

EL MERCADO DE TRABAJO EN UNA EMPRESA FLEXIBLE: LA FUNDICIÓN AVERLY DE ZARAGOZA (1880-1930)*

AGUSTÍN SANCHO SORA
Universidad de Zaragoza^a

RESUMEN

La fundición Averly de Zaragoza, empresa perteneciente al sector de construcciones mecánicas, comenzó su andadura en 1863 con ocho trabajadores y llegó a superar a finales del siglo XIX el centenar. Este artículo trata de interpretar la política laboral desarrollada por esta empresa de carácter familiar en relación con sus perspectivas de mercado y el tipo de organización del trabajo que desarrolló, basado en una división de puestos de trabajo y tareas por cualificaciones. A la vista

* El autor expresa su agradecimiento a todos sus compañeros del área de Historia Económica de su Universidad por el tiempo y comentarios que han dedicado a este artículo, cuyo borrador fue discutido en el Seminario de Historia Económica organizado por dicha área, y especialmente agradece las valiosas aportaciones realizadas por Domingo Gallego, Luis Germán, Ramón Moreno, Vicente Pinilla y Javier Silvestre. También agradece los comentarios realizados por dos evaluadores anónimos, así como por el Director de la *Revista* que, sin duda, han ayudado a mejorar el borrador original.

^a Departamento de Estructura e Historia Económica y Economía Pública. Escuela de Estudios Sociales. Violante de Hungría 23, E-50009 Zaragoza. asancho@unizar.es.

de dicha política conceptuamos a esta empresa como perteneciente al modelo denominado como «especialización flexible», con producciones adaptadas a pedidos y ajustadas a las necesidades de los clientes.

Palabras clave: Mercado de trabajo, trabajo flexible, política laboral, organización del trabajo, empresa familiar, especialización flexible

ABSTRACT

The Averly foundry in Saragossa is an enterprise belonging to the mechanical constructions branch. It opened in 1863 with eight workers, and by the end of the XIXth century it employed one hundred workers. This article tries to understand the labour policies developed by this family enterprise, as a function of its market outlook and its type of work organization, based on a division of jobs and tasks by qualifications. Looking at these policies, we consider this firm as an example of what is called «flexible specialization», with productions adapted to demands and customers' needs.

Keywords: Labour market, flexible work, labour politics, work organization, family enterprise, flexible specialization

JEL Classification: J24, J31, L61, M51, O14,

1. INTRODUCCIÓN

El control que el empresario ejerce sobre los factores de producción a través de la organización de su empresa, su capacidad para controlar la fuerza de trabajo, y los intentos de las organizaciones obreras de influir en el mercado de trabajo hacen que toda una serie de investigadores procedentes de diferentes campos –la economía del trabajo, la sociología, la historia social y la historia económica– intenten explicar desde sus respectivas perspectivas la naturaleza del intercambio laboral en la sociedad capitalista, fundamental para comprender su desarrollo¹. Va-

¹ En los últimos años se ha llegado a un acercamiento en el método de estudio de estas disciplinas, aunque cada una por separado y con escasas relaciones entre sí: mientras que en la economía del trabajo y la sociología del trabajo se valora cada vez más la perspectiva histórica, en la historia social se va ampliando el centro de investigación de los trabajadores sindicados al conjunto de los trabajadores y al propio proceso de producción –véase McDonnell (1991)–, y desde la historia económica, en su rama empresarial, progresivamente se va introduciendo el tratamiento de la organización del trabajo dentro de las empresas: *vid.* Gálvez (2000) y Martínez Ruiz (1995 y 1998).

mos a tratar estos asuntos a través de un análisis microhistórico, partiendo del estudio de una empresa: la fundición Averly de Zaragoza.

La investigación sobre esta empresa perteneciente al sector de construcciones mecánicas, que cuenta con un impresionante archivo histórico, nos ha permitido entender aquellas características que nos acercan a su modelo empresarial y contribuir a ampliar el conocimiento sobre los aspectos laborales mencionados dentro del debate abierto en la historia económica española. Fundada en 1863 por D. Antonio Averly y Francón, ingeniero industrial procedente de una familia de empresarios industriales lioneses, tuvo una gran expansión que la llevó a figurar entre las más importantes de su sector en Aragón en el cambio de centuria. Con una estructura empresarial en Zaragoza bastante atomizada, llegó a superar a finales del XIX el centenar de trabajadores².

Este trabajo no pretende ser una narración minuciosa de los aspectos laborales de esta empresa³, sino un enfoque que explique la política laboral elaborada por la misma, unida a sus perspectivas de mercado y en relación con la gestión empresarial que Averly realizó en el periodo estudiado⁴. El análisis de dichas cuestiones, dentro del entorno social y económico de la época, nos ha permitido identificar los elementos de su política laboral que la vinculan con el modelo de empresa a la que pertenece y a su organización industrial.

El contexto histórico se caracterizó por el desarrollo de políticas económicas basadas en el liberalismo económico, con una escasa o nula regulación por parte del Estado de las relaciones laborales, junto a una debilidad sindical que propició la práctica de políticas laborales muy flexibles por parte de las empresas. Este contexto fue transformándose en el cambio de centuria a través de una progresiva intervención legal del Estado en materia laboral y social⁵ y una mayor fuerza y capacidad de acción de las organizaciones sindicales, con lo que las empresas,

² Ver apéndice A-1.

³ Aspectos que vienen desarrollados en la tesis doctoral realizada por el autor: Sancho (1997).

⁴ Para mayores detalles sobre estos aspectos véase Sancho (2000). En este artículo se analizan las producciones de Averly, así como las estrategias de mercado y empresarial que desarrolló esta empresa, diversificando tanto sus inversiones como la producción como fórmula para repartir riesgos y compensar las fluctuaciones que se producían en la demanda de los mercados a los que se dirigía la producción. En Moreno y Sancho (2001) se analizan los modelos de organización empresarial en el Valle Medio del Ebro, entre ellos el sector de construcciones mecánicas al que pertenece Averly. Una versión más reducida de esta cuestión se encuentra en Moreno y Sancho (2004)

⁵ Castillo (1992), afirma que, a partir de 1900-1904, se inició en España un verdadero proceso de intervención legal del Estado en cuestiones sociales, pero también afirma la carencia de una voluntad política de los sucesivos gobiernos para desarrollar a fondo la potencialidad transformadora de esta legislación a lo largo de las primeras décadas del siglo XX (p. 175), lo que impidió la creación de los instrumentos adecuados para conseguir un control y un desarrollo de esta legislación. Soto Carmona (1989) señala que la Inspección del trabajo se refuerza considerablemente a partir de 1922.

entre ellas Averly, tuvieron que adaptar su política laboral a esta coyuntura, dentro del marco de expansión de la segunda revolución industrial y los cambios en el proceso de trabajo que exigió la puesta en marcha de la electrificación de los talleres⁶.

La política laboral también estuvo condicionada por el tipo de organización del trabajo que caracterizó a la empresa. En el caso de Averly, ésta correspondió al denominado modelo de producción fabril «artesanal», definido por una organización del proceso de trabajo basada en una división de puestos de trabajo y tareas por cualificaciones. De la división de los procesos de trabajo resultaba un mercado de trabajo segmentado, en este caso determinado por la dualidad entre trabajadores cualificados y no cualificados⁷. Esta división se manifestó en una diferenciación en la política de empleo, en los salarios y en la promoción dentro de la empresa, en la que el aprendizaje desempeñó un papel importante⁸.

Este modelo de organización del trabajo se adecuaba a condicionamientos externos, tales como tecnológicos, reserva de mano de obra, etc.. La adaptación a su entorno implicaba una necesaria consonancia entre organización del trabajo y mercado de trabajo. Su política de personal vino determinada por la posición que ocupaba Averly en la estructura de relaciones en las que estaba inmersa, relaciones concretas de mercado con otras empresas clientes y que implicaban una organización del proceso de producción a medida del proceso de producción de la empresa cliente.

La convergencia tecnológica entre diversos sectores fabriles, consecuencia de la utilización de maquinaria poco específica, de uso general y versátil, ajustaba la producción sin realizar cambios en el proceso de fabricación⁹. El trabajo sobre pedidos confirmados permitía la adaptación del proceso productivo a las demandas y necesidades de los clientes, adecuando la utilización de la mano de obra, la maquinaria y la jornada de trabajo. Esta adaptación a las fluctuaciones de la demanda exigía un ajuste del coste salarial a los cambiantes ritmos de producción, que sólo era posible a través de un mercado de trabajo que permitiese una gran flexibilización tanto de plantilla como horaria.

Todas estas características facilitaban a esta empresa operar mejor en niveles de mercado menos compatibles con la homogeneidad de productos.

⁶ La intervención por parte del Estado en esta materia, que se materializó de forma progresiva, limitó la voluntad omnímoda del empresario en la fijación de las condiciones de trabajo. Véase Albiol Montesinos *et al.* (2001, pp.27-28).

⁷ *Vid.* Jórda (1996/97).

⁸ *Vid.* Rosés (1998, pp. 29-33). El autor mide los efectos de la educación informal – formación de las habilidades dentro de la empresa– sobre las ganancias de los trabajadores en la industria del algodón en Barcelona

⁹ Para Carreras (1990, p.281) esta convergencia tecnológica ofreció posibilidades de éxito a ciertas industrias metalúrgicas y mecánicas, al permitir diversificar su producción hacia áreas complementarias, sin llegar a una especialización productiva.

Sin embargo, tuvo problemas a la hora de responder a los cambios que operaban en su entorno, cambios que afectaron al funcionamiento del mercado de trabajo, imponiendo un marco cada vez más regulado en el que se desenvolvían las relaciones laborales, y reduciendo las posibilidades que ofrecía la utilización de políticas flexibles. Los problemas de la empresa no estaban ligados solamente a las alteraciones sufridas en el mercado de trabajo, sino también a transformaciones en el entorno tecnológico –segunda revolución industrial–, de mercado de productos y dimensiones empresariales.

Todo ello repercutió en un aumento de los costes laborales y una disminución de la productividad del trabajo, llevando consigo una pérdida de competitividad y desplazando a la empresa hacia una posición más marginal en el mercado. Un aspecto fundamental que explica este hecho fue la falta de inversión e innovación tecnológica. Por lo tanto, el problema no estuvo determinado por un modelo determinado de organización de la producción –especialización flexible–, sino por una política de gestión empresarial encaminada al mantenimiento de su posición tradicional más que hacia el crecimiento y expansión de la empresa en un entorno de mercado.

Las reflexiones expuestas se organizan en el presente artículo en torno a dos ejes, en los que se pone en relación, en primer lugar, la estructura del mercado de trabajo de esta empresa con su organización industrial y, posteriormente, con el modelo empresarial que la caracterizaba.

2. ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL Y MERCADO DE TRABAJO EN AVERLY (1880-1930)

Hemos iniciado este apartado en el año 1880 porque es el año en el que esta empresa dio un salto cuantitativo y cualitativo, culminando un proceso de modernización de sus estructuras productivas. Se dotó de mejores medios de producción y aumentó su capacidad productiva en consonancia con la evolución ascendente del volumen de los negocios. Junto a la labor de montaje y construcción de máquinas, se unió la de fundición propia. En palabras del propio Antonio Averly fue cuando «se fijó el jalón de partida de su desarrollo creciente»¹⁰. Este crecimiento empresarial tuvo como consecuencia un aumento importante del número de obreros empleados y la necesidad de adoptar nuevos sistemas de dirección y control del trabajo.

El modelo de organización industrial en Averly corresponde a un proceso fabril basado en la mecanización de la producción artesanal¹¹. Este modelo estaba com-

¹⁰ Archivo Averly, S.A. (1894), copiador de cartas 200, pp. 38-44.

¹¹ Véanse Sabel (1985, p. 67) y Piore y Sabel (1990). Para identificar el modelo de empresa de Averly con el sistema de producción artesanal, ver Sancho (2000, pp.65-71).

puesto por empresas de pequeñas y medianas dimensiones, de tipo familiar o sociedades en las que intervenían familiares y amigos y en las que la dirección se correspondía con la figura del propietario o algunos de los propietarios. El control del empresario sobre el proceso de trabajo y la transmisión de sus directrices se establecía a través de una organización jerárquica basada en la relación personal directa entre el superior y los subordinados. Esta transmisión personal del empresario de las normas y directrices, así como su supervisión ha sido denominada como control y supervisión «de cerca» o «jerarquía simple»¹².

La organización del proceso de trabajo concreta en este tipo de empresas se correspondía con una división en puestos de trabajo y tareas –cualificados, no cualificados, etc.– que favorecía el control de la mano de obra según las necesidades empresariales¹³. En Averly, el proceso de producción se realizaba a través de varias secciones: Ajuste y Calderería, Fundición y Carpintería. A cargo de cada sección se encontraba un maestro, cuya función no era sólo dirigir en el aspecto técnico el proceso de producción de cada sección, sino también transmitir y encargarse del cumplimiento de las directrices de la empresa¹⁴. Estos maestros podían estar ayudados por oficiales encargados de sección¹⁵. Cada una de las secciones estaba dotada de máquinas-herramientas, al mando de las cuales se encontraban trabajadores especializados con distintos grados de cualificación –oficiales de primera y segunda–, apoyados por ayudantes y aprendices. Las distintas tareas que no requerían un aprendizaje eran realizadas por peones o personal no cualificado. En la cúspide de esta jerarquía se encontraba el personal técnico y los ingenieros que se encargaban de la realización de los proyectos, del diseño y de la adaptación de la maquinaria a las necesidades del cliente.

Para que el empresario poseyera un control más efectivo del proceso de trabajo era importante que entre la jerarquía de empleados existiera una «distancia social» que se traducía en condiciones distintas de trabajo, empleo y salario¹⁶. Entre el personal técnico y los maestros, las diferencias tanto en las condiciones de

¹² Véase Edwards (1983, pp. 401 ss.). Distingue el autor este sistema de «jerarquía simple» del de «control burocrático» correspondiente a los modelos de producción Taylorista-fordista.

¹³ *Vid.* Jordá (1996/97, p.8).

¹⁴ Cualquier insubordinación o contestación al maestro por parte de un trabajador conllevaba el despido inmediato, despido que podía realizar el maestro sin consultar con el propietario. Representa, pues, una figura de confianza para la dirección de la empresa.

