la evolución de la retribución media y por categorías hasta 1935. Veremos en este caso como la organización colectiva a partir de 1918 tuvo un impacto importante sobre el salario medio. En la tercera sección, discutiremos la evolución del salario a lo largo del ciclo vital y los determinantes de las separaciones entre trabajador y empresa, usando una muestra aleatoria de funcionarios de Correos. En la cuarta sección, estudiaremos la evolución de las promociones, especialmente de los equipos directivos, el papel de los traslados y las licencias ilimitadas. La sección quinta concluye.

2. La evolución del empleo y del salario en Correos.

A partir de mitad del siglo XIX y la progresiva integración de los mercados con el fin de las guerras carlistas, la mejora en las comunicaciones y especialmente la construcción de la red de ferrocarriles, el Estado español entrevió la necesidad de organizar un cuerpo de funcionarios Correos que garantizara la comunicaciones que debían acompañar al proceso de desarrollo y el asociado mayor volumen de tráfico postal.² Las fechas fundacionales de la organización del Cuerpo son 1873 y especialmente en 1889, la fusión entre los dependientes de Correos y los de Telégrafos se realizaría en 1891. Hasta el momento, el empleo en Correos se veía fuertemente determinado por los

² Martínez Lorente, Gaspar, "El mundo social del correo y el telégrafo", p. 236. En Bahamonde Magro, Ángel, *Las comunicaciones en la construcción del Estado contemporáneo en España, 1700-1936* (Madrid: Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, 1993), pp. 233-254.

vaivenes de la alternancia política, las famosas cesantías, y no es hasta 1889 que se produce el blindaje corporativo de los funcionarios de correos respecto a los partidos en el gobierno. En el 12 de marzo de 1889, un decreto creaba el Cuerpo de Empleados de Correos y se aprobaba el reglamento del mismo el 7 de mayo de 1889. Según el mundo social, p. 242, este reglamento era un copia del que se había intentado tramitar durante la 1ª República. En 1891, la fusión con Telégrafos en el llamado Cuerpo de Comunicaciones aprobada por decreto por un gobierno conservador desembocaría en una reducción considerable de la plantilla (se realizó un examen a los empleados de Correos con menos de 8 años de antigüedad y 624 fueron expulsados del Cuerpo).³

Después de una huelga de telegrafistas, la década de los 90 del siglo XIX se caracterizó por varias medidas reformistas. Se re-establecieron los cuerpos de Correos y Telégrafos y se promulgaron 3 reglamentos del personal de Correos entre 1893 y 1898. Durante el gobierno largo de Antonio Maura, en julio de 1909, con Juan de la Cierva como ministro de Gobernación, se aprueba un Reglamento orgánico del personal de Correos que estructuró definitivamente el cuerpo en las tres categorías fundamentales de Jefes de Administración, Jefes de Negociado y Oficiales, bases fundamentales de los escalafones que analizaremos aquí.⁴ El personal auxiliar de Correos, que no tenía estatuto de funcionario, se componía de Agentes, conductores contratistas, carteros urbanos y carteros rurales.

Dadas las limitaciones de las fuentes, no es fácil analizar la evolución total del empleo en Correos, especialmente con anterioridad al siglo XX. Los datos disponibles en las Estadísticas Históricas de España sobre la evolución del personal de la administración del Estado agregan en principio los empleados en el servicio de Correos y Telégrafos, aunque un examen del Anuario Estadístico de España certifica que los datos refieren al servicio de

³ Martínez Lorente, Gaspar, “El mundo social de Correos y Telégrafos”, p. 246.

⁴ Reglamento orgánico del personal de Correos aprobado por Real Decreto el 11 de julio de 1909, artículo 4, *Anuario Postal*, año 1912, p. 18.

Correos exclusivamente.⁵ Los escalafones por otra parte no integran al llamado personal “auxiliar y subalterno”. Contrariamente a los anuarios de Telégrafos, no existen Anuarios Postales para todos los años y los anuarios no siempre dan la información que precisamos. Los escalafones del Cuerpo de Correos que hemos podido consultar sólo dan información del número de funcionarios del Cuerpo, no del empleo total en el mismo.

Empezamos analizando la información de las Estadísticas Históricas proporcionada por Jacint Jordana y Carles Ramió, que completamos con la información proveniente de los Anuarios Estadísticos de España.⁶ La serie compilada por estos autores tiene un enorme agujero entre 1860 y 1909, fechas entre las que no proporcionan datos de empleo. Según estos autores, el empleo en Correos y Telégrafos ascendía a 9,576 empleados en 1860 y sería de 13,195 empleados en 1909, cuando se produce la reorganización de los Cuerpos de Correos. En 1906, según el Anuario Estadístico, el empleo de Correos exclusivamente sería de unos 5,500 en 1906 y alrededor de los 6,000 en 1908. Desde 1909, la plantilla creció rápidamente hasta los 20'000 empleados hacia 1915, cuando se produce un relativo retroceso y se recuperaría a partir de 1920 hasta alcanzar los casi 29'000 empleados en 1935, concentrándose la mayoría de las ganancias en empleo en los años de la 2ª República. El gráfico 1 presenta la evolución de la serie de Jordana y Ramió desde 1909, completada por los datos del Anuario Estadístico.⁷ Estos datos confirman también que aunque el cuerpo se organizara desde 1889, la expansión principal del empleo y la consolidación del Servicio no llegó hasta 1909 en adelante, en los próximos 20 años el empleo se duplicó.

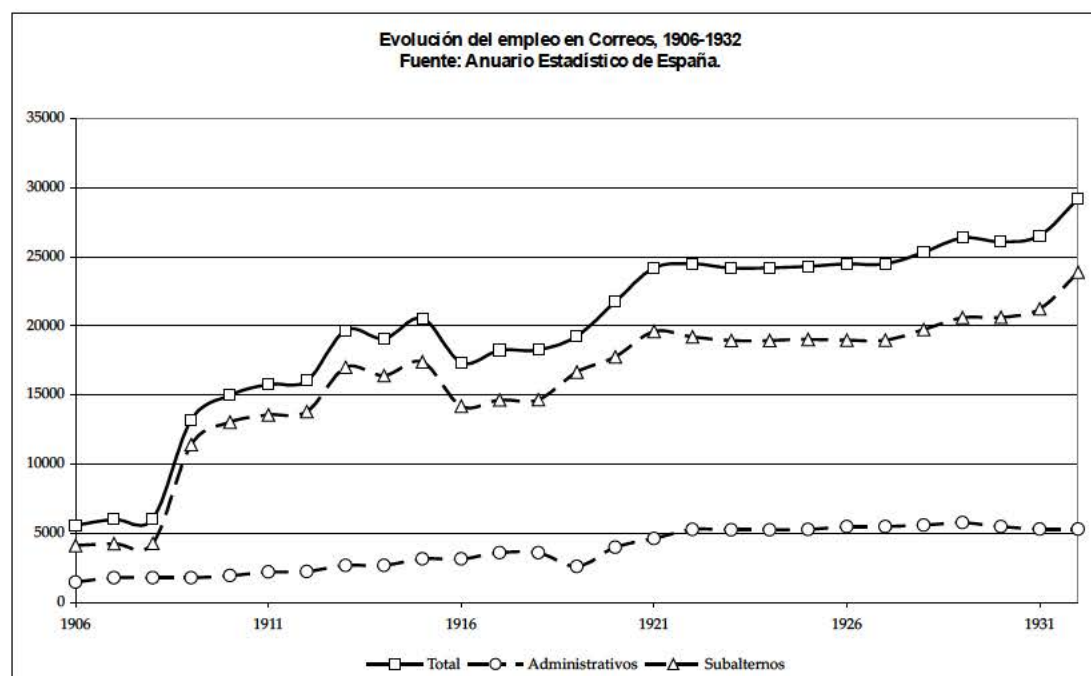
⁵ Jordana, Jacint y Carles Ramió, “Gobierno y Administración” en Carreras, Albert y Xavier Tafunell, *Estadísticas Históricas de España, siglos XIX-XX* (Bilbao: Fundación BBVA, 2005), volumen III, pp. 973-1026; *Anuario Estadístico de España*, varios años.

⁶ Jordana y Ramió, “Gobierno y Administración”, p. 1019.

⁷ *Anuario Estadístico de España*, año 1925-1926, p. 487.

Gráfico 1

Evolución del empleo del Servicio de Correos, 1906-1932.



Fuentes: ver texto.

Este mismo gráfico también nos permiten separar el empleo entre las dos clasificaciones principales de trabajadores, los “administrativos”, funcionarios, y el personal auxiliar y subalterno no funcionario. El personal auxiliar, que incluye carteros urbanos y rurales, contratistas de conducciones y los llamados peatones, y el personal subalterno de la dirección general, las principales administraciones y las estafetas (ordenanzas, etc.), conformaba el grueso del empleo en el Servicio y evidentemente no estaban adscritos a los reglamentos de funcionarios del Servicio de Correos, que determinaban muy precisamente las materias que se sometían a examen de oposición y los mecanismos de promoción. Se observa, en cambio, como el personal funcionario-administrativo tuvo un crecimiento relativamente más lento y continuado (la única ruptura clara es la caída del empleo en 1919, probablemente causada por las represalias del gobierno hacia alguna huelga o el movimiento juntista de 1918).

¿Qué decir de la composición del empleo por género? Contrariamente a lo que sucedió con los telegrafistas, la información de la que disponemos sugiere que el empleo femenino fue inexistente en el servicio de Correos hasta la llegada de la Segunda República. En los escalafones no se he detectado la presencia de ninguna mujer entre 1902 y 1921 a pesar de que la ley de bases de 1909 hacía posible el empleo de mujeres en el servicio de correos (mundo social, p. 247 y Reglamento orgánico del personal de Correos aprobado por Real Decreto el 11 de julio de 1909, artículo 4, *Anuario Postal* 1912, p. 18).⁸ La primera oposición para cubrir plazas de auxiliares femeninas se celebró en 1909 pero no es hasta 1922 que se admite a 300 mujeres. Según los datos del anuario Estadístico, exactamente 350 “auxiliares femeninos” (sic) sólo aparecen a partir de 1931.

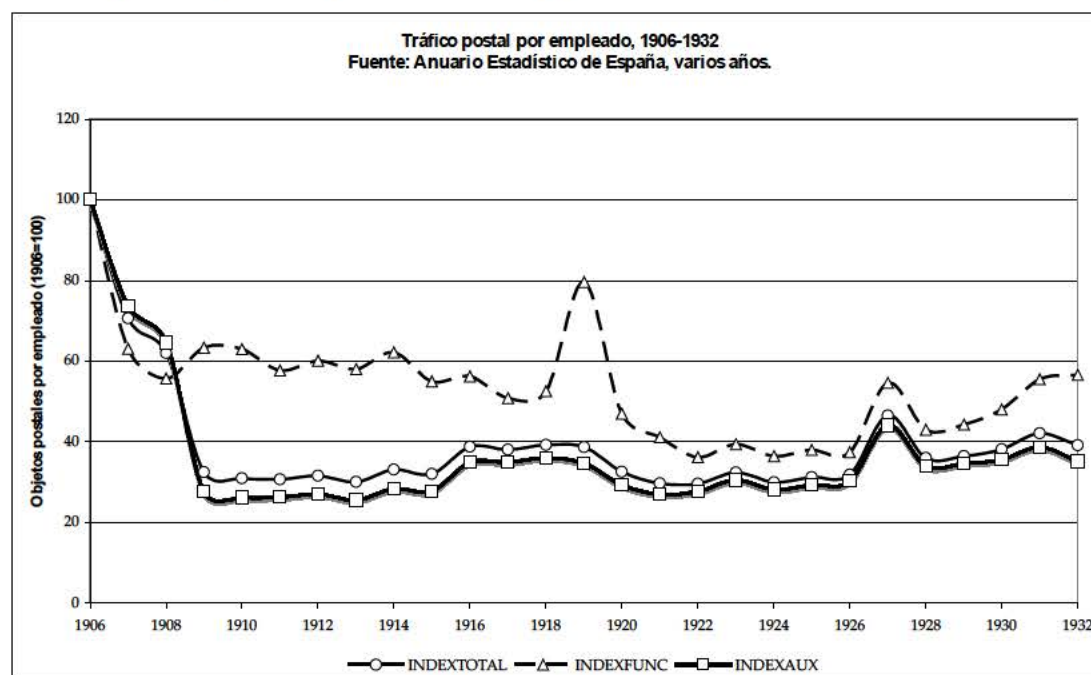
¿Hasta qué punto estuvo acompañada la evolución del empleo en relación al incremento de tráfico postal en España? De nuevo, los datos provienen del Anuario Estadístico que dan información sobre el número total de empleados y la evolución del número de objetos postales tramitados en España (esto incluye el tráfico interno y con el extranjero). El gráfico siguiente presenta la evolución del número de “objetos postales” que pasaban por el servicio de Correos por trabajador empleado, por trabajador funcionario-administrativo empleado y por trabajador subalterno-auxiliar empleado. En todos los casos, se observa claramente como la reorganización del Servicio durante el gobierno largo de Maura solucionó la más que posible inadecuación de la plantilla al tráfico postal de la época, probablemente provocada por los problemas presupuestarios del Gobierno a finales del siglo XIX: en el caso del personal auxiliar se redujo el tráfico postal por empleado en un 75 por ciento y en el caso del personal administrativo-funcionario en un 40 por ciento. Hay algunos picos en las series de tráfico per cápita,

⁸ “El mundo social”, p. 247 y Reglamento orgánico del personal de Correos aprobado por Real Decreto el 11 de julio de 1909, artículo 4, *Anuario Postal*, año 1912, p. 18

especialmente en 1919, donde seguramente por las medidas disciplinarias tomadas contra huelguistas, se reduce excepcionalmente el número de empleados administrativos (pasando de 3,602 a 2,597 empleados). El pico observado de 1927 se debe a un incremento inusual del tráfico postal en ese año (que se debe principalmente a un número anormalmente alto de objetos postales circulados en el interior de España).⁹ A pesar de estas fluctuaciones, la tendencia de la serie de tráfico postal por empleado es muy negativa en los primeros años de la serie presentada, lo que sugiere que el tamaño de la plantilla hasta 1909 era probablemente insuficiente para el volumen de tráfico postal que tenía España (de ahí que fueran comprensibles las quejas sobre la poca fiabilidad del servicio durante la segunda parte del siglo XIX). Después viene una estabilización hasta la Dictadura de Primo de Rivera, donde se percibe un ligero incremento del tráfico postal por empleado, y una incipiente reducción a partir de la 2ª República.

Gráfico 2

Tráfico postal por empleado del Cuerpo de Correos, 1906-1932.



Fuentes: ver texto.

⁹ Esta cifra anormalmente alta de 1927 se repite a lo largo de varios anuarios Estadísticos, no es un error de transcripción en un Anuario Estadístico concreto.

En este sentido, parece indiscutible que entre 1889 y 1909 el crecimiento del cuerpo estuvo sometido a severas limitaciones presupuestarias. Como veremos más adelante, al existir una tasa muy pequeña de separaciones entre el Cuerpo y los funcionarios del mismo, la edad media por categoría fue creciendo considerablemente en el tiempo. Hacia 1909, la edad media de los funcionarios encuadrados en gran parte de las categorías profesionales superaba los 50 años. En este contexto, las distancias la edad promedio de los que sacaban las oposiciones y la edad en la que se obtenía la primera plaza aumentaba, los opositores podían esperar casi 20 años hasta convertirse en oficiales de 5ª en 1895. En 1909, la edad promedio de los opositores en expectativa de plaza era solo 5 años menor que la de los oficiales de 5ª, seguramente porque se asimiló a una gran cantidad de opositores con derecho a plaza. En la siguiente categoría la edad promedio ya es de casi 40 años y en la siguiente de más de 50. La enorme expansión del cuerpo (de casi el 100 %) entre 1909 y 1921, es cuando las edades promedio en cada categoría pasan a edades mucho más razonables dadas la esperanza de vida de la época. Si hasta la expansión del servicio a partir de principios del siglo XX, convertirse en funcionario de correos era una inversión gigantesca con un retorno muy tardío hasta los 40-50 años. Más tarde, a partir del crecimiento del servicio desde 1909 en adelante, parece una carrera profesional más razonable en la que los trabajadores accedían a los puestos de funcionario en la veintena y en el caso de acceder a un puesto directivo, a partir de los cuarenta.

Tabla 1
Edad promedio y porcentaje del total de empleados por categoría profesional, 1895-1921

Categoría	1895		1902	1909		1915	1921	
	%	Edad promedio	%	%	Edad promedio	%	%	Edad promedio
Jefe Adm 1 ^a	0,1	60	0,1	0,04	74	0,04	0,1	62
Jefe Adm 2 ^a	0,1	59	0,2	0,1	60,7	0,1	0,3	60,2
Jefe Adm 3 ^a	0,2	55	0,3	0,1	57,8	0,5	0,7	57,4
Jefe Adm 4 ^a	0,1	49,5	0,4	0,2		--		55
Jefe Negociado 1 ^a	0,5	56,5	0,9	0,5	57,5	0,7	1,4	50,1
Jefe Negociado 2 ^a	1	56	1,4	0,8	56,9	1,1	2,3	48,3
Jefe Negociado 3 ^a	1	51,7	1,9	1,2	56,4	1,8	4,1	43,7
Oficiales 1 ^a	3,3	48,6	4,1	2,6	53,8	5,6	26,1	29
Oficiales 2 ^a	4,7	52,1	6,4	4,4	57	8,1	32,5	23,5
Oficiales 3 ^a	7,4	50,2	10	8	52,3	16,3	21,4	21,9
Oficiales 4 ^a	11	47,1	15,2	12	39,8	31,5	--	--
Oficiales 5 ^a	17,4	41,8	24,6	41,2	27,56	34	--	--
Aspirantes 1 ^a	22,7	35,2	22,6	--	--	--	--	--
Aspirantes 2 ^a	15,3	24,3	12	--	--	--	--	--
Opositories en "expectación" de plaza	15,25	23,4	--	28,8	22,7	--	11,2	21,8
Total Empleados	1095		1135	2497		2752	4722	

Fuente: Elaboración propia a partir de los escalafones del cuerpo de correos.