¹⁵ Tal era el caso de la sección de ajuste y calderería. Esta sección, compuesta de dos subsecciones, estaba a cargo de un maestro. A cargo de la calderería se encontraba un oficial encargado de sección subordinado al maestro.

¹⁶ Gintis (1983, p. 180) considera que «para que el empresario posea un control del proceso productivo, que maximice sus beneficios, es necesario desarrollar una estructura organizativa de la empresa en la que exista una importante distancia social entre la jerarquía de los empleados».

trabajo como en los salarios –percepción de un salario semanal y no a jornal– establecían una distinción que les mantenía más identificados con el propietario o propietarios de la empresa que con el resto del personal¹⁷.

Esta distancia, al igual que la naturaleza del trabajo, provocaba la existencia de grupos diferenciados en la empresa con intereses y problemas distintos. La distancia se mantenía fuera del ámbito laboral con comportamientos sociales distintos, posibilidades distintas en cuanto al acceso a la educación y nivel de vida diferenciado. En el caso del personal cualificado frente al no cualificado existía una relación entre las características de determinados mercados de trabajo y la personalidad colectiva de ciertos grupos¹⁸. Estos trabajadores, a menudo, no se identificaban con la idea de trabajo subordinado, sino de profesionalidad, y, por lo tanto, de trabajo responsable, cuyo conocimiento de los modos operativos del proceso de producción les hacía poseedores de formas de control individual sobre sus tareas y puestos de trabajo que les permitían ciertos márgenes de autonomía¹⁹.

Veamos a continuación cómo en Averly quedaban reflejadas estas diferencias en diversos aspectos que afectaban a las condiciones de trabajo.

2.1. El empleo

La fundición Averly, desde que en 1880 trasladó sus instalaciones a la Ronda del Campo Sepulcro, comprendía, como se ha indicado, las secciones de taller de ajuste y calderería, fundición de hierro y bronce, y carpintería, cada una dirigida por un maestro. También incluía un despacho en el que trabajaban el personal de administración, los escribientes, el contable, el cajero y los delineantes. Por último, trabajaban en ella un ingeniero civil de primera, un apoderado y uno o dos ingenieros de segunda categoría.

En algunos documentos de la empresa se señala que trabajaban por término medio ciento veinte trabajadores²⁰, o también una media de noventa empleados²¹, o bien que su industria «sostiene por término medio a doscientas familias de obreros»²². En el Cuadro A-1 del Apéndice queda reflejada la evolución media anual

¹⁷ En algunos casos, como el del ingeniero Julio Foucault, este personal participaba, aportando capital junto con Antonio Averly, en otras sociedades empresariales.

¹⁸ Vid. Sabel (1985, pp. 117-183) y Piore (1983). Estos autores consideran que la existencia a un grupo social lleva a pertenecer a un grupo ocupacional correspondiente –*sic.* en Sabel (1985, p.170)–, estableciéndose carreras ocupacionales distintas en función de la pertenencia a determinados grupos sociales. Las diferencias entre los obreros cualificados y no cualificados están también analizadas en Kaelble (1994, pp. 182-200).

¹⁹ Jordá (1996/97, p. 7).

²⁰ Archivo Averly S.A., copiador de cartas 133, pp. 426-431, año 1886.

²¹ Archivo Averly S.A., copiador de cartas 82, pp. 417, año 1881.

²² Archivo Averly S.A., copiador de cartas 220, pp. 38-44, año 1894.

de los trabajadores de la empresa, en la que observamos una gran variabilidad que, como veremos, se acomoda a los ritmos de producción.

La oferta y demanda de empleo estuvieron condicionadas por la estructura de la organización del trabajo de Averly, en la que una parte importante de la plantilla la componían trabajadores cualificados. Respecto a la oferta de empleo, en relación con los trabajadores no cualificados varios autores señalan que la tónica general que marca el periodo estudiado es de una situación de paro acuciante, que permitía disponer de una reserva humana o capital humano excedente²³. También señalan que tras la Primera Guerra Mundial se agudizan las tensiones entre campo y ciudad, provocando una emigración masiva y forzada de la población campesina hacia los centros industriales²⁴. Estas afirmaciones son matizadas por otros autores, que consideran que es difícil de determinar si la emigración interna fue masiva, al menos hasta la década de los veinte, y que esta movilidad respondía a una integración de los mercados rurales y urbanos, por lo que no fue causa de ninguna desestructuración de la sociedad rural y, en su mayor parte, la mano de obra fue absorbida, al menos temporalmente, por los mercados de trabajo urbanos²⁵. En todo caso, en Aragón este proceso pudo acelerarse por motivos coyunturales a finales del XIX, debido a los efectos de la crisis agraria finisecular, que originó una emigración de las áreas deprimidas a los núcleos industriales, no pudiendo ser absorbida por éstos²⁶.

Sin embargo, en lo que respecta a los trabajadores cualificados la situación es distinta, al menos en Aragón, con una escasez de oferta de este tipo de trabajadores, tal como señalan algunas fuentes²⁷. Desde algunas instituciones se expresa la necesidad de establecer una Escuela de Artes y Oficios para impartir formación profesional, dada la falta de obreros instruidos en la región²⁸, hecho que no llega-

²³ Soto Carmona (1989, p. 71) indica que en España había una tendencia al incremento en el número de desempleados, que si bien, a fines del siglo XIX, se pudo aliviar con la emigración hacia América, fue ya un tema preocupante. López González y García Lasasa (1982, pp. 291-299) señalan que la situación económica que atraviesa Aragón a finales del siglo XIX es de una escasez de oferta de trabajo importante. Recoge información de «La Derecha» (29 agosto de 1882, 11 de septiembre de 1882 y los días 9 y 16 de abril de 1883) y del «Contribuyente» (20 de diciembre de 1884, apéndice XXVIII) en los cuales se hace referencia la escasez de trabajo, tanto en el campo como en la industria.

²⁴ Vid. Roldán y García Delgado (1987, p. 46).

²⁵ Vid. Silvestre (2002, pp. 1-26), documento de trabajo citado con permiso del autor.

²⁶ Véase López González y García Lasasa (1982, pp. 291-299). Sobre la crisis agraria finisecular, ver Germán y Forcadell (1988, pp. 69-93).

²⁷ Véase López González y García Lasasa (1982, p. 302). En el *Diario de Zaragoza* (26, 27 y 28 de noviembre de 1884) se recoge el informe que elaboró Cándido Domingo, maestro de primera enseñanza, sobre la cultura intelectual y moral de la clase obrera, resaltando la falta de instrucción de obreros y el escaso interés de los empresarios en estimular su formación.

²⁸ Véase López González y García Lasasa (1982, p. 303), a propósito de la memoria presentada por Rodríguez Lacomme, ingeniero y miembro de la Real Sociedad Económica de Amigos del País.

ría a ser una realidad hasta 1904. Puede ser ésta una de las causas por las que en Averly existiera personal técnico y cualificado extranjero, procedente principalmente de Francia, pero también de Suiza o Austria²⁹.

El análisis de las altas y las bajas en la empresa no refleja datos que indiquen un tipo de empleo estacional. Más bien parece, al venir determinada la construcción de maquinaria y las tareas de fundición por la demanda de máquinas y piezas y no por el clima o el ritmo estacional, a un periodo de mayor ocupación sucedía otro de menor empleo, independientemente de las estaciones. Además hay que recordar que una parte importante de la plantilla de Averly era personal cualificado desarraigado del medio rural, por lo que podemos concluir que las fluctuaciones en la plantilla no tenían relación con otras ocupaciones de los obreros, al menos en lo que se refiere a las actividades agrícolas, independientemente de que hubiera casos concretos en que sí ocurriera esto, especialmente entre obreros no cualificados³⁰.

Para comprobar el movimiento de altas y bajas hemos seleccionado un periodo de tiempo –entre 1880 y 1902–, en el cual hemos realizado un seguimiento de las mismas, controlando individualmente a quiénes correspondían y el jornal que percibían. A partir de estos datos hemos podido apreciar sobre qué niveles salariales incide más el movimiento de altas y bajas, comparándolo con el porcentaje que correspondía a la plantilla en cada nivel salarial y obteniendo los resultados que aparecen en el Gráfico 1.

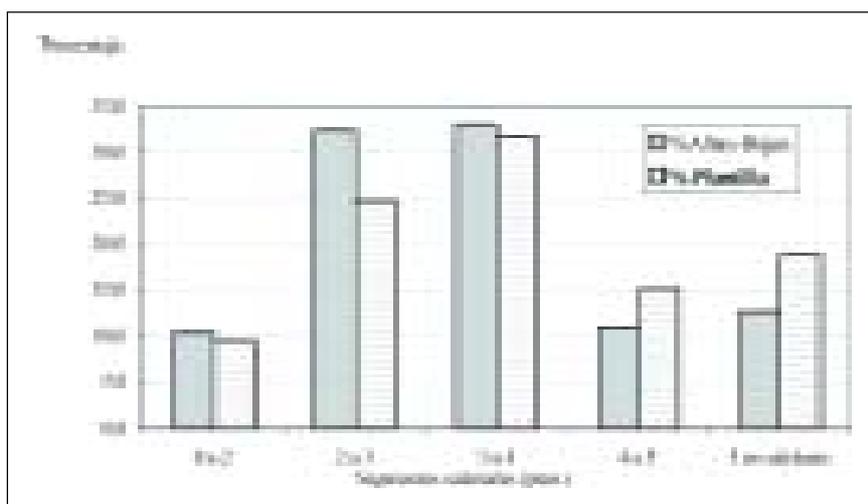
Observamos que este movimiento es mayor en los obreros cuyos jornales son de 2,25, 2,50, 3,25 y 3,50 pts. Es decir, sobre todo en los sectores de trabajadores no cualificados –peones 2,25 y 2,50 pts.– y en personal profesional –carpinteros– y cualificado pero no altamente especializado. El personal de mayor cualificación –montadores-caldereros, torneros, forjadores, fundidores, moldeadores, etc.– pa-

²⁹ Ingenieros que trabajaron en la empresa procedían de otros países: Luis Butticar era suizo; Julio Foucault, Luciano Mietton y los hermanos Teodoro y Fernando Cadars eran franceses. También en otros puestos se encuentran empleados extranjeros: Constantino Roy, delineante, su hijo, maestro de taller, y los maestros de fundición Mercier y Laborie eran también franceses; Roux, forjador francés; Guillermo Dur, ajustador austriaco. Además de los que venían de Barcelona y otros lugares para la realización de determinados servicios. Rosés (1998) señala, resaltando el papel de la educación informal dentro del centro de trabajo, que en Cataluña los trabajadores extranjeros fueron sustituidos con rapidez por la existencia de mano de obra experta procedente de la proto-industria.

³⁰ Por ejemplo, en marzo de 1925 el peón Leandro Calvo Manero, de Magallón, deja la empresa para ir a trabajar a la agricultura. Pero más bien se da el caso contrario. Precisamente de Magallón procedía una familia contratada en 1925 por Averly: los hermanos Lucio, Andrés y Manuel Carrasco Remón, contratados de peones, y su hermana, Pilar Carrasco Remón, y prima hermana, Tomasa Carrasco Gil, como rebarbadoras, junto a Tomasa Chueca Borobia, también de Magallón. (Archivo Averly S.A.: Fichas de personal).

GRÁFICO 1

COMPARACIÓN DEL PORCENTAJE DE ALTAS Y BAJAS CON EL DE LA PLANTILLA POR SEGMENTOS SALARIALES, 1880-1902



Fuente: Elaboración propia. Véase texto.

rece ser que mantenía una mayor estabilidad. Ser poseedor de cualificación conllevaba las ventajas de mayores ingresos y mayor estabilidad en el empleo³¹.

A la hora de obtener conclusiones sobre las formas de empleo en Averly conviene recordar que, en España, hasta 1926, no se legisló de forma específica el contrato de trabajo, predominando la contratación individual y generando situaciones muy heterogéneas entre los trabajadores³². Pero la relación contractual individual no era sólo un medio utilizado por el empresario para imponer sus condiciones de empleo, sino que para algunos trabajadores –cualificados– suponía un ejercicio de la autonomía individual, entendida no como mera libertad contractual, sino como capacidad de mínimo autogobierno, factor de responsabilidad de la persona y sistema en que se ven reconocidas las cualidades individuales de los trabajadores en la ejecución del trabajo³³.

³¹ Véase Soto Carmona (1989, pp. 208-209).

³² *Ibidem*, pp. 324-325.

³³ *Vid. Supiot* (1996, p. 128).

Podemos establecer varias situaciones de empleo en Averly:

1. Nos encontramos, en primer lugar, con un número de trabajadores que mantenían una mayor estabilidad. Aquí se incluirían quienes permanecían toda su vida laboral y otros cuya persistencia variaba –nueve, ocho, seis años, etc.–, que finalizaban su contrato por diferentes causas. Dentro de este grupo predominaba el personal cualificado –con menor o mayor grado de cualificación.
2. Otro grupo, en segundo lugar, formado por trabajadores que eran contratados únicamente por un periodo determinado, predominantemente corto, en el que podemos distinguir varios subgrupos:
 - 2.1. Aquellos que eran empleados por un periodo muy breve –unos meses, un mes o incluso una o dos semanas–, entre los que dominaba el personal *no cualificado* –y en menor medida, el de menor cualificación.
 - 2.2. Aquellos que eran ocupados por periodos más o menos breves de tiempo, pero cuya contratación se repetía en intermitentemente a lo largo de los años³⁴. En estos casos predominaba el personal cualificado, pero sobre todo el que tenía un grado menor de cualificación –aunque cada vez pudieran ir alcanzando un mayor grado. También podemos incluir aquí los que estaban por periodos más largos, pero discontinuos. No debe confundirse a estos últimos con el trabajo intermitente, en periodos de muy poco trabajo, en los que no hay finalización de la relación contractual.
 - 2.3. Aquellos, de mayor cualificación, contratados por un periodo breve de tiempo. Sería éste un tipo de arrendamiento de servicio por obra realizada. En este grupo se incluían, sobre todo, obreros cualificados procedentes de Francia o Barcelona, y Averly se hacía cargo de los gastos de viaje y dietas en el recorrido de ida y vuelta.
3. Por último, un número de situaciones individuales que no citaremos por razones obvias.