Respecto a la evolución del salario, disponemos sobre todo de la evolución del salario del personal funcionario en el tiempo en base a las distintas escalas de salarios que se fueron aprobando sucesivamente, mientras que es imposible conocer los sueldos del personal auxiliar o subalterno. Concretamente, usamos los convenios salarios rastreados por Francisco Villacorta Baños en la Gaceta de Madrid,¹⁰ que en algunos casos podemos también comparar a la escala salarial de 1890¹¹ y en los Anuarios Postales que hemos podido consultar.¹² Por otra parte, los escalafones no tenían el propósito de especificar los salarios y en ellos no encontramos la información sobre la retribución.

¹⁰ Villacorta Baños, Francisco, Profesionales y burócratas. Estado y poder corporativo en la España del Siglo XIX (Madrid: Siglo XIX, 1989), p. 219.

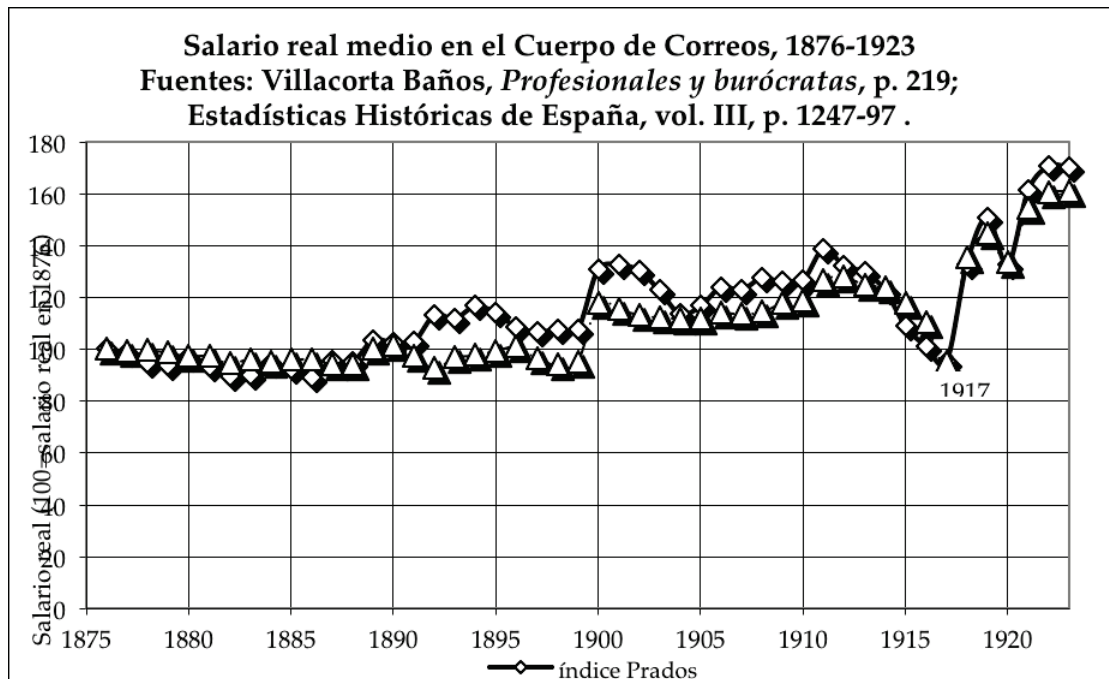
¹¹ "El mundo social", p. 241;

¹² *Anuario Postal*, año 1912, pp. 362-368.

Con las escalas salariales de 1876-77, 1900, 1911, 1919, 1921 y 1922-23 podemos reconstruir la evolución del salario nominal medio para los empleados administrativos del cuerpo. Aquí nos hemos visto obligados a usar las cifras de empleo relativo en cada categoría que ofrece Villacorta Baños para cada corte y proyectarlos hasta el siguiente corte. Para deflactar el salario nominal hemos usado los índices de coste de la vida agregados para toda España de Leandro Prados de la Escosura y de Jordi Maluquer de Motes. La principal discrepancia entre los índices es la evolución de los precios al consumo a finales del siglo XIX, dónde el índice de Prados de la Escosura es notablemente más deflacionario que el de Maluquer de Motes. Como consecuencia, como los salarios nominales no se ajustaban a la baja (se mantenían estables entre una escala salarial y la otra), el efecto es que el salario real aumenta a finales del siglo XIX en el caso de usar el índice de Prados de la Escosura, mientras que hay un relativo deterioro del salario real en el caso de usar el índice de Maluquer de Motes. Este efecto se traslada en parte también a la primera y segunda décadas del siglo XX donde el salario real sería más alto en el caso de usar el índice de precios de Prados de la Escosura. En ambos casos, se percibe un serio deterioro de la capacidad de compra del salario a partir de 1911, que se acentúa en los años de la Primera Guerra Mundial hasta llegar al nivel más bajo del salario real en toda la serie en 1917. En ambas series, el salario real de 1917 es alrededor de un 5 por ciento inferior al salario real de 1876, una situación a todas luces inaceptable para los trabajadores del Cuerpo. A partir de ahí, sin embargo, se produce una notable mejora del salario medio, con una leve recaída en 1920. En 1922, el salario real medio es un 60-70 por ciento superior al salario real medio de 1876.

Gráfico 3

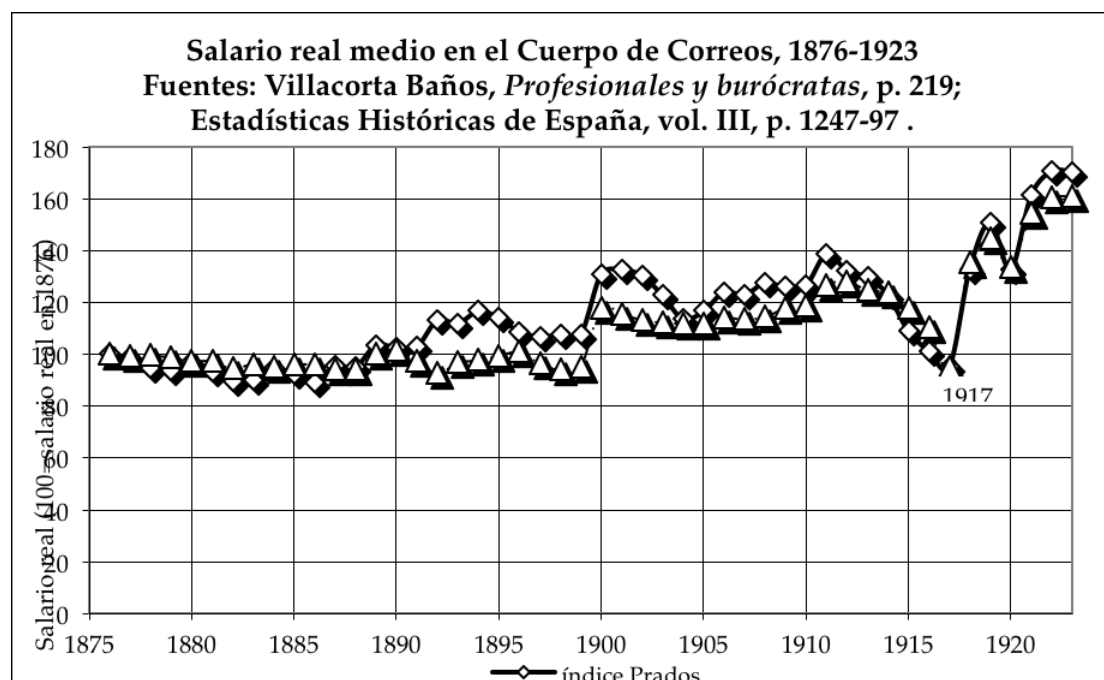
Evolución del promedio del salario real en el Cuerpo de correos, 1876-1923.



Sin embargo, al calcular el salario real promedio ponderado refleja variaciones significativas en la evolución de las distintas categorías profesionales. Es en este sentido también interesante analizar la evolución del salario por categorías. El siguiente gráfico analiza la evolución del salario medio real para las categorías más baja y más alta de oficiales, la de jefe de negociado de 2ª y la de jefe de administración de 1ª en el tiempo. El análisis de la evolución en el tiempo arroja un resultado muy interesante: los años de la 1ª Guerra Mundial significaron una compresión considerable de los diferenciales salariales dentro del escalafón. El posterior diseño de las escalas salariales benefició claramente a las categorías inferiores (desaparición de las categorías de oficial de 4ª y 5ª clase y crecimiento del sueldo de la categoría más baja y más que probables promociones generalizadas). Especialmente en el caso de las categorías superiores, la movilización de los años 1918-1919 erosionó en gran manera la posición relativa de los puestos directivos.

Gráfico 3

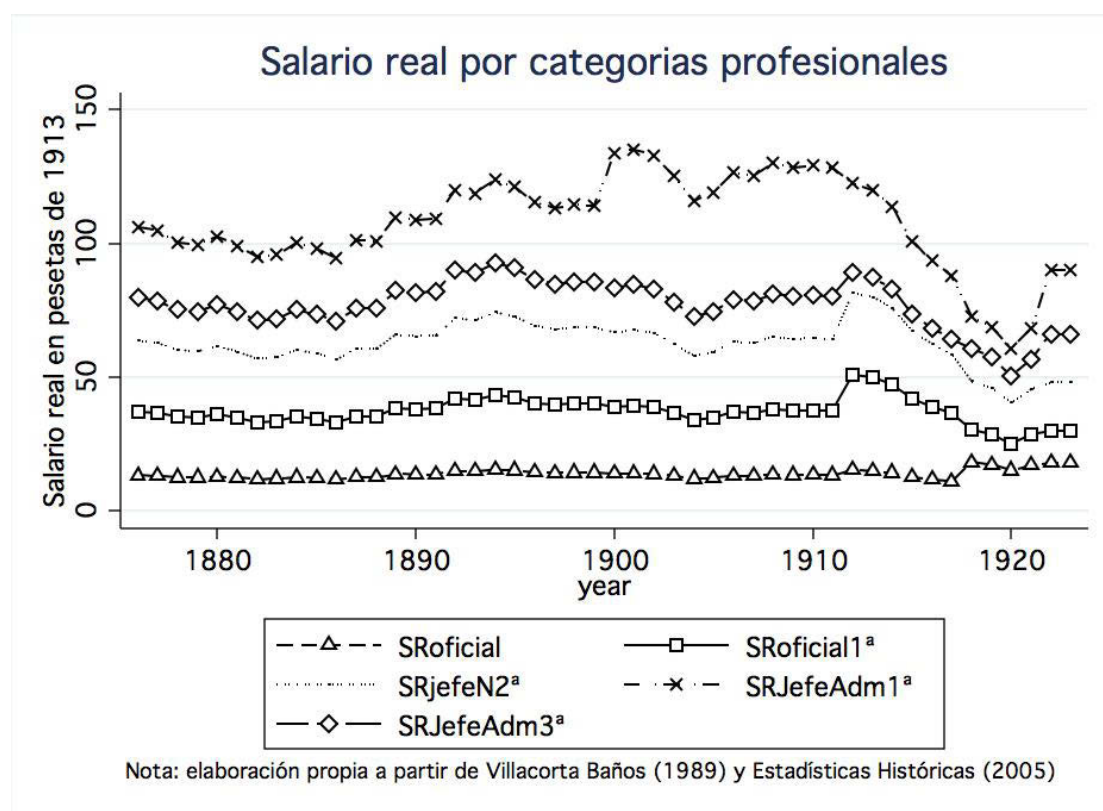
Evolución del promedio del salario real en el Cuerpo de correos, 1876-1923.



Sin embargo, al calcular el salario real promedio ponderado refleja variaciones significativas en la evolución de las distintas categorías profesionales. Es en este sentido también interesante analizar la evolución del salario por categorías. El siguiente gráfico analiza la evolución del salario medio real para las categorías más baja y más alta de oficiales, la de jefe de negociado de 2ª y la de jefe de administración de 1ª en el tiempo. El análisis de la evolución en el tiempo arroja un resultado muy interesante: los años de la 1ª Guerra Mundial significaron una compresión considerable de los diferenciales salariales dentro del escalafón. El posterior diseño de las escalas salariales benefició claramente a las categorías inferiores (desaparición de las categorías de oficial de 4ª y 5ª clase y crecimiento del sueldo de la categoría más baja y más que probables promociones generalizadas). Especialmente en el caso de las categorías superiores, la movilización de los años 1918-1919 erosionó en gran manera la posición relativa de los puestos directivos.

Gráfico 4

Salario real por categorías del escalafón



3. Salarios, experiencia y ciclo vital.

En esta sección analizamos la evolución de un trabajador administrativo usando información de los escalafones que hemos podido encontrar entre 1899 y 1921. Esta perspectiva nos da información sobre la evolución en el tiempo del salario a medida que el funcionario iba acumulando experiencia en el tiempo. Con este propósito, hemos reunido información sobre la evolución de las categorías profesionales de una muestra de 150 individuos del escalafón (muestreado aleatorio usando la primera letra de su apellido) que se encontraban en las categorías inferiores del escalafón al principio de nuestro período, esto es eran aspirantes de 2ª, aspirantes de 1ª u oficiales de 5ª entre 1899 y 1902 (el primer escalafón del que disponemos es el de 1902 pero podemos extraer información retrospectiva de períodos anteriores).

La primera información que nos permite la muestra es observar la evolución de edad de esta cohorte a medida que va accediendo a cada una de las categorías profesionales en el escalafón del Cuerpo, aunque hay casos de trabajadores en la cuarentena avanzada en posiciones de entrada en las categorías más inferiores. La evolución de la edad promedio de acceso a los puestos es algo discrepante con la evolución de la edad promedio por categoría cuando la calculamos usando la muestra completa. En este caso, el acceso a puestos más altos en escalafón se hace a edades relativamente tempranas en comparación con el grueso del escalafón. La razón principal seguramente es que la expansión del cuerpo pudo beneficiar a unas cohortes mucho más que a otras, especialmente en lo que respecta a la transición desde ganar el derecho a una plaza después de opositar a la plaza, que para algunas cohortes debió ser particularmente larga. En este caso, en la cohorte de 1899-1902, esta transición parece haberse hecho con relativa rapidez.

Tabla 2
Edad media por categoría profesional, cohorte entrante en 1899-1902

Categoría	Media	Error estándar	Trabajador más joven	Trabajador de mayor edad
Aspirante 2ª	26	0,34	14	47
Aspirante 1ª	28,7	0,27	17	49
Oficial 5ª	32	0,2	19	53
Oficial 4ª	36,1	0,21	23	56
Oficial 3ª	40	0,21	27	61
Oficial 2ª	44	0,22	33	64
Oficial 1ª	47,1	0,28	32	57
Jefe Adm 3ª	48,7	0,54	39	58
Jefe Adm 2ª	51,9	0,78	45	59
Jefe Adm 1ª	52	2	50	54

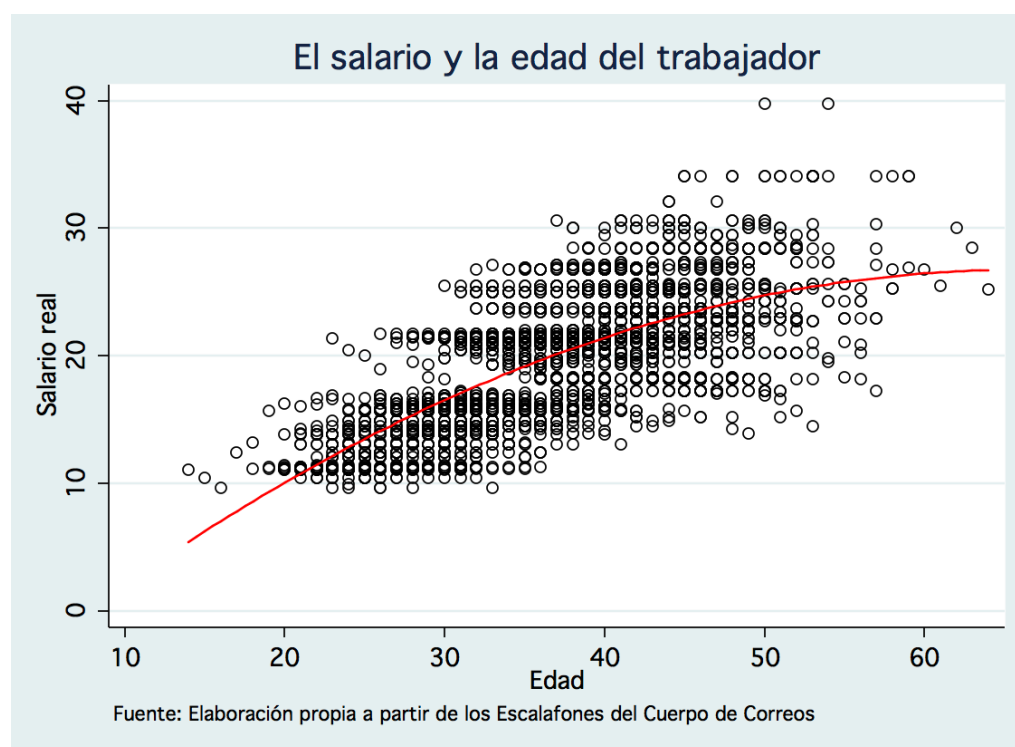
Fuente: Elaboración propia a partir de los Escalafones del cuerpo de Correos.