Los motivos que impulsaban a la finalización del contrato con la empresa eran múltiples y no siempre obedecían a razones empresariales de adecuación a las necesidades de producción. En algunos casos la decisión la tomaba el propio trabajador por diversos motivos:

1. En el caso de aprendices, por ejemplo, el servicio militar y el ingreso en la Escuela de Artes y Oficios, una vez que fue creada, eran causas de ruptura contractual que se repetían.
2. En el caso de personal cualificado, muchas veces abandonaba voluntariamente Averly para irse a otra empresa metalúrgica –Mercier, Carde y Escoriaza,

³⁴ Se podría identificar con la población excedentaria relativa flotante que distingue Marx en *El Capital*, vol. 1. Ver Braverman (1983).

Maquinista y Metalurgia Aragonesa S.A., Maquinista y Fundiciones del Ebro, etc.– o a otro sector –la fábrica de regaliz Carenou y Tur, azucareras, etc.. De igual manera constatamos que algunos obreros cualificados que contrató Averly procedían de otras industrias. Ésta era una de las ventajas que tenían los trabajadores cualificados respecto a los peones. La necesidad de aquéllos y la convergencia tecnológica existente en este periodo posibilitaban la flexibilidad ocupacional de la mano de obra cualificada³⁵. En algunos casos, la iniciativa de colocar a un trabajador cualificado en otra fábrica partía de la misma empresa cuando le interesaba conservarlo y recuperarlo en cuanto las necesidades de producción lo requirieran.

3. Causas de despido eran también la no aceptación por parte del trabajador de las condiciones de trabajo que imponía la empresa –trabajo intermitente, contrato inferior al trabajo que desarrollaba–, las infracciones al principio de jerarquía –desobediencia al maestro, etc.–, el absentismo reiterado, etc., a parte de las razones político-sociales y de necesidades de la empresa.

2.2 Salarios

La relación jerárquica en el interior de la empresa se manifestaba también a través de su estructura salarial.

Distinguimos dos formas de pago: los salarios a tiempo –es decir, un jornal por unidad de tiempo– y un salario semanal independiente de la cantidad de tiempo trabajado³⁶. En ambos casos los pagos se efectuaban los sábados.

El grupo que percibía un salario semanal, con independencia de las horas reales trabajadas, estaba formado por el personal de despacho –contables, cajero, escribientes–, los ingenieros, el apoderado y los maestros –de taller de ajuste y calderería, fundición y carpintería. Estos salarios venían determinados por una relación contractual más estable y una remuneración más elevada, lo que contribuía a crear la «distancia social» entre los empleados.

Así por ejemplo, entre el personal técnico, Julio Foucault, ingeniero civil primero, cobraba 95 pts. semanales desde 1880 a 1893 y 154 pts. desde esa fecha

³⁵ Vid. Carreras (1990, p. 281). En contraste, encontramos la situación de los peones que encontraban mayores dificultades a la hora de acceder al trabajo. Es interesante la carta escrita por Faustino Bea, ante una petición de empleo: «He recibido su atenta carta cuando ya teníamos completa la plantilla de obreros en las diferentes secciones de nuestros talleres. [...], si en esta ocasión no acepto sus servicios como peón, que es lo que V. podría hacer, es porque realmente no hay sitio [...] pues como V. ya sabe de peones hay gran exceso de personal parado y por esta razón no sé dónde podría V. encontrar colocación.» Archivo Averly S.A.: Copiador de Cartas. 1934-XII-6.

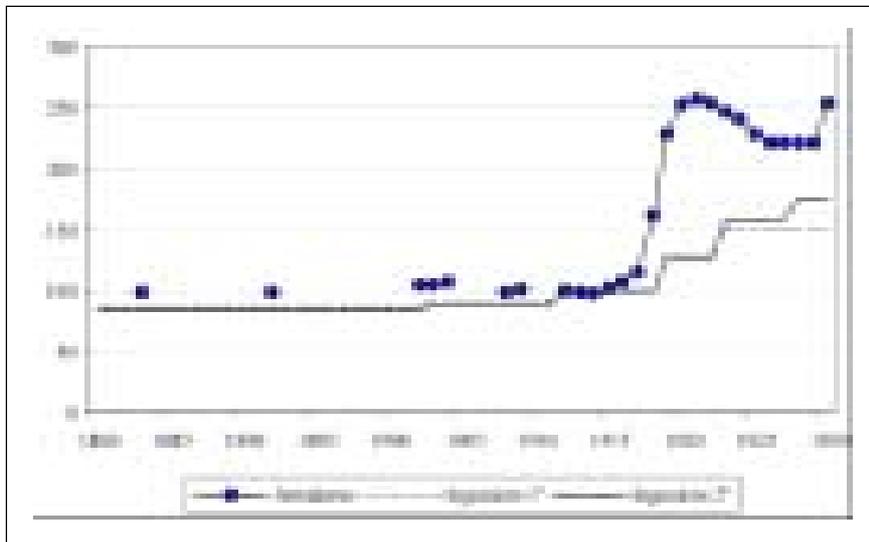
³⁶ Ver Apéndice, cuadros A-2 al A-7.

hasta 1901 –un 61,68 % de incremento–, lo que representaba entre un 5,1 % y un 8 % de la masa salarial anual a partir de 1893. La relación amistosa entre Antonio Averly y Julio Foucault superaba el plano estrictamente contractual. La situación económica de Julio Foucault sabemos que era bastante holgada, con capacidad para realizar inversiones industriales y para formar parte de sociedades industriales, como en la sociedad Averly y Cia. de Bilbao.

Las relaciones contractuales que se establecían con el personal técnico eran muy personales, y el hecho de que alguno de ellos consiguiese un nivel salarial mayor no significaba que esa situación se reconociese como derecho adquirido para la persona que en esos momentos lo sustituyese. Esta relación individual que establece la vinculación contractual del personal técnico de la empresa, como del conjunto del personal, hace difícil exponer una evolución salarial de carácter general. A pesar de eso, nos hemos acercado a una evolución sobre salarios mínimos, independientemente de que pudieran ser superados en función de la relación personal y que se expone en el Gráfico 2.

GRAFICO 2

RELACIÓN ÍNDICE SALARIO/HORA MEDIO DE LOS TRABAJADORES A JORNAL CON EL DEL PERSONAL TÉCNICO (1913 = 100)



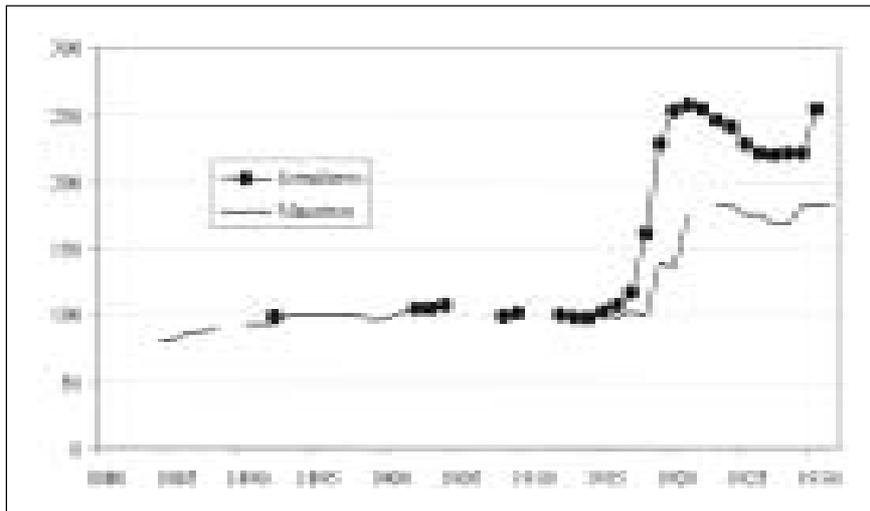
Fuente: Salario/hora de jornaleros en Cuadro A-1; salario/hora de ingenieros en Cuadros A-2 y A-3.

Se observa una gran estabilidad, sólo rota por los efectos del proceso inflacionista de la Guerra Mundial y también por los efectos de arrastre de las subidas salariales obtenidas por los trabajadores a jornal, para contrarrestar, en cierta medida, la pérdida de distancia salarial del personal técnico con respecto al resto de trabajadores. No obstante, se observa una política de contención salarial en este grupo de técnicos especializados.

En lo que respecta a los maestros, representaban una figura fundamental en la estructura jerárquica en la que estaba organizado el proceso de producción en Averly. Normalmente, a la figura de maestro se accedía internamente, de entre los oficiales de primera que trabajaban en las distintas secciones. En la medida en que el maestro era la figura que transmitía las directrices de la dirección de la empresa y vigilaba su cumplimiento, la confianza en él fue el factor clave para alcanzar la categoría. Precisamente fue esta relación de confianza la que hacía que con frecuencia se transmitiera de padres a hijos. Como comentábamos en relación con los ingenieros, la relación individual entre el empresario y el maestro no quedaba consolidada como derecho para el que le sucediera. No obstante, se aprecia una tendencia general en la situación de los maestros, tal como señala el Gráfico 3.

GRÁFICO 3

RELACIÓN ÍNDICE SALARIO/HORA MEDIO DE LOS TRABAJADORES A JORNAL CON EL DE LOS MAESTROS (1913 = 100)



Fuente: Salario/hora de jornaleros en Cuadro A-1; salario/hora de maestros en Cuadro A-4.

La subida del salario por hora que se aprecia en el año 1919 es en buena medida ficticia, pues se debió más la disminución de la jornada laboral, aunque los maestros mantuvieron el mismo salario nominal a la semana. Fue a partir de 1921 cuando sí se produjo una subida importante del salario, justo después de los grandes aumentos de los jornales, lo que parece indicar que éstos tuvieron efecto de ajuste sobre las categorías superiores para que la «distancia social» no se viese seriamente afectada.

Los datos que refleja el Gráfico 3 responden a la media salarial de los maestros al frente de las secciones de la empresa, pero entre ellos existieron diferencias salariales. En el ámbito general, el salario percibido por los maestros fue mayor en la sección de ajuste y calderería y menor en la de carpintería. Sin embargo, y al margen de los cambios individuales que provocan las sustituciones, a partir de 1916 se identifica una tendencia a homogeneizar los salarios de todos maestros con el nivel inferior, el de los carpinteros. En 1918 los tres maestros cobraban 62,50 pts. Semanales, que era lo que percibía el de carpintería desde 1912. Las sustituciones de maestros ayudaron a este proceso. Éstas hicieron que durante varios años –de 1925 a 1928– el maestro de carpintería se convirtiera provisionalmente en el de mayor salario, fijando el techo de la remuneración salarial de todo el grupo. Sin duda la política salarial que la empresa llevó a cabo con las sustituciones estuvo pensada para moderar, en la medida de lo posible, el aumento salarial en este segmento.

El resto de trabajadores percibía un jornal por unidad de tiempo, que en este caso y hasta 1919 fue por cada diez horas de trabajo. En determinadas circunstancias, a mayor o menor producción, se trabajaba más o menos horas, pero se cobraba con relación a las diez horas de trabajo, o las ocho horas a partir de 1919. Por lo tanto, los ajustes de la empresa del coste salarial, en función de las necesidades de producción, venían determinados también por la flexibilidad horaria.

El abanico salarial era muy abierto. Existían diferentes secciones, categorías e, incluso dentro de cada categoría, diferentes niveles, lo que hace más compleja la identificación de las distintas escalas y su evolución. Esto se debió a la naturaleza de la regulación de las relaciones de trabajo en este periodo, ya que la relación individual fue, como hemos comentado, la que marcaba la forma de contratación y las condiciones de trabajo. La autonomía de la voluntad propia del planteamiento liberal individualista sobre los contratos de trabajo pervivió a finales del siglo XIX en la regulación del contrato de arrendamientos de servicios del Código Civil de 1889. En consecuencia, independientemente de las diferentes cualificaciones y profesiones artesanales, que evidentemente conllevaban valoraciones distintas de la fuerza de trabajo, fue el carácter individual y personal del contrato el que determinó el salario definitivo, las condiciones de trabajo, expectativas, etc.

Atendiendo a la evolución salarial en la empresa se pueden observar varias fases. A lo largo de las dos últimas décadas del siglo XIX y por lo que observa-

mos en Averly, junto a un abanico salarial bastante amplio existió una estabilidad en los salarios. No se realizaron en la empresa variaciones generalizadas en los jornales en este periodo. Los aumentos salariales que se observan eran individuales y respondían a motivos de promoción o de algún otro tipo.

Esta situación se mantuvo hasta el año 1916, en el que se inició un periodo – de 1916 a 1922– marcado por una fuerte conflictividad laboral originada en gran parte por la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores por el proceso inflacionista de la Primera Guerra Mundial. Esta conflictividad obligó a la empresa a adoptar subidas salariales generalizadas.

Lo más característico de este periodo no sólo fueron los aumentos salariales, sino también la existencia de una tendencia a disminuir la heterogeneidad de los trabajadores cualificados, al menos la existente entre las distintas secciones de la empresa. Así, por ejemplo, las diferencias existentes entre los oficiales de primera encargados de las distintas secciones tendieron a homogeneizarse³⁷.

Entre el resto de trabajadores cualificados, aun manteniendo un abanico salarial amplio, fueron desapareciendo las diferencias entre los trabajadores cualificados de la misma categoría, en la sección de ajuste y fundición. No así con los de la sección de carpintería, cuyos niveles salariales eran menores: carpinteros, serradores, modelistas y operarios de las diferentes máquinas-herramientas de esta sección cobraban jornales inferiores.

Los peones o trabajadores no cualificados experimentaron subidas importantes, mayores entre el personal no cualificado de la sección de fundición. Los peones tuvieron una subida de 2,75 pts., para un jornal de 6 pts., alcanzando en fundición las 7 y 7,25 pts., y acercándose a los salarios de algunas categorías de trabajadores cualificados. Precisamente este acercamiento motivó políticas de reajuste salarial para mantener las distancias entre unos y otros.

Tras este periodo de cambios en la estructura salarial de la empresa, se entra en una etapa de mayor estabilidad, coincidente con la Dictadura de Primo de Rivera, entre los años 1923-1929. Junto a la desaparición en este periodo de la conflictividad laboral, apreciamos una estabilidad salarial, modificada tan sólo por algunos aumentos de carácter individual. El segmento de mayor aumento fue el del personal no cualificado, cuyos integrantes llegaron a alcanzar las 6,25 pts. a partir de 1923 y, en el caso de la sección de fundición, las 7,25 y posteriormente 7,50 pts.

Se observa en esta fase un interés de la empresa por reducir el coste del salario/hora, que se había incrementado considerablemente en el periodo anterior. Para ello se aumentó la proporción de contratación infantil –aprendices– y se introdujo mano de obra femenina. Como ocurría con el resto del personal, la escala salarial de los aprendices era muy variada, en función de la edad en que fuera dado de

³⁷ Ver Cuadro A-5 del apéndice.

alta, de los años que llevase en la empresa y de la habilidad en el aprendizaje. El jornal mínimo que cobraban los aprendices fue de 0,25 pts. entre 1880 y 1916, incrementándose a 1 pta. en 1919. El trabajo femenino se empleó en la sección de fundición en tareas no cualificadas, de rebarbadoras y macheras. Las primeras empleadas, que constatamos en Averly desarrollando estas funciones, aparecen en el año 1924. Sus jornales oscilaron, hasta 1930, entre 2 y 3 pts.³⁸.

A partir de 1930 se inició una nueva etapa, de la que aquí sólo pretendemos dar un avance, caracterizada por el resurgimiento de la conflictividad laboral, que dio lugar a nuevos incrementos salariales y a un proceso de homogeneización de los trabajadores a jornal, reduciendo el abanico salarial y acercando los jornales de los peones a los del personal cualificado. Así, en 1932 el abanico salarial de los trabajadores cualificados del taller de ajuste y de la sección de fundición abarcaba desde las 9 pts. de jornal que percibían los oficiales de segunda hasta las 11 pts. –con segmentos de 0,50 pts.. Este proceso de homogeneización también afectó a los peones, que a partir de 1930 comenzaron a eliminar las diferencias de jornal entre ellos a la vez que vieron aumentar su salario³⁹. Por debajo se encontraban los ayudantes, el personal femenino, cuyo jornal se vio incrementado hasta 3,50 pts. en 1931 y 4 pts. en 1932, y los aprendices, con un jornal de 1,50 pts. a partir de 1931. Este acercamiento de los trabajadores no cualificados respecto de los cualificados permitió a la empresa contratar como peones a personal cualificado en el manejo de máquinas-herramientas⁴⁰.

En la sección de carpintería también se observa un proceso de homogeneización absoluto por la base y de sustitución de los trabajadores cualificados. Así, en 1929, observamos que esta sección estaba dirigida por un maestro auxiliado por un oficial encargado –hijo de aquél– que percibía un jornal de 10,50 pts.. En este año contaba, además, con un oficial modelista, cuyo salario era de 9 pts. jornal, un oficial carpintero con jornal de 8,50 pts., cinco peones con salarios de 6 y 6,50 pts. jornal, y un aprendiz que percibía 3,75 pts. de jornal. En 1932, el oficial encargado pasó a maestro de la sección –sustituyendo a su padre por defunción– y el resto de la plantilla de esta sección la componían cinco carpinteros y peones, percibiendo todos un jornal de 8,50 pts., y un aprendiz con 6,50 pts. de jornal.

El Cuadro 1 pone de manifiesto el proceso de homogeneización salarial. Parece claro que a partir de 1914, y sobre todo tras el periodo de fuerte conflictividad laboral acaecida entre 1916 y 1922, se dio una progresiva tendencia a la disminu-

³⁸ La mano de obra femenina era poco numerosa y no supuso un cambio significativo en la composición de la plantilla desde el punto de vista del género. Tras la Guerra Civil volvió a emplearse en las tareas señaladas a personal masculino, quedando el trabajo femenino circunscrito a tareas administrativas en la sección de despacho.

³⁹ Ver Cuadro A-7 del apéndice.

⁴⁰ Esta utilización de trabajadores cualificados como no cualificados, realizando en ocasiones trabajos propios de su formación profesional, se puede leer en Sabel (1985, pp. 117-183).

CUADRO 1

CONVERGENCIA SALARIAL. RELACIÓN DE LA EVOLUCIÓN SALARIAL
DE LAS DISTINTAS CATEGORIAS
(Números índices, oficiales de primera = 100)

Años	Maestro	Oficial encargado	Oficial 1ª	Oficial 2ª	Peón
1884	130,8	100,0	100	53,8	38,5
1894	161,5	103,0	100	56,9	38,5
1904	156,7	104,4	100	55,2	41,0
1914	156,7	104,4	100	62,7	41,0
1924	152,8	109,6	100	80,0	62,4
1929/30	152,8	104,8	100	80,0	62,4/64,8
1932	139,4	100,0	100	81,7	77,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los libros de salarios de Averly S.A: La columna de oficial encargado corresponde a la sección del taller de construcción de maquinaria y calderería.

ción de las disparidades salariales entre las diferentes categorías, hecho que se puede observar, con sus peculiaridades, en distintos sectores⁴¹.

Una pregunta que nos hacemos es por qué en un sector en el que los trabajadores cualificados representaban un importante papel dentro de la estructura jerárquica de la empresa, con mayor poder de negociación, se produce el proceso señalado de cierre del abanico salarial, mediante un acercamiento de las categorías más bajas. Por un lado tendríamos que ver la respuesta en el reforzamiento de los sindicatos denominados «de clase» –UGT y CNT– a partir de los años diez del siglo XX. Éstos representaban los intereses de los trabajadores como colectivo y no como suma de intereses individuales. La estrecha unión de estos sindicatos con corrientes ideológicas de izquierda –socialista y anarquista– contribuyó a esta defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, sustituyendo en ocasiones el papel de difusión ideológica que debían desarrollar los partidos políticos⁴².

Por otro lado, la progresiva generalización de la negociación y acuerdos colectivos⁴³ y el incremento de la actuación del Estado en materia legislativa desembocarían en 1926 en la primera Ley específica sobre contratos de trabajo⁴⁴. Las reper-

⁴¹ Véase Soto Carmona (1989, p. 551-555).

⁴² *Vid.* Soto Carmona (1998).

⁴³ Véase Soto Carmona (1989, pp. 546-547).

⁴⁴ Existe bastante consenso doctrinal entre los investigadores en esta materia en considerar el Código de Trabajo de 1926 como el punto de partida del Derecho del Trabajo en España. Al respecto véase Albiol Montesinos *et al.* (2001, p.42). No obstante, algunos autores, como Martín (1987) fechan el inicio del Derecho del Trabajo en la II República.

cusiones de estos procesos son importantes en cuanto a la conciencia que van a tener los trabajadores sobre sí mismos y en cuanto al propio concepto de trabajador. La configuración del Derecho del Trabajo contribuyó a forjar una identidad colectiva entre los trabajadores y provocó un cambio radical en el papel de los contratos de trabajo⁴⁵. Expresión inicial de una concepción puramente individualista de la relación de trabajo, el contrato se convirtió en la contraseña que permitió acceder a un derecho de los trabajadores definido colectivamente⁴⁶. El trabajador será visto como un sujeto en una situación básicamente homogénea⁴⁷, como titular de un derecho que traspasa la dimensión individual y se impone a ella⁴⁸. La base del sistema de negociación colectiva es, en conclusión, el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual. La identidad colectiva suponía la desaparición de la diversidad concreta de los trabajos y un empobrecimiento de la identidad individual de los cualificados, pero también la definición colectiva daba una mayor protección y derechos al trabajador individual frente al empresario. Fue, en conclusión, el propio cambio de la naturaleza del sistema lo que llevó hacia una progresiva homogeneización⁴⁹.

A partir de los índices de los salarios nominales –ver Apéndice–, hemos realizado una aproximación a la evolución del salario real de los trabajadores de Averly, comparándolos con las series de precios al consumo recogidas por Maluquer para la ciudad de Barcelona⁵⁰ y con los datos de José Antonio Biescas⁵¹, entre los años 1914-1922, y de Luis Germán, años 1927-1936, para la ciudad de Zaragoza⁵².

Hay que indicar que se trata de una aproximación, ya que se basan en la evolución de los jornales, pero no del salario nominal semanal percibido, pues éste dependerá de las horas reales trabajadas, en lo que se refiere a los trabajadores a jornal.

En el Cuadro 2 se aprecia la fuerte disminución del salario real en los años de la Primera Guerra Mundial, que en algunos casos superaba el 30 por cien respecto a la situación anterior a 1913. En conexión con ello, parece que el fenómeno inflacionista fue mayor en Zaragoza que en otras capitales⁵³, como observamos al comparar los índices de Zaragoza con los de Barcelona.

⁴⁵ Vid. Supiot (1996, p. 110).

⁴⁶ *Ibidem*, p. 112.

⁴⁷ Véase García Amado (1999, p. 3).

⁴⁸ *Ibidem*, p. 4.

⁴⁹ Podría pensarse también que el cierre del abanico salarial de los trabajadores cualificados tuviese su explicación en un cambio en las relaciones oferta-demanda de los dos grupos. Sin embargo, en este caso, el proceso de convergencia se concentró en un lapso de tiempo muy breve, coincidente con los cambios institucionales descritos y con el reforzamiento del movimiento sindical de clase. Así por ejemplo, la reivindicación del salario familiar –no sólo desde organizaciones sindicales socialistas, sino también desde el catolicismo social– afectaría a los trabajadores de rentas más bajas.

⁵⁰ Vid. Maluquer (1989, pp. 518-519).

⁵¹ Véase Biescas (1976, pp.130-135).

⁵² Ver Germán (1984, pp.102-108).

⁵³ Biescas (1976, p.135).

CUADRO 2

EVOLUCIÓN DEL SALARIO REAL DE LOS TRABAJADORES DE AVERLY, 1909-1932
(Pesetas y números índices, 1913=100)

Años	1 Coste vida en en Bar- celona	2 Coste vida en en Zara- goza	Personal técnico		Maestros**		Oficial encargado		Oficial 1ª		Oficial 2ª		Promedio peones***		Conjunto trabajadores de Averly	
			SR 1	SR 2	SR 1	SR 2	SR 1	SR 2	SR 1	SR 2	SR 1	SR 2	SR 1	SR 2	SR 1	SR 2
1909	100,4		89,0		98,6		99,6		99,6		87,7		94,6		94,4	
1910	99,4		89,9		99,6		100,6		100,6		88,6		95,6		95,4	
1911	100,1		89,3		98,9		99,9		99,9		88,0		94,9		94,7	
1912	99,3		100,7		99,7		100,7		100,7		88,7		95,7		98,2	
1913	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0	
1914	101,0	100,0	99,9	100,0	99,9	100,0	99,0	100,0	99,0	100,0	99,0	100,0	99,0	100,0	99,0	
1915	104,9		95,3		95,3		95,3		81,1		95,3		95,3		94,1	
1916	117,5		85,1		82,4		85,1		72,4		91,1		85,1		83,8	
1917	122,7	155,0	81,5	64,5	83,4	66,1	83,9	66,4	75,4	59,7	88,7	64,5	88,7	70,2	83,4	
1918	137,2	179,6	72,9	55,7	71,7	54,8	75,0	57,3	67,4	51,5	78,1	59,6	83,0	63,4	75,3	
1919	162,8		60,6		68,0		91,0		85,2		100,9		114,2		84,3	
1920	171,7		59,6		62,9		100,2		89,5		112,3		139,7		90,7	
1921	163,4	169,6	62,6	60,3	85,5	82,4	121,5	117,4	102,3	98,6	135,5	130,3	177,8	171,3	111,4	
1922	157,0		65,1				126,5		106,5		151,6		185,0		116,8	

CUADRO 2 (continuación)

EVOLUCIÓN DEL SALARIO REAL DE LOS TRABAJADORES DE AVERLY, 1909-1932
(Pesetas y números índices, 1913=100)

Años	1 Coste vida en en Bar- celona	2 Coste vida en en Zara- goza	Personal técnico		Maestros**		Oficial encargado		Oficial 1ª		Oficial 2ª		Promedio peones***		Conjunto trabajadores de Averly		
			SR 1	SR 2	SR 1	SR 2	SR 1	SR 2	SR 1	SR 2	SR 1	SR 2	SR 1	SR 2	SR 1	SR 2	SR 1
1923	161,3		68,7		89,9		123,1		109,2		147,6		180,1		116,4		
1924	164,4		75,6		88,2		120,8		113,4		144,8		176,7		116,6		
1925	166,6		74,5		83,8				111,9		142,9		177,4		115,1		
1926	160,2		77,5		87,2				116,4		148,6		184,4		119,7		
1927	162,9	162,9	76,2	76,2	82,5	82,5	122,1	122,1	114,5	114,5	146,2	146,2	181,4	181,4	116,9	116,9	
1928	157,1		83,3		85,5		126,6		118,7		151,5		188,1		122,3		
1929	177,6	186,8	73,7	70,1	81,6	77,6	110,4	105,2	105,0	99,8	134,1	127,5	166,4	158,2	109,6	104,2	
1930	167,4	186,3	78,2	70,3	86,6	77,8	117,4	105,5	111,4	100,1	142,2	127,8	183,1	164,6	117,9	105,9	
1931	177,6	189,4			81,6	76,5	110,7	103,8	105,0	98,5	142,1	133,3	198,1	185,7			
1932	172,4	179,5					117,9	113,2	118,6	113,9	154,7	148,6	216,3	207,7			

Fuente: Para los salarios nominales, elaboración propia a partir de los libros de salarios del Archivo Averly S.A.

Para el índice del coste de la vida de la ciudad de Barcelona, Maluquer de Motes (1989, pp. 518-519).

Para el índice de precios (Laspeyres) en Zaragoza, años 1914-1922, Biescas (1976, pp. 133-134); años 1927-1936, Germán (1984, pp. 106-107).

Notas: * El índice del personal técnico está calculado a partir del promedio de los índices de salario nominal de los ingenieros de primera y de segunda (Cuadro A-2)

** El índice de maestros está calculado a partir del promedio de los índices de salario nominal de los maestros del taller y de la fundición (Cuadro A-3)

*** El índice de peones está calculado a partir del promedio de los índices de salario nominal de peones (Cuadro A-7). No está incluida la mano de obra infantil (aprendices) y femenina.