La progresión entre aspirantes y oficiales y en las categorías de oficial era automática, después requería un examen de ampliación para poder acceder a las categorías de “Jefe de administración” y “jefe de negociado” (confirmar). El conocer en detalle la evolución de las promociones

individuales nos permite tener una idea aproximada de la evolución del salario durante unos 20-21 años de experiencia continuada en la empresa. El gráfico siguiente traza la evolución del salario real para los 150 individuos de la cohorte entrante en 1899-1902. Aunque hay mucha variación alrededor de cada edad, la tendencia media es clara: el salario crecía a medida que el trabajador pasaba más años en el Cuerpo y al generalmente entrar joven (aunque no siempre muy joven, los años de entrada van de los 14 a los 47) este salario creciente se correlacionaba positivamente con la edad del trabajador. Una característica final es que la desigualdad salarial es mayor en el último tramo de las vidas laborales analizadas aquí, seguramente relacionado con la capacidad de seguir ascendiendo más allá de la categoría de oficial de 1ª. El gráfico siguiente permite visualizar la correlación entre edad y salario y también muestra la mayor dispersión de los ingresos en edades más avanzadas (relacionado con la posibilidad de promocionarse a jefes de administración). La línea roja recoge el resultado de una regresión de mínimos cuadrados ordinarios entre el salario real y la edad y la edad al cuadrado. Vemos en este caso como los ingresos suben con la edad del trabajador y además típicamente, en consonancia con el mecanismo de compensación diferida típico de mercados internos de trabajo, no se produce una disminución paulatina del salario a medida que el trabajador se va acercando a la edad de jubilación. Consistente con este resultado, en este sistema el empleador tiene que “forzar” al trabajador a retirarse a partir de cierta edad.

Gráfico 5

El salario y la edad del trabajador



Esta curva entre salario real y edad no captura sin embargo la evolución del salario a lo largo del ciclo vital de cada trabajador. En este caso, lo que nos interesa es la evolución individual de los ingresos dentro de la muestra que tenemos. Los siguientes gráficos muestran la evolución a lo largo de 20 años del salario individual nominal y real de un trabajador típico de la cohorte entrante en 1899-1902. Exploramos cuatro casos de vidas laborales relativamente típicas que estén completas en la muestra; la primera en la que el trabajador no rebasa ser oficial de 1ª, la otra en la que el trabajador llega a jefe de administración de primera (esa sería la promoción más rápida de las observadas para la cohorte entrante en 1899 y 1902).

Gráfico 6

Salario nominal y edad del funcionario de cuatro funcionarios típicos

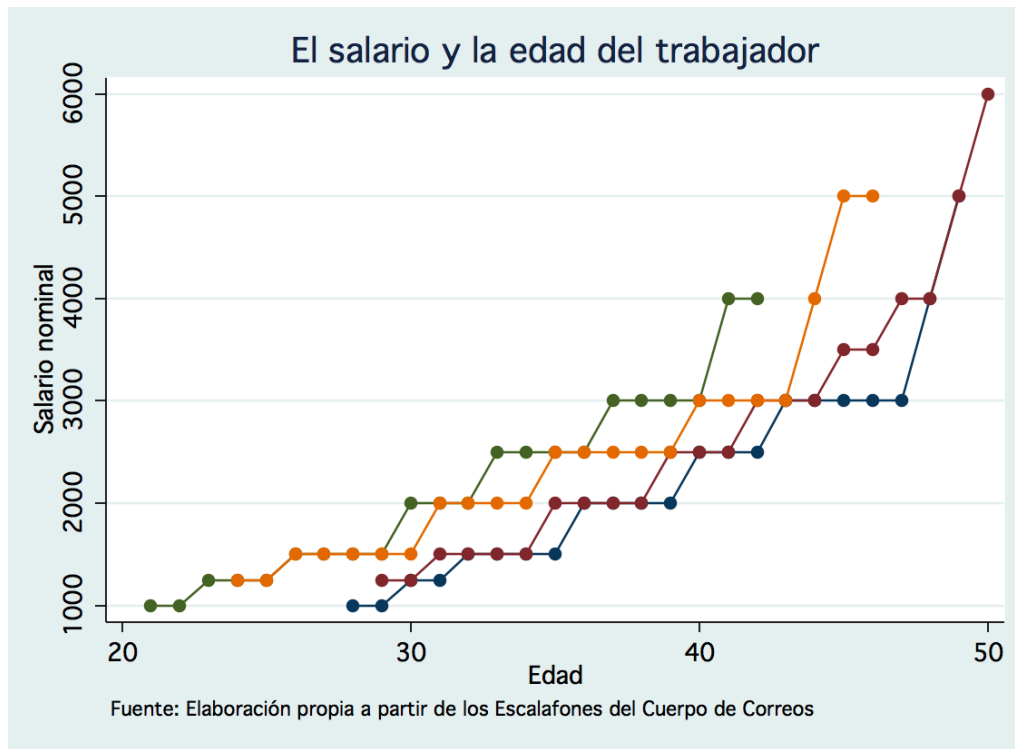
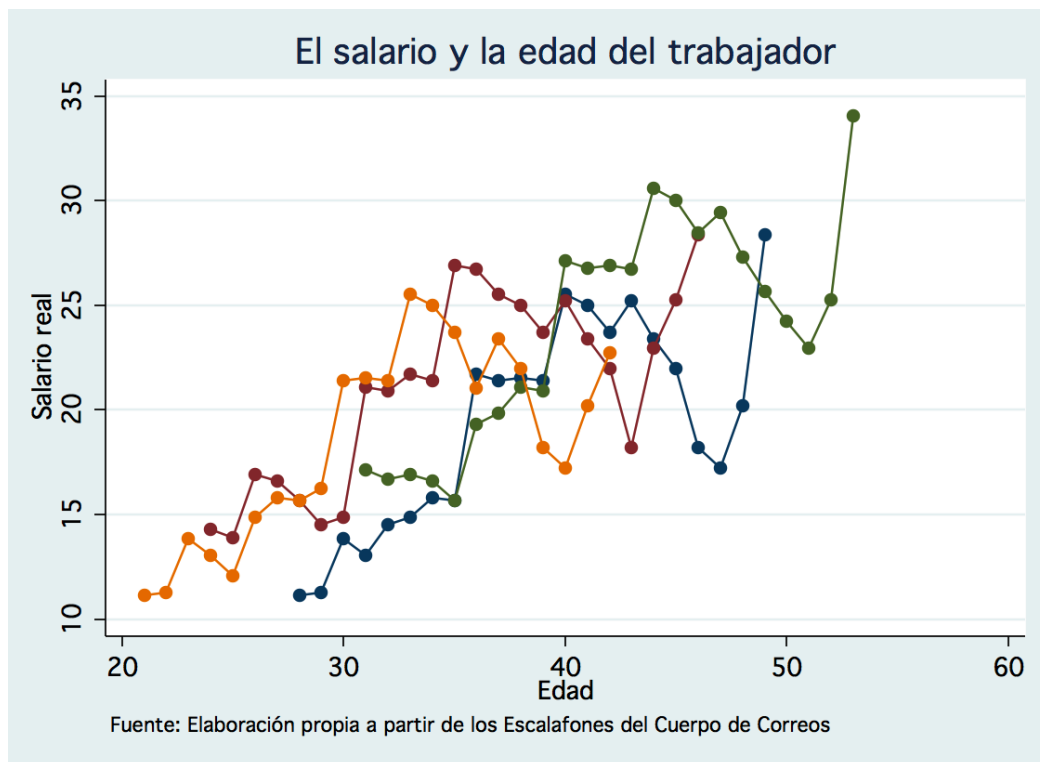


Gráfico 7

Salario real y edad del funcionario en el caso de cuatro funcionarios típicos



El gráfico con la evolución del salario nominal refleja de forma nítida el funcionamiento del escalafón, con promociones internas casi automáticas cada cuatro o cinco años hasta alcanzar puestos de dirección en algunos casos. En este proceso, el salario nominal se multiplicaba por cinco o seis a lo largo de 20 años. Este crecimiento salarial se podría deber a los muy bajos salarios de entrada al principio, sin embargo el sueldo entrante de los aspirantes (1,000 pesetas anuales) no es tan bajo como podría parecer. Aunque sea difícil comparar a trabajadores industriales con opositores que se presentaban a exámenes de francés, geografía y derecho, a principios del siglo XX, el salario nominal de un trabajador cualificado industrial en Barcelona se situaba alrededor de las 4 o 4,50 pesetas diarias, lo que asumiendo que el año tenía unos 280 días laborables, reportaba entre 1'120 y 1'260 pesetas anuales. Dicho esto, el crecimiento del salario nominal en los años iniciales de permanencia en el Cuerpo de Correos era relativamente lento para esta cohorte, aunque el relativo control de precios de principio del siglo XX ayudó mejorar el poder de compra de estos trabajadores. Sin embargo, la rigidez del salario nominal en los primeros años de la Primera Guerra mundial, redujo ostensiblemente el salario real de los funcionarios.