La recuperación, en los años 1919-1922, afectó fundamentalmente a los trabajadores a jornal, particularmente al personal no cualificado o a trabajadores cualificados de menor remuneración, los cuales aumentaron de forma importante sus salarios reales a lo largo de la década de los años veinte, a pesar de la tendencia inflacionista de los años finales de ésta en la ciudad de Zaragoza. Los oficiales de primera tendieron, tras ligeros aumentos en el primer quinquenio de los años veinte, a estabilizar su salario en situaciones parecidas o ligeramente superiores a las de los años 1913-1914, con lo que, más que incrementarse, parece ser que recuperaron su nivel de vida anterior; ello corrobora lo expuesto en anteriores ocasiones acerca de la existencia de un proceso de convergencia salarial, con un acercamiento de los trabajadores que percibían menor jornal con los de mayor remuneración. La década de los años treinta, con nuevos aumentos salariales unidos a una tendencia al descenso de los precios al consumo en Zaragoza que se registra hasta 1936, abrió un nuevo proceso de aumento del nivel de vida entre los trabajadores.

Respecto al personal que percibía un salario semanal –técnicos, maestros, etc.–, éste no llegó, en ese periodo, a recuperar los niveles anteriores al proceso inflacionista de la Primera Guerra Mundial. En relación con el resto de trabajadores pudieron seguir manteniendo una distancia considerable, aun cuando ésta también se vio disminuida.

No obstante, este incremento del salario real entre los trabajadores a jornal debe ser matizado por la influencia de elementos que pueden afectar negativamente al nivel adquisitivo de los trabajadores, como de hecho sucedió en ese periodo en Averly, debido a las circunstancias particulares por la que atravesaba la empresa. En la década de los años veinte, la progresiva disminución de los mercados de esta empresa originó frecuentes reducciones de las horas de trabajo⁵⁴, a la vez que llevaba a recurrir al trabajo discontinuo de parte de los trabajadores que figuraban en la plantilla de Averly, con la consiguiente merma en el salario nominal percibido⁵⁵. Un

⁵⁴ Así, por ejemplo, en los años 1922 y 1923 las horas medias trabajadas estuvieron más de un 5% por debajo de la jornada establecida, lo que indudablemente afecta al salario percibido. La fuerte disminución de horas trabajadas en el año 1920, debida a la importante huelga de metalúrgicos en Zaragoza, que duró varios meses, lógicamente afectó al salario percibido.

⁵⁵ Hay algunos textos que dejan bien clara la situación de la empresa y la utilización del trabajo discontinuo:

Aviso 23 de enero de 1926: «Por falta de trabajo nos vemos en la necesidad de comunicar a los torneros y cepillado que no trabajaran hasta el sábado próximo día 30, salvo que se adquiriera algún compromiso que permita dar antes trabajo» (Archivo Averly S.A.).

Aviso 28 enero 1926: «La crisis actual de falta de trabajo, cada día más acentuada, nos impide trabajar de una manera constante, poniéndonos en el sensible caso de trabajar con intervalos, que no podemos precisar por depender de los pedidos que vengan.

Lo que hacemos saber a nuestros obreros a fin de que no se crean perjudicados aunque suponemos que como mal inevitable y general, lo aceptaran, mas si alguno hubiere que no estuviera conforme con trabajar cuando y en la cuantía que se pueda, ante la imposibilidad de hacer otra cosa, lamentándolo mucho deberá considerarse despedido con el tiempo reglamentario, debiendo en este caso notificarlo a su maestro dentro de veinticuatro horas de conocido este aviso» (Archivo Averly S.A.).

estudio que nos permita acercarnos al conocimiento del nivel de vida de los trabajadores debe tener en cuenta todos estos elementos, pero exige un seguimiento individualizado de éstos a todos los niveles, incluidos, si es posible, su movilidad ocupacional y sus circunstancias familiares.

2.3. Promoción

Otro aspecto que merece un tratamiento diferenciado es si existía algún sistema de promoción, ya que la precariedad laboral y la flexibilidad de plantilla hacen razonable pensar que ésta sería muy difícil.

De acuerdo con las diferentes formas de empleo, ya señaladas, podemos establecer la existencia de un mercado secundario formado por trabajadores sin posibilidades de adquirir cualificación y con escasas posibilidades de avance, es decir, formado por obreros no cualificados y por trabajadores en los niveles más bajos de cualificación, aquellos sobre los que más inciden las altas y las bajas, y que son fáciles de encontrar en el mercado de trabajo.

Pero también existió un sistema de promoción en la empresa, relacionado con trabajadores que, desde los niveles más bajos de cualificación o desde el aprendizaje, iban siguiendo una progresión. Hablamos de la existencia, aunque rudimentaria, de un mercado primario que viene definido como aquél que contiene a aquellos trabajadores que siguen una progresión lógica, en la que salario, responsabilidad, autoridad y status van aumentando⁵⁶. Un mercado primario para cubrir puestos más difíciles de conseguir en el mercado secundario y cuya progresión vino determinada por la antigüedad y la experiencia laboral.

En este sentido, el aprendizaje desempeñó un papel importante, lo mismo que los trabajadores cualificados, los cuales mantuvieron cierto control en este proceso⁵⁷. Antes del desarrollo de los estudios técnicos en Aragón, el aprendizaje en la empresa era el principal medio para la adquisición de los conocimientos técnicos que permitiesen una cualificación y, por lo tanto, una promoción en el oficio. Una vez inaugurada en Zaragoza la Escuela de Artes y Oficios, la experiencia práctica en la empresa era completada con los estudios académicos de carácter técnico⁵⁸. Un número determinado de aprendices, en Averly, eran hijos de obreros cualificados⁵⁹.

⁵⁶ En la línea de Edwards (1983, p. 412).

⁵⁷ Rosés (1998) resalta la importancia de la educación informal en la formación del capital humano.

⁵⁸ Comprobamos en Averly casos de bajas en la empresa de aprendices para ir a estudiar a la Escuela Industrial.

⁵⁹ Podemos citar algunos ejemplos, como los de Julio Roy, hijo del maestro del taller de ajuste; Gabriel y Emilio Laborie, hijos del maestro de fundición, o la saga de los Stutz que mantuvieron el puesto de maestro de carpintería durante varias generaciones; Antonio Rabanaque, hijo del montador del mismo nombre; José Alloza, hijo del fundidor también del mismo nombre, etc.

En cierta manera se podría identificar con la fase de «proletarización inicial» que Gordon, Edwards y Reich establecen para Estados Unidos, en la que los trabajadores cualificados todavía mantenían un cierto control del proceso productivo y del proceso de aprendizaje⁶⁰.

Sin embargo, no era raro que, tras el aprendizaje, abandonasen la empresa. Lo normal era que a un trabajador cualificado se le contratara desde los niveles más bajos de cualificación. En este sentido, sería la antigüedad la que determinaba la ascensión salarial. También se daban casos en que un obrero abandonaba la empresa tras su aprendizaje y al cabo de algunos años era contratado como trabajador cualificado.

Igualmente, la figura de maestro fue con frecuencia transmitida de padres a hijos. En estos casos el hijo del maestro iniciaba su formación en esta empresa para ir progresando, aunque también era frecuente que, tras un periodo de formación y aprendizaje, continuara su formación fuera de la empresa, para volver más tarde y ocupar puestos de mayor categoría y responsabilidad. La edad determinaba el paso a ciertos escalafones. Así, por ejemplo, el aprendizaje se establecía entre los 14 y los 17 años, y la condición de ayudante entre 18 y 19 años, a partir de los cuales se podía ascender por la «escala ocupacional».

El reclutamiento interno cobraba mayor importancia en el caso de los maestros y de los oficiales encargados de sección. En este caso, no era sólo la antigüedad lo que primaba, sino también la confianza, incluyendo en ésta la ausencia de sospechas de participación en actividades sindicales. La confianza era muy importante en una organización jerárquica, si ésta desarrollaba un sistema de control basado en la relación personal directa entre el superior y los subordinados. Tanto la transmisión de normas y directrices como su supervisión eran realizadas directamente por el propio empresario y/o a través de sus directores y capataces: es decir, un control y supervisión «de cerca».

La sustitución de un determinado puesto –ya fuera desde dentro de la empresa o externo a ella–, no implicaba el mantenimiento de los niveles salariales percibidos por el trabajador saliente. El trabajador que ocupaba el puesto vacante lo hacía con un jornal inferior que se veía aumentado con los años hasta, en su caso, llegar al nivel del anterior trabajador que ocupaba ese puesto. Así pues, los años de ocupación determinaban progresivos aumentos salariales⁶¹.

⁶⁰ Gordon, Edwards y Reich (1986, pp. 29-31 y 71-127). Es el modelo típico de producción artesanal expuesto por Piore y Sabel (1990) y Sabel (1985).

⁶¹ Un ejemplo que refleja lo expuesto, se pudo apreciar en los distintos maestros de las secciones que tuvo la empresa:

Maestros del taller de ajuste y calderería:

Constantino Roy (hijo del delincente del mismo nombre) –1880-1898, fecha en que fallece–. Hasta 1885 su salario semanal era de 64,70 pts. y a partir de esa fecha pasó a 69,50 pts.

Federico Ducamps –1898-1916–. Su procedencia era oficial de primera montador. En 1898 cobraba 58 pts. semanales, para pasar, desde 1899, a 75 pts.

El grado de pericia o capacidad técnica del trabajador cualificado limitaba las posibilidades de promoción en función de la antigüedad, pero no las cerraba, aunque podía ser causa de una menor duración en la empresa o de un impedimento a la hora de ser contratado nuevamente tras haber sido dado de baja.

Muchos de los elementos que determinan el sistema de promoción en Averly coinciden con los señalados por Enriqueta Camps en su excelente y pormenorizado estudio realizado sobre la asignación del trabajo y del salario en la industria textil de «La España Industrial», de Barcelona⁶², lo que nos lleva a corroborar la afirmación de la autora de que «[...] el surgimiento de mercados internos, aun informales, es el resultado de la transición al sistema fabril y no de las modernas formas de gestión y negociación entre la empresa y trabajadores del siglo XX».

José Obiol –1917–. Desconocemos su procedencia. Cobraba 69,22 pts. semanales.

Alejo Pujaras –1918-1919–. Desconocemos su procedencia. En 1918 cobraba 62,50 pts. semanales y, en 1919, 70 pts.

P. Ceraballs –1920-1920–. Desconocemos su procedencia. Cobraba 65 pts. semanales

Eduardo Villuendas –1921-1932–. Procede del taller de ajuste, en calidad de oficial de primera tornero. Comenzó cobrando 75 pesetas semanales; desde 1923-1928, cobraba 85 pts., y 95 pts., desde 1929.

Hasta 1909 la sección de calderería disponía de un encargado, oficial de primera, que dependía del maestro de ajuste. A partir de ese año, motivado por el aumento de trabajo en la sección ocasionado por la demanda de aparatos de desinfección, muy concentrada en los años 1909-1911, ésta se dotó de un maestro. Esta figura duró hasta el año 1916 y entre 1909 y 1911 fue ocupada por Jorge Birós –oficial montador– con un salario de 60 pts. semanales, y luego por Felipe Gonzalvo –1912-1916–, cobrando 69,22 pts., al igual que el maestro de ajuste por las mismas fechas.

Maestro de Fundición:

Ramón Mercier –1880-1888– 52,75 pts. hasta 1886 y 57,50 pts. hasta 1888

Francisco Laborie –1889-1907, año en que fallece–. Procedía de la sección de fundición, en calidad de oficial de primera fundidor. Comienza con 57,50 pts., pero en 1893 se le aumenta a 65,38 pts., y a 67,42 pts. a partir de 1901.

Emilio Laborie, hijo del anterior –1907-1924–. Oficial fundidor. Hasta 1917 cobraba 59 pts. semanales; entre 1917-1919, cobraba 62,50 pts.; en 1919, 70 pts. semanales y entre 1921-1924, 95.

José Alloza –1925-1926–. Oficial de primera fundidor y moldeador. Cobraba 85 pts. semanales. No gozaba de la confianza de la dirección, por lo que volvió a su anterior ocupación, haciéndose cargo del puesto de maestro otro oficial, Tomás Fernández, que cobraba 75 pts. semanales en 1927.

Félix Ochoa –1928-1932 en adelante–. Entró en la fundición en 1912 como aprendiz, cobrando un jornal de 0,50 pts. Como maestro cobraba 85 pts. semanales.

Maestro de Carpintería:

Eduardo Stutz. Fallece en 1902 cobrando 45 pts., y ocupa su lugar su hijo,

Eduardo Stutz –1902-1931–. Entra en este puesto con 38,75 pts. semanales, que van aumentando hasta las 60 pts. desde 1902 hasta 1912; a partir de este año cobrará 62,50 pts.. En 1919 pasará a cobrar 70 pts., y , a partir de 1921, 95 pts.

Eduardo Stutz –1932 en adelante–. Sucedió a su padre cobrando 74 pts. semanales.

⁶² Vid. Camps (1995, pp. 191-215). El contexto historiográfico en el que se inserta este estudio y para el que se plantean las líneas de investigación puede verse en la misma obra, (pp. 181-191).

Es decir, «surgen como un fenómeno de adaptación al sistema fabril de las pautas artesanales de organización del trabajo, que daban mecanismos de control del trabajo, así como sistema de cualificación y reclutamiento interno de trabajadores»⁶³.

Existió, en conclusión, una división jerárquica del trabajo que se manifestó en la estabilidad y la estructura de salarios. Por un lado, la diferencia en el tipo de salario –semanal o por unidad de tiempo– que distinguía a ingenieros, directivos y delineantes del resto de la plantilla. Por otro, los que percibían un jornal, con diferencias entre los cualificados y los no cualificados. En los salarios más bajos, la inestabilidad en el trabajo y la elevada rotación fue otro de los elementos que caracterizó al trabajador no cualificado. En el personal cualificado, la nota diferenciadora era que mantenía una mejor posición social y mayores expectativas salariales, que lo separaban del resto de trabajadores. Pero entre aquél también existían diversos niveles, no sólo entre diferentes oficios sino dentro de cada uno de ellos⁶⁴, y, aunque sus integrantes poseían mayor estabilidad, siempre existía el riesgo del desempleo o de que una enfermedad les situara en una posición difícil⁶⁵ –Averly solía pagar la mitad del jornal en caso de enfermedad. Como contrapartida, bien es verdad que las posibilidades de encontrar trabajo en otra empresa del sector eran mucho mayores para los miembros de este grupo. Existía una movilidad dentro del sector, unas veces por interés de la empresa y otras por interés del trabajador.