La evolución del salario real a lo largo del ciclo vital nos obliga a matizar algunas de las conclusiones del análisis de la evolución del salario nominal. La primera, en los primeros años de esta cohorte el salario real mejoró significativamente alcanzándose el pico de ingresos en el año decimotercero o decimocuarto de experiencia en el cuerpo. Estos son años de relativamente baja inflación y las mejoras en el salario nominal derivadas de la promoción en el escalafón se tradujeron en mejoras en el salario real cuantiosas. La mejora en los diez primeros años de experiencia es de alrededor del 100 por 100 (el salario real se dobla a partir del salario inicial). La segunda consideración es el tremendo impacto de la inflación a partir del estallido de la 1ª Guerra Mundial en la que los miembros del Cuerpo

encadenaron 8 años seguidos de pérdidas de poder adquisitivo (que incluyen dos años de inflación moderada en 1912 y 1913), llegándose al punto más bajo en 1919. Para los trabajadores que hemos usado en el gráfico, esto significó pérdidas de poder adquisitivo que los retrotraían a los salarios reales que estos mismos trabajadores tenían más de diez años antes. También es muy significativo sin embargo el rápido crecimiento del salario real a partir de 1919, con importantes incrementos en 1920 y en 1921 (gracias en parte en este caso a una leve deflación).

En conclusión, el análisis de la evolución del salario nominal y real de los individuos de la cohorte entrante en 1899-1902 se sitúa perfectamente dentro del marco de un mercado interno de trabajo, bastante rígido en lo que respecta a promociones internas dentro del Cuerpo. En este sentido, el trabajador, una vez superado el examen de oposición y cuando se abría la plaza podía esperar un crecimiento sostenido y considerable de sus ingresos nominales a medida que iba escalando puestos en el escalafón. En este sentido, el perfil de los ingresos era una curva creciente con la experiencia y la edad, en concordancia con el típico modelo de compensación diferida de la literatura. Uno de los propósitos de esta compensación diferida era disciplinar a los funcionarios en un contexto en el que es muy difícil para el empleador (en este caso el Estado) observar el desempeño individual de cada trabajador. En este sentido, era un elemento típico de los reglamentos la organización de tribunales de honor para resolver problemas de disciplina. La posibilidad de medidas disciplinarias que llevaran al despido y la pérdida de esa compensación diferida cuando el trabajador es mayor (y más vulnerable) es la que en principio actúa como elemento disciplinador del funcionario. Hasta qué punto funcione este relativo control disciplinario, qué protección tenga el trabajador frente al despido y el tamaño de la compensación diferida es lo que en estos modelos determina finalmente el nivel de esfuerzo del trabajador.

Cuando analizamos los salarios reales, vemos sin embargo como este sistema fue muy voluble a los vaivenes de los niveles de precios. Períodos deflacionarios mejoraban el poder adquisitivo de los ingresos, pero la inflación de los años de la Primera Guerra Mundial redujo muy significativamente. La mayor organización y más eficiente acción colectiva de los funcionarios en los años de la Primera Guerra Mundial es perfectamente comprensible dado el extraordinario recorte en el poder de compra de los salarios.

4. Interrupciones en la carrera profesional: promociones, licencias ilimitadas, traslados y separaciones del cuerpo.

En este apartado analizaremos la evolución de elementos importantes en las carreras profesionales de los funcionarios del cuerpo. El principal vendrían a ser rupturas o separaciones respecto del cuerpo. La evidencia de la cohorte que estudiamos (la entrante en 1899-1902) demuestra el comprensible apego a la carrera funcionarial de los que aprobaban la oposición. Durante 20 años rastreamos la evolución del empleo en el tiempo y vemos como la tasa de separación es extraordinariamente baja para el periodo. Nuestro muestreo de las causas de la movilidad del personal (que después analizaremos para el caso de los traslados) muestran una inexistente o muy baja presencia de separaciones causadas por motivos disciplinarios, a lo largo de 20 años la probabilidad estimada de separación del Cuerpo se reducía solo un 20 por ciento.

Para estimar esa probabilidad modelamos un modelo de duración en con tiempo discreto en el que la probabilidad de permanecer en el cuerpo depende del tiempo transcurrido. Otras variables a tener en cuenta son la edad y la categoría profesional pero en realidad estas también están muy correlacionadas con el tiempo transcurrido. Debido a la mucha menor cantidad de resultados negativos (separaciones) respecto a los positivos, estimo un modelo cloglog (*complementary log-log model*) y después calibro la

probabilidad de seguir empleado en función del número de años desde que empieza a contar el tiempo del modelo de duración.

Tabla 3

La probabilidad de seguir empleado en la cohorte de 1899-1902. 2 modelos de duración.

	Cloglog	Logit
ln (tiempo)	-0,62*** (0,05)	-1,67*** (0,16)
Constante	2,38*** (0,14)	6,47*** (0,43)
N	3090	3090
Chi cuadrado	175***	174***

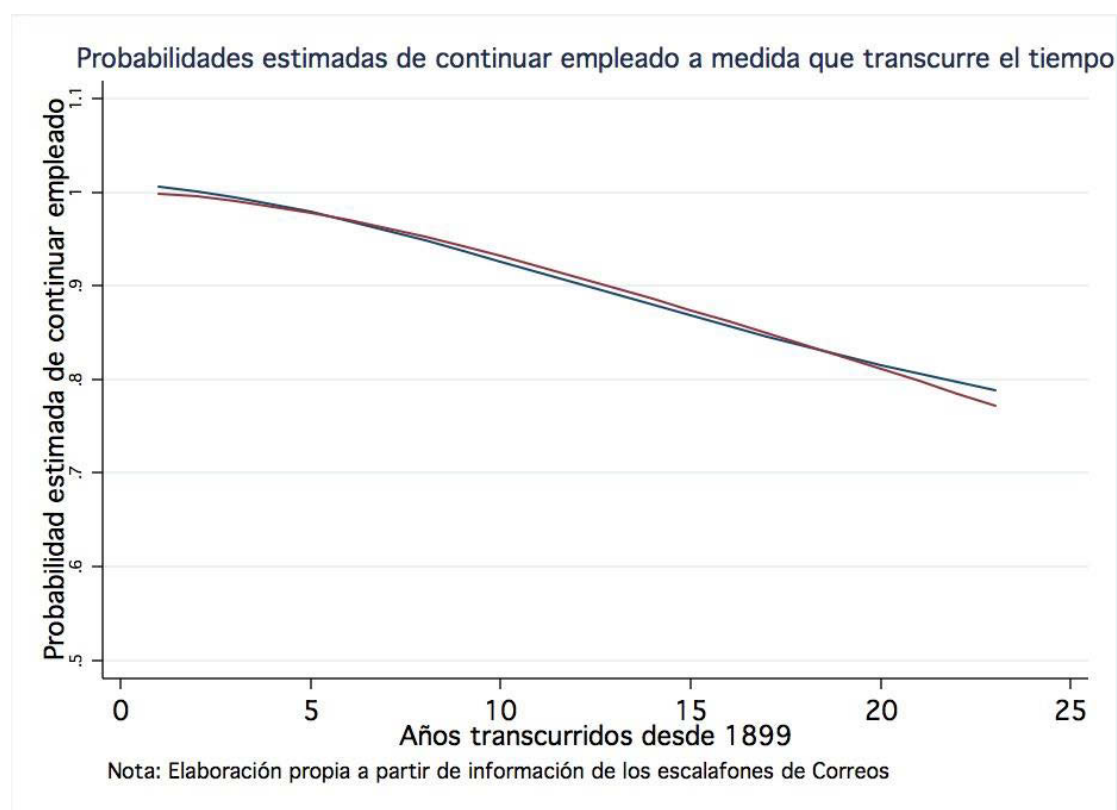
Nota: error estándar en paréntesis, *** significativo al 1 por ciento, ** significativo al 5 por ciento.