Podemos afirmar que las diferencias en los niveles no sólo se basaban en los diferentes estadios de aprendizaje o en la diferente capacidad técnica, sino también, y fundamentalmente, en la antigüedad, que posibilitaba a los trabajadores, dentro de una misma cualificación u ocupación, asumir diferentes tareas dentro del proceso productivo, lo que les daba derecho a salarios superiores⁶⁶. El temor al despido condicionaba las acciones y el comportamiento de los trabajadores en las empresas⁶⁷. En el caso de Aragón, la escasez de demanda de trabajo al final del siglo XIX hizo que la reclamación de puestos de trabajo por parte de la clase trabajadora fuera prioritaria, incluso más que la cuestión salarial⁶⁸. La inestabilidad descendía conforme los niveles de cualificación eran más altos o según la situación concreta de algunos oficios, pero existía la posibilidad de promoción y, como señala Rule (1990, p. 255), «a pesar de que la inseguridad era parte de la vida de muchos de los que se encontraban en los oficios cualificados, el abismo entre los cualificados y los no cualificados era real».

⁶³ *Ibidem*, pp. 212-214.

⁶⁴ Seguimos a Rule (1990, pp. 165 y 178).

⁶⁵ *Ibidem*, p. 70.

⁶⁶ En coincidencia con Camps, (1995, p. 202).

⁶⁷ Gintis, (1983 p.170).

⁶⁸ *Vid.* López González y García Lasasosa (1982, p. 331).

Una vez vista la relación existente entre el funcionamiento del mercado de trabajo y una determinada organización industrial, veremos en qué manera existe también una conexión de aquél con un modelo de empresa determinado.

3. ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE Y FLEXIBILIDAD LABORAL

La Fundación Averly respondía a un tipo de empresa caracterizado por desarrollar un modelo de producción basado en lo que hemos denominado especialización flexible⁶⁹. La conducta propia de este modelo llevaba consigo un ajuste de los costes laborales a las necesidades de la producción, mediante la adopción de medidas muy flexibles tanto en lo que se refiere a la plantilla como al horario. Este hecho se puede observar en Averly, donde las fluctuaciones en la producción afectaban a la masa salarial. Una disminución de las ventas y la producción llevaban consigo una reducción del coste salarial que afectaba a los salarios y al empleo, al disminuir las horas de trabajo –lo que en los trabajadores a jornal significaba una reducción salarial– y el número de trabajadores. El propio Antonio Averly explicaba que en 1889 las horas de trabajo se habían reducido proporcionalmente a la disminución de los pedidos⁷⁰, afectando, de esta manera, al salario nominal de aquéllos que percibían un jornal. Los Gráficos 4 y 5 reflejan la relación existente entre producción, masa salarial y trabajadores en Averly. Según nos muestran, las variaciones en la producción de la empresa afectaban de forma importante al empleo y, a su vez, éste repercutía muy directamente en los gastos salariales.

Así, observamos que, para la reducción de costes salariales, se recurría por un lado a una disminución de las horas de trabajo y, por otro, a la flexibilidad en la plantilla, de tal manera que una fase depresiva que provocase un estancamiento o disminución de la producción en la empresa tendría como consecuencia un aumento del desempleo. De igual manera, una fase expansiva provocaría un aumento del empleo, aunque también se recurría a un aumento de las horas de trabajo.

La capacidad empresarial de hacer uso de esa flexibilidad horaria quedó limitada por la cada vez mayor oposición de los trabajadores a realizar horas extraordinarias en días de descanso y por las reivindicaciones de que éstas se remunerasen mejor que las corrientes. En 1919, con este ambiente de presión obrera, el Real Decreto de 3 de abril estableció la jornada de ocho horas, prohibió la reducción de los salarios debida a la disminución de la jornada y reguló las horas extraordinarias⁷¹, estipulan-

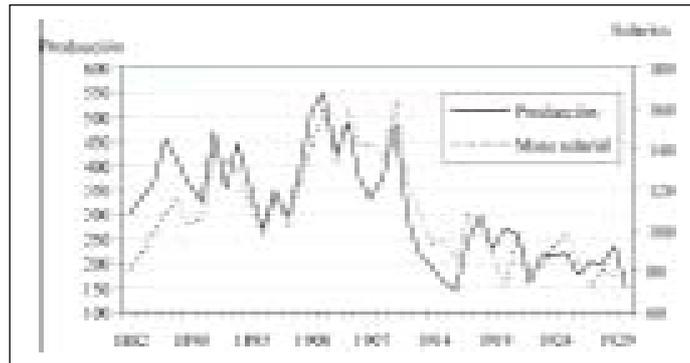
⁶⁹ Según la descripción de Valdaliso y López (2000, pp. 283-287).

⁷⁰ En el *Boletín de la Cámara de Comercio e Industria de Zaragoza* (abril de 1890).

⁷¹ Véase al respecto Soto Carmona (1989, p. 587).

GRÁFICO 4

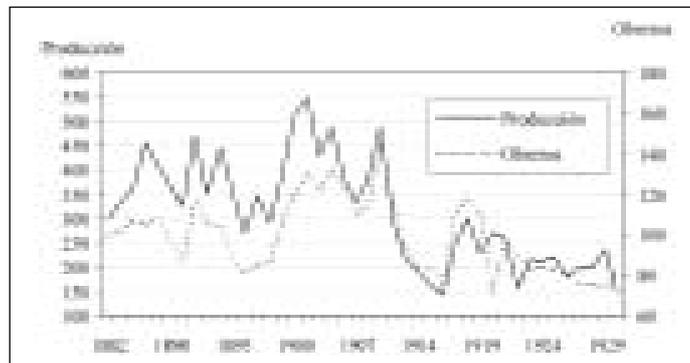
GASTO SALARIAL – PRODUCCIÓN, 1882-1930
(En miles de pesetas constantes)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de producción valorados con los precios de venta de maquinaria obtenidos de los libros de salidas del Archivo de Averly S.A. La evolución del gasto salarial ha sido obtenida a partir de los libros de salarios del mismo archivo.

GRÁFICO 5

Nº TRABAJADORES – PRODUCCIÓN, 1882-1930
(En miles de pesetas constantes)



Fuente: Elaboración propia. Para la producción de en pesetas constantes hemos utilizado el índice de precios de los productos de Averly, realizado a partir de los precios de maquinaria incluidos en los libros de salidas del Archivo de Averly S.A. (Sancho, 2000, p.92). El número de trabajadores se ha obtenido a partir de los libros de salarios del mismo archivo.

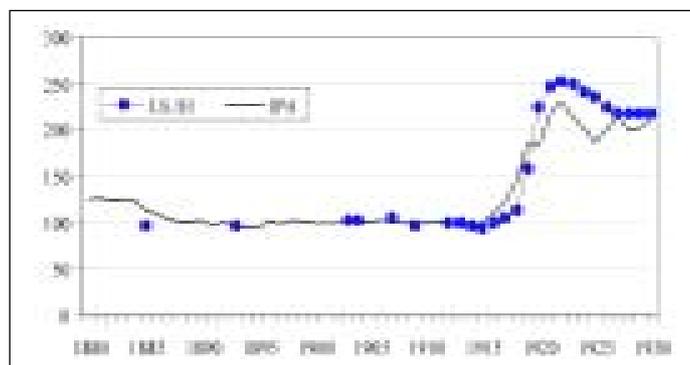
do que el recargo que se pagase no sería menor del 25 por 100⁷². Por lo que, a partir de ese momento, la reducción de la producción tuvo mayores consecuencias sobre la plantilla, despidiéndose a personal o imponiendo trabajo intermitente. En este periodo, Averly estaba sufriendo una pérdida de posiciones en el mercado, reduciéndose su producción y, en consecuencia, el número de sus trabajadores⁷³.

Otro aspecto que hemos analizado es el relativo a la política empresarial en relación con el salario-hora. El Gráfico 6 muestra la relación entre la evolución del índice salario-hora de Averly, obtenido a partir de las horas trabajadas por los obreros a jornal y el salario que percibían, y la evolución del índice de precios de Averly⁷⁴.

Observamos una gran relación entre los dos índices, pero podemos apreciar

GRÁFICO 6

COMPARACIÓN DEL ÍNDICE SALARIO/HORA DE AVERLY (I.S./H) CON EL ÍNDICE DE PRECIOS DE LOS PRODUCTOS DE AVERLY (I.P.A.)



Fuente: Elaboración propia. El IPA ha sido realizado a partir de los precios de maquinaria incluidos en los libros de salidas. Sancho (2000, p. 92). Para el IS/H ver Cuadro A-1.

⁷² Ministerio de Trabajo y Previsión (1931, pp. CXXV-CXXVI), se señala que los obreros de los talleres Averly S.A. percibían por horas extraordinarias de trabajo el 50 por 100 de incremento.

⁷³ Vid. Sancho (2000). A partir de 1919 esta empresa se mantendrá por debajo de los cien trabajadores, con una progresiva tendencia a disminuir.

⁷⁴ No está incluido el salario-hora del personal de despacho ni el de los maestros de las distintas secciones, que cobraban un salario semanal –por una la jornada de trabajo de 10 horas primero y 8 horas después–, independientemente de las horas reales trabajadas. Para la evolución de los precios en Averly, ver Sancho (2000).

diferencias en distintos periodos. Así, por ejemplo, en la década de los ochenta del siglo XIX, los precios de los productos de Averly disminuyeron, para luego estabilizarse hasta la conflagración bélica mundial. Esta disminución de precios se combinó con una estabilidad del salario/hora en la empresa o con una ligera tendencia al aumento, lo que nos indica que estamos ante un periodo de inversión tecnológica y de cambios organizativos en el proceso del trabajo que generó aumentos de la productividad, los cuales, a su vez, permitieron disminuir precios sin llevar a la baja los salario/hora. Efectivamente, es el momento en que Averly amplió su capacidad productiva, inaugurando sus nuevas instalaciones en la Ronda del Campo Sepulcro.

Sin embargo, esta actuación empresarial no se continuó y los sucesores de Averly desarrollaron políticas tendentes a disminuir el coste salarial intentando reducir el salario/hora. Así, ante la disminución de la producción en 1912⁷⁵ se aprecia el inicio de una tendencia a la baja del salario/hora, que se rompe con la escalada inflacionista a partir de la Primera Guerra Mundial. El aumento del salario/hora se realizó con algo de retraso respecto al de los precios de los productos, pero se recuperó con rapidez. La acción obrera fue fundamental en este aumento, dado que se atravesaba por un periodo de gran descontento social y de enorme conflictividad, con una escalada huelguística sin precedentes. Los años 1919 y 1920 fueron fundamentales en este incremento del salario/hora, que vino determinado por un aumento nominal de los jornales y por la consecución, a partir de mayo de 1919, de la jornada de ocho horas.

Podemos apreciar cómo en el periodo de la Dictadura de Primo de Rivera se pudieron llevar a cabo políticas empresariales que rebajasen el salario/hora. En este caso se consiguió, no rebajando el salario nominal, sino aumentando el peso relativo de trabajo infantil –aprendices– y femenino, sustituyendo a los peones, con mayor salario, en algunas funciones⁷⁶. La sustitución, en determinadas funciones, de peones por trabajo infantil y femenino, vino también acompañada de una disminución del número de trabajadores cualificados. Esta tendencia en la evolución del salario/hora, volvió a invertirse con el final de la Dictadura y con el resurgimiento de la conflictividad obrera, que impulsó nuevos aumentos salariales.

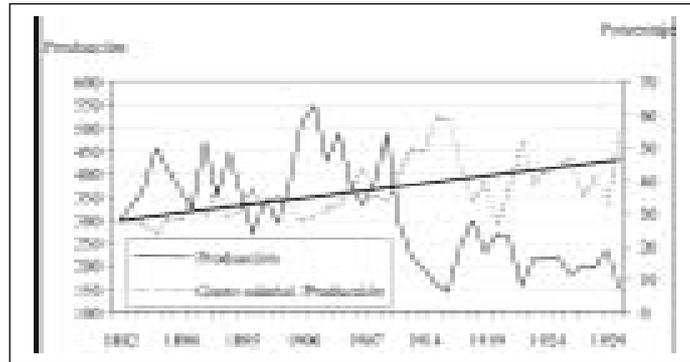
En el Gráfico 7 observamos el incremento del coste salarial por unidad producida. Este tipo de empresa se caracterizó por un uso intensivo de la mano de obra, adaptándola, como ya hemos indicado, a las necesidades de la producción. A pesar

⁷⁵ Sobre la misma, véase Sancho (2000, pp. 71-78).

⁷⁶ El porcentaje de personal cuyo salario estaba por debajo del de los peones, antes del periodo de conflictividad laboral iniciado en 1916, oscilaba entre el 15 y 17 por 100 del conjunto de la plantilla. En el periodo de 1923 a 1929 aumentó a un 22,6 por 100, y a un 30 por 100 entre 1930 y 1932.

GRAFICO 7

**PORCENTAJE DEL GASTO SALARIAL
RESPECTO A LA PRODUCCIÓN Y PRODUCCIÓN**
(En miles de pesetas constantes)



Fuente: Elaboración propia.

de esto, observamos cómo la proporción del gasto salarial se incrementaba cuando la producción disminuía y viceversa. No obstante, en el gráfico podemos apreciar dos etapas diferenciadas. En la primera, hasta 1912, el modelo indicado funciona, produciéndose una mayor estabilidad en el porcentaje que suponían los costes salariales dentro de los costes totales: las fluctuaciones, con relación a las variaciones de la producción, son menores. En una segunda etapa, a partir de 1912, se aprecia un aumento de los costes fijos salariales, a la vez que éstos alcanzan mayores variaciones, por lo que el modelo de adaptación de la mano de obra a la demanda no parece tener el éxito del periodo precedente. Seguramente este cambio habría que relacionarlo con el incremento de la conflictividad laboral en este periodo⁷⁷ y con el desarrollo de una mayor regulación laboral que pone ciertos límites a las políticas de flexibilización, fundamentalmente horaria, llevada a cabo por estas empresas. Por otro lado, estas etapas coinciden con la evolución de Averly, empresa que, a partir de 1912, inició un periodo de pérdida de mercados que la fue desplazando de la competencia en relación con otras del sector⁷⁸.

⁷⁷ Se aprecia en la empresa un incremento de la conflictividad laboral a partir de 1912 y especialmente entre 1917 y 1922. Véase Sancho (1997, pp. 427-431).

⁷⁸ Descrito en Sancho (2000, pp. 73-78).

A largo plazo, la tendencia que se observa es el incremento de los costes salariales, sin que se constaten cambios importantes en la productividad. De hecho, desde que, en 1880, la empresa amplió y modernizó sus instalaciones, cambiando su ubicación geográfica al lugar en el que se encuentra actualmente, no realizó, en todo el periodo estudiado, nuevas transformaciones importantes, salvo la iluminación por electricidad y la puesta en marcha de un cubilote pequeño de fundición de hierro con motor eléctrico, perdiendo las posibilidades de expansión que la electrificación total de los talleres hubiese supuesto.

Los Gráficos 8 y 9 nos ilustran sobre la pérdida antes señalada de competitividad de la empresa, que se manifestó en una disminución de la productividad media por trabajador, así como en un estancamiento de ésta por hora trabajada. Esto concuerda con el hecho de que el inventario de elementos productivos realizado a partir de 1918 –fecha en que Averly pasó a ser sociedad anónima– no registra variaciones en su composición a lo largo de la etapa estudiada, por lo que se puede deducir que tampoco cambió la capacidad productiva de la empresa⁷⁹. Respecto a la productividad media por trabajador (Gráfico 8), parece clara la relación con la disminución de la jornada de trabajo a ocho horas, y con la regulación de las horas extraordinarias, que limitó la utilización de horarios flexibles. Respecto a la productividad media por hora trabajada (Gráfico 9), se aprecia, con ligeras variaciones y salvando la carencia de datos, un escaso incremento, precisamente en un periodo en el que el desarrollo de la electrificación de las empresas del sector llevó consigo importantes incrementos de productividad.

En conclusión, con un alto coste de las primeras materias y sin una política de inversión que generara aumentos de productividad, la política de contención del gasto salarial se convirtió en el eje de la acción empresarial de esta empresa, sobre la base de adaptar los gastos salariales al ritmo productivo, muy dependiente de las fluctuaciones del mercado, y a contener el encarecimiento del precio del trabajo. Hay que tener en cuenta que las dos primeras décadas del siglo XX fueron fundamentales desde el punto de vista económico e industrial, pues se sitúan en el contexto del desarrollo de la segunda revolución industrial, muy unida a los procesos de electrificación, lo que mejoró la maquinaria y el aprovechamiento energético. Los aumentos de productividad generados en las nuevas empresas que desarrollaron las tecnologías propias de la segunda revolución industrial, o en aquellas de las viejas que transformaron sus instalaciones, pudieron compensar el aumento de los costes salariales. Sin embargo, éste no fue el caso de las empresas como Averly, que no realizaron plenamente estas transformaciones. En ellas, el aumento de los costes salariales no pudo ser compensado con aumentos de productividad, de modo que perdieron competitividad y terminaron en una posición más marginal en el mercado.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 78. El almacén de herramientas permanece constante entre 1918 y 1936; ni siquiera existen reposiciones por desgaste.

GRÁFICO 8

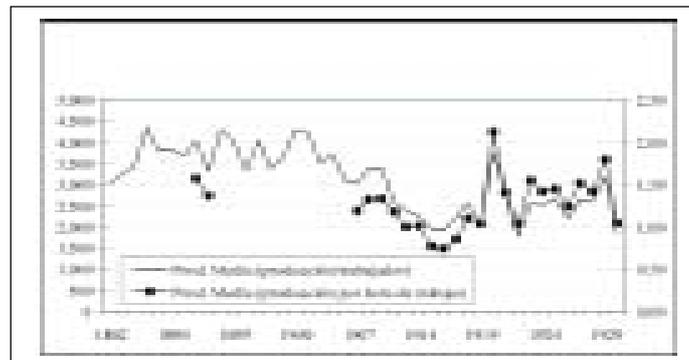
PRODUCTIVIDAD MEDIA (PRODUCCIÓN EN PTAS/TRABAJADOR)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el Archivo de Averly S.A.

GRÁFICO 9

PRODUCTIVIDAD MEDIA POR TRABAJADOR VS. PRODUCTIVIDAD MEDIA POR HORA DE TRABAJO, 1882-1930 (En pesetas constantes)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el Archivo de Averly S.A. Los datos sobre la productividad por hora de trabajo se han obtenido a partir de los libros salariales de la empresa. Es a partir de 1912 cuando en estos libros se suman por sección las horas trabajadas. Los años anteriores a 1912 que se representan en este cuadro se han extraído de una selección para observar la tendencia, realizando por nuestra parte las sumas de horas trabajadas semanalmente.

Es de suponer que la situación de esta empresa en el mercado se agravó por otras circunstancias adversas, como los problemas de abastecimiento generados por la Guerra Mundial o el mayor grado de movilización obrera, que pretendía influir en el mercado de trabajo y limitar la capacidad empresarial en el control de la fuerza de trabajo, especialmente en el capítulo salarial y de jornadas laborales.

Hemos constatado cómo en las situaciones políticas que anulaban la acción sindical se pudieron llevar a cabo con mayor éxito las medidas tendentes a una contención del salario/hora. Desde este punto de vista, se entiende mejor la enorme agresividad que volcaron las organizaciones patronales zaragozanas sobre el sindicalismo obrero.

4. CONCLUSIONES

Uno de los aspectos que caracterizaron el funcionamiento del mercado de trabajo en la Fundación Averly fue la flexibilidad laboral, tanto numérica –en cuanto al conjunto de trabajadores– como horaria –con relación al horario de trabajo. Este modelo hay que enmarcarlo en un contexto en el cual las relaciones laborales estaban condicionadas por el influjo de la ideología liberal, basada en el individualismo jurídico y la abstención normativa. Por lo tanto, la relación individual contractual –autonomía de la voluntad– fue la que predominó en el establecimiento de las condiciones laborales, dependiendo éstas en gran medida de la voluntad empresarial y de la capacidad del empresario para variar estas condiciones durante la vigencia del contrato –*ius variendi*⁸⁰.

Pero las condiciones de los trabajadores y el tipo o tipos de mercado de trabajo dependieron también del modelo de organización industrial, que mantenía una estructura jerárquica de trabajadores que se enfrentaban en distintas condiciones al mercado laboral. Podemos distinguir una estructura dual en el mercado de trabajo en Averly:

- Un mercado en el que incidió más la flexibilidad numérica, es decir, uno en el cual las variaciones en la producción afectaban a la plantilla, aumentándola o disminuyéndola en función de las necesidades productivas. Este modelo se refiere predominantemente al personal no cualificado o de baja cualificación, que es aquél en el cual incidió más el movimiento de altas y bajas.
- Otro mercado, caracterizado por una mayor estabilidad en el puesto de trabajo, en el cual lo que más se desarrollaba era la flexibilidad de jornada –reducción o aumento del horario de trabajo. En él predominaba el personal cualificado. Se mantenía una plantilla mínima, conservando a los trabajadores cualificados. Es también dentro de este grupo donde se mantenían cier-

⁸⁰ Véase Olea (1994, pp. 305-310).

tas expectativas de promoción –un esbozo de mercado interno con el que se pretende mantener un acceso a niveles superiores de cualificación basado en la experimentación, aprendizaje y antigüedad en la misma empresa.

Hay que tener en cuenta que los dos tipos de flexibilidad no eran excluyentes, sino que normalmente se combinaban, y que el hecho de poseer mayor cualificación no garantizaba la estabilidad absoluta. La flexibilidad horaria producía alteraciones en los salarios nominales de aquellos trabajadores, la mayoría, que recibían un jornal por unidad de tiempo.

La mayor o menor estabilidad estaba relacionada con diversos niveles salariales. De un lado, un número determinado de trabajadores que percibían un salario semanal al margen del horario de trabajo. Constituían el grupo más estable –ingenieros, maestros de las diferentes secciones, etc.–, sobre cuyos miembros no incidían ni la flexibilidad numérica ni la horaria. De otro lado, aquellos que percibían un jornal por unidad de tiempo –salario a tiempo– y, por lo tanto, se veían afectados por los ajustes de horarios, pero cuya estabilidad iba en aumento conforme adquirían mayor cualificación, lo mismo que iba aumentando su jornal.

Se observa, en conclusión, cómo la empresa se estructuraba jerárquicamente con arreglo a la estabilidad en el empleo y los salarios, desarrollándose una «distancia social» entre los trabajadores, elemento muy importante en una organización empresarial que se configuraba en torno al control y dirección directos, de persona a persona –«jerarquía simple».

Al igual que la mayor flexibilidad en los procesos de producción ha requerido, durante las dos últimas décadas, la introducción de cambios en la estructura del mercado de trabajo, desarrollando políticas laborales más flexibles, el tipo de empresa al que pertenecía Averly, cuya producción se ajustaba a las fluctuaciones del mercado, exigía una flexibilidad laboral para adaptar el coste a las necesidades de la producción.

Tras los aumentos salariales registrados a lo largo del periodo 1916-1922, que incrementaron el coste del salario/hora, la política de control de costes salariales se manifestó, en Averly, aumentando la proporción de mano de obra barata –infantil y femenina. La represión de las organizaciones sindicales durante los años de 1923 a 1930 permitió el desarrollo de políticas de control del gasto salarial sin que su aplicación tuviese una respuesta conflictiva por parte de los trabajadores, quizá porque éstos habían conseguido un grado de organización importante en los años precedentes, durante los cuales la conflictividad laboral aumentó enormemente conquistando aumentos nominales y otras reivindicaciones, como la jornada de ocho horas.

La Dictadura de Primo de Rivera permitió también adoptar sistemas de trabajo intermitente, aprovechando la relativa «calma social» de este periodo. Estos sistemas posibilitaban la adaptación del ritmo de trabajo a un mercado que, en el caso

de Averly estaba en proceso de constricción, lo que perjudicaba en gran manera a los trabajadores, disminuyendo el salario semanal percibido.

La pérdida de mercados por parte de la empresa y sus bajas expectativas de recuperarlo también se manifestaron en la disminución progresiva de la población empleada en Averly.

A partir de 1930, el marco de las relaciones laborales volvió a cambiar, resurgiendo las movilizaciones e incrementándose nuevamente el salario nominal y, por lo tanto, el coste del salario/hora. En estos años se observa una menor amplitud del abanico salarial entre los trabajadores cualificados –proceso ya iniciado en la anterior década– y un acercamiento de los trabajadores no cualificados a los niveles salariales más bajos de los cualificados.

FUENTES

Las fuentes documentales más interesantes se localizan en el imponente archivo de Averly S.A., que se conserva en la propia empresa:

Libros de nóminas y salarios, 24 hasta 1936. Nos informan sobre los jornales y las jornadas de trabajo. También nos han permitido desarrollar un seguimiento individualizado de cada empleado.

Fichas de personal, que se inician en 1918. Nos informan sobre la procedencia geográfica del trabajador, su cualificación, movilidad profesional, causa de baja cuando ésta se produce, y todo tipo de observaciones sobre la valía del trabajador, carácter, actividades sindicales, etc.

Información complementaria de gran interés la constituyen los *Boletines mensuales de la Cámara de Comercio e Industria de Zaragoza*, de la que Antonio Averly fue Vicepresidente.

BIBLIOGRAFÍA

ALBIOL MONTESINOS, I. *et al.* (2001): *Derecho del Trabajo. I. Fuentes y relaciones colectivas*. Valencia: Tirant lo Blanch.

BIASCAS FERRER, J. A. (1976): «Incidencia de la I Guerra Mundial en la economía aragonesa». *Cuadernos Aragoneses de Economía* 1, pp. 108-145.

BRAVERMAN, H. (1983): «La estructura de la clase trabajadora y sus ejércitos de reserva», en L. Toharia (comp.), *Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza, pp. 321-341.

CAMPS, E. (1995): *La formación del mercado de trabajo industrial en la Cataluña del siglo XIX*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CARRERAS, A. (1990): «Cataluña, primera región industrial de España», en J. Nadal y A. Carreras (eds.), *Pautas regionales de la industrialización española (siglos XIX y XX)*. Barcelona: Ariel, pp. 259-295.

CASTILLO, S. (1992): «Todos iguales ante la ley ... del más fuerte. La legislación laboral y los socialistas españoles en el cambio de siglo (XIX-XX)». *Sociología del Trabajo* 14, pp. 149-176.

- EDWARDS, R. (1983): «Las relaciones sociales de producción en la empresa y su estructura del mercado de trabajo», en L. Toharia (comp.), *Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza, pp. 395-422.
- GÁLVEZ MUÑOZ, L. (2000): «Contamos trabajadores o contamos con los trabajadores. Trabajo y empresa en la España contemporánea». *Revista de Historia Económica XIX* (extraordinario), pp. 201-227.
- GARCÍA AMADO, J. A. (1999): «El individuo y los grupos en el derecho laboral. Los dilemas del vínculo social». *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho 2*.
- GERMÁN ZUBERO, L. (1984): *Aragón en la II República. Estructura económica y comportamiento político*. Zaragoza: Institución Fernando el Católico.
- GERMÁN, L. y FORCADELL, C. (1988): «La crisis finisecular en la agricultura del interior. El caso de Aragón», en R. Garrabou (ed.), *La crisis agraria de fines del siglo XIX en Europa*. Barcelona: Crítica, pp. 69-93.
- GINTIS, H. (1983): «La naturaleza del intercambio laboral y la teoría del intercambio capitalista», en L. Toharia (comp.), *Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza, pp. 157-192.
- GORDON, D. M., EDWARDS, R y REICH, M. (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- JORDÁ, P. (1996/97): «Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción». *Sociología del Trabajo 29*, pp.3-31.
- KAELBLE, H. (1994): *Desigualdad y movilidad social en los siglos XIX y XX*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- LÓPEZ GONZÁLEZ, J. J. y GARCÍA LASAOSA, J. (1982): *Orígenes del movimiento obrero en Aragón (1854-1890)*. Zaragoza: Tipo-Línea.
- MALUQUER DE MONTES J. (1989): «Precios, salarios y beneficios. La distribución funcional de la renta», en A. Careras (coord.), *Estadísticas Históricas de España. Siglos XIX y XX*. Madrid: Fundación Banco Exterior, pp. 495-532.
- MARTÍN VALVERDE, A. (1987): «Estudio preliminar. La formación del derecho del trabajo en España», en VV.AA., *La legislación social en la historia de España. De la Revolución Liberal a 1936*. Madrid: Congreso de los Diputados, pp. i-cxiv.
- MARTÍNEZ RUIZ J. I. (1995): «Historia empresarial e historia del trabajo. Del aislamiento a la colaboración». *Revista de Historia Económica XIII* (2), pp. 331-345.
- (1998): «La historia económica de las relaciones laborales, nueva especialización disciplinar», en C. Arenas, A. Florencio y J. I. Martínez (eds.) *Mercado y organización del trabajo en España (siglos XIX y XX)*. Sevilla: Atril, pp. 23-38.
- McDONNELL, L. T. (1991): «Sois demasiado sentimentales: problemas y sugerencias para una nueva historia del trabajo». *Historia Social 20*, pp. 71-100.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN (1931): *Estadísticas de salarios y jornadas de trabajo, referidas al periodo 1914-1930*. Madrid.
- MORENO, J. R. y SANCHO SORA, A. (2001): «Especialización flexible y tipos de organización empresarial en España: el valle medio del Ebro, 1880-1935», en *VII Congreso de la Asociación de Historia Económica*. Zaragoza: edición en Cd-rom.
- (2004): «Especialización flexible y modelos empresariales en el valle medio del Ebro, 1880-1935». *Información Comercial Española 812*, pp.199-209.
- OLEA, M. A. (1994): *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas.