Con los resultados de estas regresiones, podemos estimar la probabilidad individual media de seguir empleado en cada año transcurrido (en azul el modelo cloglog y en rojo el modelo logístico). Como vemos, en 20 años la probabilidad cae algo más del 20 %. Esto significa que una tasa de separaciones era escasamente superior al 1 por 100 anual para la cohorte estudiada (un 1 por ciento anual daría una reducción de 18 por ciento de la plantilla en 20 años). La estimación de 1910-11 de las tasas de mortalidad para todo el cuerpo sería se situaría alrededor del 3,2 por 1000, con lo que debería ser algo más baja para una cohorte entrante. Esto sugiere a su vez que las separaciones se hubieran producido mayoritariamente por la llamada “no presentación” que suponemos era no presentarse en un destino determinado al obtener la plaza o al ser trasladado o por una muy raras medidas disciplinarias conducentes a la expulsión del cuerpo (por ejemplo en no se

encuentran casos en 1910 o 1911 de este tipo de medidas). Dicho esto, una tasa de separación del 1 por ciento anual de promedio para esta cohorte es una tasa muy baja.

Gráfico 8

Probabilidad estimada de seguir empleado a medida que transcurre el tiempo, cohorte 1899-1902 entre 1899 hasta 1921 (rojo: modelo logit, azul: cloglog)



Quizá un elemento clave en esta muy baja tasa de separaciones es el recurso a las licencias ilimitadas por parte de los funcionarios. ¿Existe algún tipo de relación sistemática entre variables como categoría profesional y edad con la probabilidad de encontrarse en licencia ilimitada? En general, no se observa ninguna relación entre categorías y la petición de licencias ilimitadas. Por ejemplo, si la petición de licencia se produjera por la existencia de oportunidades atractivas en el sector privado, esperaríamos que la opción de

pedir la licencia fuera más atractiva en las categorías inferiores que en las altas, dado el rápido crecimiento de la remuneración en las partes altas del escalafón. En 1909, alrededor de un 6,5 por ciento de los funcionarios del escalafón se encontraban en situación de “licencia ilimitada”, pero la probabilidad de encontrarse en licencia ilimitada no se correlaciona con ninguna característica observable de los funcionarios. En la tabla 4 presentamos las correlaciones con la categoría profesional o con la edad. En ninguno de estos casos y aunque el signo de los coeficientes va en la dirección esperada, podemos rechazar la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables.

Tabla 4

Probabilidad de encontrarse en situación de “licencia ilimitada” en 1909.

	dF/dx	dF/dx
Categoría	-0.0005	
1-8 de oficial de 5ª a jefe de negociado de 1ª	(0,004)	
Edad		0,0004 (0,0005)
N	1913	1913
Log likelihood	-513	-513

Promociones:

Si pasamos a analizar la evolución de las posibilidades de promoción en el cuerpo, vemos que las posibilidades de cada cohorte dependían de la expansión del cuerpo de Correos y que una promoción fluida entre categorías solo se consiguió a partir de la reforma de 1909 gracias a la expansión del cuerpo de funcionarios. La tabla 3 recoge el número de años máximo que un funcionario podía pasar en cada categoría, se aprecia una promoción muy lenta en el escalafón de 1895, mientras que a partir de principios del siglo XX

se aprecia una mucha más rápida promoción, aunque la promoción no estaba garantizada entre oficial 1ª y jefe de negociado de 3ª, que requería aprobar un examen de ampliación.

En todo caso, el funcionamiento del mercado interno de trabajo se acercaba mucho a las aspiraciones de los funcionarios de considerar únicamente la antigüedad como criterio de ascenso dentro del cuerpo. En este sentido, esta transición a un sistema “automático” de promoción fue posible gracias a la expansión del cuerpo que no dependía de la aparición de vacantes por jubilación o defunción en la categoría inmediatamente superior. Así, mientras en 1895, los funcionarios podían pasar un período largo en cada una de las categorías, los años que transcurrían en una categoría se redujeron drásticamente a partir de principios del siglo XX. Sólo en el caso de los oficiales de 1ª encontramos casos de oficiales que pasaban muchos años en la misma categoría sin promocionarse a jefes de negociado, quizá porque renunciaban al ascenso al no querer ser trasladados a otro destino o porque no superaban el examen de ampliación (aunque la evidencia de los escalafones nos muestra que la gran mayoría de oficiales sí que superaban dicho examen). En la tabla 5 detallamos los años máximos de permanencia en cada categoría profesional usando los escalafones de 1895, 1902, 1909 y 1921. En la misma tabla, también detallamos los años promedio de permanencia en la misma categoría para los 10 funcionarios más veteranos de esa misma categoría. En todos los casos, encontramos algún funcionario con muchos años de antigüedad en la misma categoría, pero también es evidente la aceleración entre 1895 y 1902 y luego entre 1909 y 1921. La velocidad de las promociones internas mejora en el siglo XX pero aún sigue dependiendo de los ciclos de expansión y congelación de la plantilla del cuerpo. También es evidente como entre las categorías directivas, las promociones son mucho más rápidas que entre las de oficial.

Tabla 5

Años máximos en cada categoría profesional de los funcionarios activos

Categoría	1895		1902		1909		1921	
	Máximo	10 primeros	Máximo	10 primeros	Máximo	10 primeros	Máximo	10 primeros
Jefe Adm 1 ^a	6		13		19		1	
Jefe Adm 2 ^a	6		6		1		1	
Jefe Adm 3 ^a	17		1		1		1	
Jefe Adm 4 ^a	7		1		2			
Jefe Negociado 1 ^a	7	6,25	1	1	3	1,7	1	1
Jefe Negociado 2 ^a	12	7,5	2	1,1	3	2,2	1	1
Jefe Negociado 3 ^a	9	7,5	2	1,3	4	3,5	1	1
Oficiales 1 ^a	16	9	16	10,4	19	9	16	9,6
Oficiales 2 ^a	11	9,4	3	2,4	5	4,1	0	0
Oficiales 3 ^a	11	10,2	3	2,2	5	5	2	2
Oficiales 4 ^a	11	10,3	2	2	5	5		
Oficiales 5 ^a	8	8	4	3,8	5	5		
Aspirantes 1 ^a	6	6	2	1,7				
Aspirantes 2 ^a	1	1	0	0				

Fuente: elaboración propia a partir de los Escalafones del Cuerpo de Correos, 1895-1921.

Un elemento fundamental en el análisis de las promociones es dilucidar cómo se reclutaban los jefes de administración (la categoría más alta del escalafón). En línea con la existencia de un rígido mecanismo de promoción dentro el mercado “interno” del cuerpo, los jefes de administración accedían a las categorías superiores después de aprobar el llamado “examen de ampliación” y en base a traslados que permitían la

promoción. Si miramos los escalafones más tardíos entre los que se han podido conservar, podemos trazar hacia atrás hasta 1895. La evidencia es muy clara al respecto: se accedía al puesto de dirección máximo después de una larguísima experiencia de gestión en el cuerpo, con varios años de experiencia como “oficial” después de aprobar la oposición. Por ejemplo, en 1920, el funcionario de más rango del cuerpo tiene 65 años y lleva ya 25 años de experiencia en cargos de dirección, con promociones más o menos regulares dentro del escalafón. En el caso de los siguientes funcionarios del escalafón, podemos ver cómo pasan 25 años entre su última experiencia como “oficiales” y su actual cargo. En general se trata de experiencias laborales larguísimas y continuadas de varias décadas en el mismo cuerpo hasta acceder a los puestos de dirección de mayor rango.

Tabla 6**Promoción interna de los directivos del cuerpo**

INICIALES Edad en 1920	Cargo en 1920	Cargo en 1915	Cargo en 1909	Cargo en 1905	Cargo en 1902	Cargo en 1895
J. G. L. V. Q. [65]	Jefe Adm 1 ^a	Adm 2 ^a	Adm 3 ^a	Negociado 1 ^a	Negociado 1 ^a	Negociado 3 ^a
J. G. T. [59]	Jefe Adm 1 ^a	Adm 3 ^a	Neg. 1 ^a	Negociado 2 ^a	Negociado 2 ^a	Oficial 1 ^a
E. F. T. [62]	Jefe Adm 1 ^a	Adm 3 ^a	Neg 1 ^a	Negociado 2 ^a	Negociado 3 ^a	Oficial 1 ^a
M. M. P. [62]	Jefe Adm 2 ^a	Adm 3 ^a	Neg 2 ^a	Negociado 2 ^a	Negociado 3 ^a	Oficial 2 ^a
I. A. T. [60]	Jefe Adm 2 ^a	Adm 3 ^a	Neg 2 ^a	Negociado 3 ^a	Negociado 3 ^a	Oficial 2 ^a
J. S. T. F. [63]	Jefe Adm 2 ^a	Adm 3 ^a	Neg 2 ^a	Negociado 3 ^a	Negociado 3 ^a	Oficial 2 ^a
J. M. J. L. M. [63]	Jefe Adm 2 ^a	Adm 3 ^o	Neg 2 ^a	Negociado 3 ^a	Oficial 1 ^a	Oficial 2 ^a
L. B. P. [60]	Jefe Adm 2 ^a	Neg 1 ^a	Neg 2 ^a	Oficial 1 ^a		
J. C. B. [65]	Jefe Adm 2 ^a	Neg 1 ^a	Neg 2 ^a	Oficial 1 ^a		
J. M. P. [56]	Jefe Adm 3 ^a	Neg 1 ^a	Neg 3 ^a	Oficial 1 ^a		
B. D. R. [64]	Jefe Adm 3 ^a	Neg 1 ^a	Neg 3 ^a	Oficial 1 ^a		
E. R. H. [56]	Jefe Adm 3 ^a	Neg 1 ^a	Neg 3 ^a	Oficial 1 ^a		
J. M. B. [52]	Jefe Adm 3 ^a	Neg 1 ^a	Neg 3 ^a	Oficial 2 ^a		
G. C. F. C. [52]	Jefe Adm 3 ^a	Neg 1 ^a	Of 1 ^a	Oficial 2 ^a		

Nota: elaboración propia a partir de los Escalafones del Cuerpo de Correos, años de 1895 a 1920.