- PIORE, M. J. (1983): «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo», en L. Toharia (comp.), *Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza, pp. 193-221.
- PIORE, M. J. y SABEL, C. F. (1990): *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- ROLDÁN, S. y GARCÍA DELGADO, J. L. (1987): «La evolución de los salarios, 1914-1920», en A. Espina, L. Fina y F. Sáez (comps.), *Estudios de economía del trabajo en España II. Salarios y política de rentas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 13-46.
- ROSÉS, J. R. (1998): «Measuring the Contribution of Human Capital to the Development of de Catalan Factory System (1830-61)». *European Review of Economic History* 2, pp. 25-48.
- RULE, J. (1990): *Clase obrera e industrialización. Historia social de revolución industrial británica, 1750-1850*. Barcelona: Crítica.
- SABEL, C. F. (1985): *Trabajo y política. La división del trabajo en la industria*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SANCHO SORA, A. (1997): «La Fundación Averly de Zaragoza (1880-1930): producción y mercado de trabajo». Zaragoza: Universidad de Zaragoza, tesis doctoral inédita.
- (2000): «Especialización flexible y empresa familiar: la Fundación Averly de Zaragoza». *Revista de Historia Industrial* 17, pp.61-95.
- SILVESTRE, J. (2002): «Permanent and Temporary Internal Migrations in Spain, 1877-1936: Determinants and Labour Market Impact». Dublín: trabajo presentado en el Economics Departament, University College Dublin.
- SOTO CARMONA, A. (1989): *El trabajo industrial en la España contemporánea (1874-1936)*. Barcelona: Anthropos.
- (1998): «El poder sindical en España (1888-1936)», en C. Arenas, A. Florencio y J. I. Martínez (eds.) *Mercado y organización del trabajo en España (siglos XIX y XX)*. Sevilla: Atril, pp. 489-506.
- SUPIOT, A. (1996): *Crítica del Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- VALDALISO, J. M. y LÓPEZ, S. (2000): *Historia económica de la empresa*. Barcelona: Crítica.

APÉNDICE

CUADRO A-1

**SALARIOS Y NÚMERO DE TRABAJADORES EN
LA FUNDACIÓN AVERLY, 1880-1930 (pesetas)**

Años	Obreros	Pagos en Salarios	Pagos en Jornales	Horas Jornales*	Coste Salario / hora**	Índice 1913 = 100
1882	99	98.692,96				
1883	102	110.913,84				
1885	107	112.770,06			0,35	98,9
1886	105	118.884,88				
1887	108	119.801,82				
1890	96	106.008,07				
1891	88	103.040,31				
1892	116	139.088,07				
1893	106	125.748,31			0,35	98,9
1894	104	122.888,67				
1895	88	105.143,76				
1896	81	100.154,15				
1897	86	112.368,46				
1898	87	104.624,37				
1899	106	122.774,20				
1900	119	142.792,29				
1901	130	157.434,60				
1902	122	134.160,47				
1903	131	162.266,33			0,37	104,5
1904	122	143.808,00			0,37	104,5
1907	110	143.186,52			0,38	107,4
1908	113	135.374,50				
1909	144	164.843,85			0,35	98,9
1912	113	123.958,91	88.239,96	246.750,00	0,36	101,0
1913	92	108.268,87	77.438,25	218.765,24	0,35	100,0
1914	85	93.541,92	66.166,80	190.397,00	0,35	98,2

CUADRO A-1 (continuación)**SALARIOS Y NÚMERO DE TRABAJADORES EN
LA FUNDICIÓN AVERLY, 1880-1930 (pesetas)**

Años	Obreros	Pagos en Salarios	Pagos en Jornales	Horas Jornales*	Coste Salario / hora**	Índice 1913 = 100
1915	93	95.489,65	71.351,22	207.570,50	0,34	97,1
1916	76	93.128,07	70.248,64	194.246,50	0,36	102,2
1917	111	131.451,08	109.289,40	288.962,75	0,38	106,8
1918	117	146.385,80	111.724,45	272.246,00	0,41	115,9
1919	109	164.771,06	125.479,85	219.873,75	0,57	161,2
1920	72	133.969,95	103.474,35	127.867,25	0,81	228,6
1921	96	208.812,10	166.814,00	186.409,40	0,89	252,8
1922	89	187.434,65	139.208,50	152.380,50	0,91	258,1
1923	83	176.103,15	124.340,40	138.252,00	0,90	254,1
1924	85	183.920,10	132.482,90	152.047,50	0,87	246,2
1925	83	182.174,75	130.320,50	152.772,75	0,85	241,0
1926	81	165.808,95	114.875,40	142.260,75	0,81	228,1
1927	76	154.151,55	104.397,85	133.205,00	0,78	221,4
1928	76	161.482,73	110.053,43	140.977,95	0,78	220,5
1929	74	157.643,05	103.115,05	131.592,75	0,78	221,4
1930	81	169.483,35	112.325,70	143.406,05	0,78	221,3
1931					0,90	254,3
1932					0,94	265,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en los Libros de Salarios del Archivo de Averly S.A. Se omiten los años 1880, 1881, 1884, 1888, 1889, 1905, 1906, 1910, y 1911, por carecer de información o estar incompleta.

Notas:

* Conjunto de horas trabajadas por los trabajadores a jornal.

** Referido sólo a los trabajadores a jornal. En esta columna ofrecemos la relación continuada desde 1912, porque es a partir de este año cuando en los libros salariales se suman, por sección, las horas de trabajo y los jornales. Para el resto de años, hemos realizado una selección para poder ver la tendencia, realizando las sumas parciales nosotros. Así, por ejemplo, la relación obtenida en el año 1909 se ha conseguido partiendo de una selección correspondiente a 42.233,09 pts. de jornal y 120.197,75 horas trabajadas.

CUADRO A-2

EVOLUCIÓN SALARIAL DEL PERSONAL TÉCNICO, 1880-1930: INGENIEROS DE PRIMERA (Pesetas y números índices, 1913=100)

Años	Salario semanal	Índice	Salario/hora	Índice
1880/1902	95,00	86,4	1,58	86,3
1903/1911	100,00	90,9	1,66	90,7
1912/1918	110,00	100,0	1,83	100,0
1919/1922	115,00	104,6	2,39	130,6
1923/1930	134,00	121,8	2,79	152,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los libros de salarios del Archivo Averly S.A.

CUADRO A-3

EVOLUCIÓN SALARIAL DEL PERSONAL TÉCNICO, 1880-1930: INGENIEROS DE SEGUNDA (Pesetas y números índices, 1913=100)

Años	Salario semanal	Índice	Salario/hora	Índice
1880/1902	62,50	83,3	1,04	83,2
1903/1911	66,00	88,0	1,10	88,0
1912/1918	75,00	100,0	1,25	100,0
1919/1923	75,00	100,0	1,56*	124,8
1924/1927	95,00	126,6	1,98	158,4
1928/1930	105,00	140,0	2,19	175,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los libros de salarios del Archivo Averly S.A.

Nota: * A diferencia de lo que sucede con otras categorías, la reducción de la jornada de ocho a diez horas no repercute en el salario semanal del personal técnico, pero sí en su salario hora.

CUADRO A-4**EVOLUCIÓN DEL SALARIO MEDIO DE LOS MAESTROS, 1884-1931**
(Pesetas y números índices, 1913=100)

Años	Salario medio semanal	Salario/hora*	Índice
1884	51,40	0,85	81,0
1885	51,40	0,85	81,0
1886	55,25	0,92	87,6
1887	55,25	0,92	87,6
1888	56,92	0,95	90,5
1890	59,00	0,98	93,3
1891	59,00	0,98	93,3
1892	59,00	0,98	93,3
1893	62,90	1,05	100,0
1894	62,90	1,05	100,0
1895	62,90	1,05	100,0
1896	62,90	1,05	100,0
1897	62,90	1,05	100,0
1898	62,90	1,05	100,0
1899	59,79	1,00	95,2
1900	62,13	1,03	98,1
1901	63,47	1,06	101,0
1902	67,47	1,12	106,7
1903	67,47	1,12	106,7
1912	62,59	1,04	99,0
1913	63,23	1,05	100,0
1914	63,23	1,05	100,0
1915	63,23	1,05	100,0
1916	61,24	1,02	97,1
1917	64,73	1,08	102,9
1918	62,50	1,04	99,0
1919	70,00	1,46	139,0
1920	68,33	1,42	135,2
1921	88,33	1,84	175,2
1924	91,66	1,91	181,9
1925	88,33	1,84	175,2
1926	88,33	1,84	175,2
1927	85,00	1,77	168,6
1928	85,00	1,77	168,6
1929	91,66	1,91	181,9
1930	91,66	1,91	181,9
1931	91,66	1,91	181,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los libros de salarios del Archivo Averly S.A.

Nota: * Los maestros, al igual que el personal técnico, perciben un salario semanal, por lo que la reducción de la jornada laboral no repercute en este salario. En este sentido se ha utilizado el mismo criterio que en el personal técnico –ver nota al Cuadro A-3.

CUADRO A-5
EVOLUCIÓN SALARIAL DE LOS OFICIALES ENCARGADOS DE LAS DIFERENTES SECCIONES
 (Pesetas y números índices, 1913=100)

Años	Ajuste			Fundición			Carpintería				
	Jornal	Salario /hora	Índice	Años	Jornal	Salario /hora	Índice	Años	Jornal	Salario /hora	Índice
1884-1891	6,50	0,65	92,8	1884-1891	6,50	0,65	100,0	1884-1889	6,00	0,60	120,0
1892-1896	6,75	0,67	95,7	1892	6,75	0,67	103,1	1890-1892	5,00	0,50	100,0
1897-1898	7,00	0,70	100,0	1893-1895	7,00	0,70	107,7	1893-1898	4,25	0,42	84,0
1899-1902	6,75	0,67	95,7	1896-1916	6,50	0,65	100,0	1899-1902	4,00	0,40	80,0
1903-1916	7,00	0,70	100,0	1917-1918	6,75	0,67	103,1	1903-1911	4,50	0,45	90,0
1917-1918	7,25	0,72	102,8	1919	7,75	0,97	149,2	1912-1914	5,00	0,50	100,0
1919	8,25	1,03	147,1	1920	9,25	1,16	178,5	1915-1916	4,00	0,40	80,0
1920	9,25	1,16	165,7	1921-1924	10,50	1,31	201,5	1917	4,75	0,47	94,0
1921-1925	11,00	1,37	195,7	1927-1928	11,00	1,37	210,8	1918	5,00	0,50	100,0
1926-1931	10,50	1,31	187,1	1929-1931	10,75	1,34	206,1	1919	7,25	0,91	182,0
1932	11,00	1,37	195,7	1932	11,00	1,37	210,8	1920	8,25	1,03	206,0
								1921-1931	10,50	1,31	262,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los libros de salarios del Archivo Averly S.A.

CUADRO A-6

EVOLUCIÓN SALARIAL DE LOS TRABAJADORES CUALIFICADOS
(Pesetas y números índices, 1913=100)

Oficial de primera			Oficial de segunda		
Años	Salario/hora	Índice	Años	Salario/hora	Índice
1881-1882	0,57	85,1	1881-1891	0,35	83,3
1883	0,60	89,5	1892-1912	0,37	88,1
1884-1902	0,65	97,0	1913-1915	0,42	100,0
1903-1914	0,67	100,0	1916-1918	0,45	107,1
1915-1916	0,57	85,1	1919	0,69	164,3
1917-1918	0,62	92,5	1920	0,81	192,8
1919	0,93	138,8	1921	0,93	221,4
1920	1,03	153,7	1922-1930	1,00	238,1
1921-1922	1,12	167,2	1931	1,06	252,4
1923	1,18	176,1	1932	1,12	266,7
1924-1931	1,25	186,5			
1932	1,37	204,5			

Fuente: Elaboración propia a partir de los libros de salarios del Archivo Averly S.A.

CUADRO A-7

EVOLUCIÓN SALARIAL DE LOS PEONES
(Pesetas y números índices, 1913=100)

Peones en general				Peón de fundición			
Años	Jornal	Salario /hora	Índice	Años	Jornal	Salario /hora	Índice
1880-1903	2,50	0,25	92,6	1880-1903	2,50	0,25	83,3
1904-1916	2,75	0,27	100,0	1904-1912	2,75	0,27	90,0
1917-1918	3,00	0,30	111,1	1913-1916	3,00	0,30	100,0
1919	4,00	0,50	185,2	1917	3,25	0,32	106,7
1920	5,00	0,62	229,6	1918	3,50	0,35	116,7
1921-1922	6,00	0,75	277,8	1919	4,50	0,56	186,7
1923-1929	6,25	0,78	288,9	1920	6,00	0,75	250,0
1930	6,50	0,81	300,0	1921-1924	7,25	0,91	303,3
1931	8,00	1,00	370,4	1925-1930	7,50	0,94	313,3
1932	8,50	1,06	392,6	1931	8,00	1,00	333,3
				1932	8,50	1,06	353,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los libros de salarios del Archivo Averly S.A.