Esta promoción interna de los cargos directivos contrasta con la del director General del Servicio de Correos que era un cargo de designación política. Dada la inestabilidad política típica de la Restauración, estos cargos fueron muy volátiles. Por ejemplo, entre 1885 y 1920 hubo 37 directores generales. En algunos casos, como en los casos de los directores generales que ocuparon su puesto entre diciembre 1885 y julio de 1890 o entre febrero 1910 y julio de 1913, la dirección fue algo estable. Sin embargo, años como 1892, 1900, 1917 y 1919 llegaron a tener 3 directores generales sucesivos. De los 37 directores generales, 10 fueron personajes de la nobleza como el Marqués de Mochales o el Marqués de Lema.

Traslados:

Una de las principales quejas de los funcionarios del estado fueron los traslados, en muchos casos necesarios para ser promocionado. Esta fue sin duda una de las demandas importantes del movimiento juntista de funcionarios de 1917 (Villacorta Baños, 1989, p. 381) y un tema que aparece en varios debates parlamentarios: especialmente en las categorías de oficial, el sueldo no era suficiente como para hacer posibles traslados regulares, lo que forzaba a muchos funcionarios a renunciar al ascenso.

Hemos encontrado evidencia sobre los traslados que se decretaban cada mes a través de los avisos de movimiento de personal que se publicaban regularmente en la última página del Boletín Oficial de Correos. Según esta información, los traslados eran frecuentes. Según nuestros cálculos usando el Boletín Oficial de Correos de 1909 y el escalafón de 1909, alrededor de 15 por ciento de los funcionarios cambiaban de destino en un año. Este cálculo podría realizarse para varios años pero se trata de un ejercicio costoso en términos del procesamiento de los datos. Esto significa, que un trabajador, si los datos de 1909 son significativos, podía ser trasladado cada seis o siete años, lo que podía significar un trasiego notable. En muchos casos, los ascensos estaban condicionados a los traslados y no parece que estos traslados

tuvieran en cuenta la proximidad geográfica con el destino previo. La tabla 7 recoge algunos de los traslados que hemos encontrado en noviembre de 1909 por ejemplo. Es difícil detectar un patrón en los traslados, aunque en algunos casos los traslados parecen estar asociados a emparejamientos entre funcionarios que desean permutar la plaza.

Tabla 7
Ejemplos de traslados en 1909

Categoría	Destino inicial	Destino final
Jefe Negociado de 1ª	Albacete	Inspección
Oficial 1ª	Santander	Pontevedra
Oficial 5ª	Barcelona	Maqueda
Oficial 1ª	Mayorga (Valladolid)	Barcelona
Oficial 5ª	Barcelona	Las Palmas
Oficial 5ª	Oviedo	Santander

Fuente: Boletín Oficial de Correos.

¿Existía algún determinante sistemático de los traslados? Por ejemplo, eran más típicos de las categorías superiores o inferiores o estaban asociados al ascenso y por tanto se concentraban desproporcionadamente en los funcionarios con más experiencia en cada categoría. Con este propósito analizo los traslados entre los 2220 funcionarios que no están en licencia ilimitada del escalafón de 1909 usando un modelo probit donde el trabajador que se traslada en 1909 toma valor 1 y 0 si no se traslada en ese año. Como variables explicativas utilizo el orden del funcionario en el escalafón de cada categoría ordenado por sus años de experiencia en esa categoría y el nivel de esa categoría. Podría usar edad o años de experiencia como variables adicionales pero en realidad están muy correlacionadas con la categoría y los años de experiencia en esa categoría. Como era de esperar, los traslados no parecen responder a ningún determinante sistemático, aunque parecen ser más comunes entre las categorías inferiores, el coeficiente por un pelo no llega

a ser estadísticamente significativo al 10 %. En el caso del orden, no están relacionados los traslados con ascensos de trabajadores veteranos. En realidad, el modelo usado aquí explica una parte negligible de la probabilidad de ser trasladado o de pedir el traslado.

Tabla 8

Modelo probit de los traslados

	dF / dx	Error estándar
Categoría	0,0093	0,0059
Rango dentro categoría Antigüedad	0,00004	0,00003
N	2'220	
Chi cuadrado	8,17**	
Log likelihood	-923	
Media Traslados	0,147	
Traslados predecidos por el modelo	0,146	

Nota: **significativo estadísticamente al 5 %

6. Conclusiones

Este capítulo ha estudiado el mercado interno de trabajo en el Servicio de Correos a principios del siglo XX. En primer lugar analizamos la evolución del empleo y los salarios reales. El empleo en correos creció a partir de principios del siglo XX. Los salarios reales se mantuvieron relativamente estables hasta la Primera Guerra Mundial, se vieron erosionados por la inflación asociada a esos años y experimentaron una gran mejora a partir de 1919. Cabe señalar aquí que gran parte de la mejora del salario real medio se debió a la evidente mejora de los salarios reales de los funcionarios encuadrados en las categorías inferiores del escalafón (desaparición de las categorías de oficial 5ª y 4ª).

Analizando específicamente la carrera de los funcionarios, es evidente que la carrera de funcionario ofrecía una carrera estable y sujeta a regulares incrementos de sueldo. En las cohortes estudiadas aquí, la probabilidad de separación del cuerpo son relativamente bajas y el funcionario experimentaba crecimientos regulares de su salario hasta conseguir mejoras muy considerables en su salario. El coste inicial era una carrera laboral que empezaba relativamente tarde dadas las características del mercado de trabajo de la España de principios de siglo y posiblemente salarios algo bajos dados los niveles de cualificación exigidos para entrar en el cuerpo. A partir de las primeras categorías funcionariales, el funcionario experimentaba ascensos casi automáticos por años de experiencia que se traducían en importantes incrementos salariales. Además, la carrera funcionarial protegía particularmente el sueldo de los trabajadores mayores en línea con los modelos de mercados internos con “compensación diferida”. Esto es, dada la desprotección de los trabajadores mayores en los mercados informales de principios del siglo XX, un excelente mecanismo de disciplina de la mano de obra era “prometer” un sueldo elevado en la vejez y una jubilación generosa (algo que sólo podían prometer creíblemente los servicios públicos o grandes empresas dada la gran mortalidad e inestabilidad de la pequeña y mediana empresa). Es en este sentido, los costes asociados a perder el empleo son tan elevados que se soluciona el problema de motivación de la mano de obra en grandes empresas de servicios donde es imposible observar el rendimiento individual. En este contexto, los trabajadores, al estar su salario muy por encima de su productividad individual cuando son mayores, deciden permanecer con el empleador, aunque su productividad individual vaya declinando, y tienen que ser “forzados” a jubilarse estableciendo una edad obligatoria de jubilación. También es importante señalar que los cuadros directivos del cuerpo se reclutaban “internamente” desde las posiciones inferiores del escalafón de funcionarios.

Sin embargo, el evidente atractivo de la carrera funcional en el contexto de los mercados de trabajo de la España de principios del siglo XX se veía afectado por varios factores. Por una parte la probabilidad de ascender rápidamente en el escalafón dependía crucialmente de los períodos expansivos o contractivos del empleo agregado en Correos. En este sentido, el atractivo de la carrera funcional mejoró ostensiblemente en el siglo XX en comparación con finales del siglo XIX (a pesar de la funcionalización del Cuerpo en 1889 y el fin de las cesantías asociadas al turno político). Muy singularmente también la rigidez de las escalas salariales hacía que los funcionarios fueran muy vulnerables a la evolución del coste de la vida. Por ejemplo, hemos dado cuenta de cómo se vieron afectados los salarios reales por la inflación asociada con la Primera Guerra Mundial, lo que en gran medida explica la explosión juntista de varios cuerpos funcionariales del Estado. Finalmente, los traslados de funcionarios parecen haber sido muy comunes y esto dificultaba muy probablemente la vida familiar de los funcionarios y fue motivo de varias quejas.