

MOVILIDAD PROFESIONAL Y EVOLUCION SALARIAL DEL PRIMER ENCLAVE

SIDERURGICO MODERNO DE VIZGAYA: SANTA ANA DE BOLUETA(1865-1900). (1)

Pedro Ma Pérez Castroviejo

Santa Ana fábrica de ferretería y fundición situada en Bolueta, a escasos kilómetros de Bilbao, hubo de acometer sus primeros problemas de organización sin referencias próximas por tratarse de la primera factoría moderna del País Vasco. Dificultades tales como las relativas a la mano de obra, a su captación, formación, permanencia y disciplina hubieron de ser abordadas por sus promotores. Sin embargo, los aspectos relacionados con su dirección no fueron del todo novedosos, no en vano contaron con la experiencia de los extranjeros integrantes de los primeros consejos de dirección.

Santa Ana fue fundada en 1.841, levantándose en el solar de una antigua herrería. Para 1.848 está funcionando su primer altoporno al carbón vegetal y 12 años después el segundo y tercero de similares características(2). Su surgimiento hay que relacionarlo con el traslado de las aduanas a la costa(1.841) y los aranceles proteccionistas de 1.841 y 1.849 (3).

A lo largo de la segunda mitad del siglo XIX sufrió varios reajustes(4), desde el de 1.860 con la denominación de "Socios de Bolueta", pasando por el de 1.879 como "Mañas y Cia. Socios de Bolueta", para finalmente en 1.886 titularse "Santa Ana de Bolueta" nombre con el que ha perdurado hasta hoy(5).

Abordar el estudio del capital humano de esta fábrica, sería referirse al paso del artesano(ferrones, herreros, ...) al operario fabril(6). El objetivo de esta comunicación es, sin embargo, más modesto pues se pretende sobre todo analizar la movilidad ocupacional de sus trabajadores en los últimos 35 años del siglo XIX.

La importancia del tema ha sido destacada por algunos autores(Asthon, Taylor, Williamson) en el contexto del debate sobre los niveles de vida:

"En la medida en que los cálculos de los salarios reales no tienen en cuenta la movilidad ocupacional tienden a infravalorar las mejoras de los niveles de vida."(7)

La fuente adecuada para este estudio son los libros de nóminas que localizados en la empresa abarcan el periodo comprendido entre 1.865 y 1.900 con algunas lagunas. Estos proporcionan el nombre del trabajador, su profesión, los días trabajados a lo largo de la semana, turnos y jornales.

Se ha realizado un seguimiento nominal de cada operario seleccionado, en la primera nómina del año. Lamentablemente al no tratarse de un libro de matrícula no se especifica la causa de la baja, ni su fecha exacta, pero es evidente que la desaparición supondría en la mayor parte de los casos abandonar el trabajo en la fábrica.

Aunque no existe constatación empírica es muy probable que antiguos artesanos fueran los primeros en acceder a la fábrica y junto con los agricultores de zonas próximas constituir sus primeras plantillas, quizá con una dedicación(en los primeros momentos) a tiempo parcial. Aunque, de haberse producido, poco debió durar esta simultaneidad de tareas pues para los años sesenta y puede que antes la dinámica fabril exigió de sus operarios una

PUDELAADO Hierro Debastado	DIA	Maestros pudeladores 1º Garzones 2º Garzones Kartilladores Debastadores Contramaestros Lingceteros	Calentadores(hornos) Diferentes trabajos Reparaciones(canteros y herreros)
	NOCHE		Aguderos Carboneros Resorteros Fogueros

HIERRO Hierro laminado	DIA	Maestro calentador Garzones Laminadores Tijereros Debastadores Atrapadores Cancheros Enderezadores Maceros Arrastradores Planchas Aguderos	Carboneros Empaquetadores de Hierro Carpinteros Reparación de hornos Peones de almadén Canteros Herreros
	NOCHE		

ALFOS HORNOS	DIA y NOCHE	Maestros Vigilantes Garzones Pensadores Cargadores Carboneros	
-----------------	-------------------	--	--

DIFERENTES TALLERES		Herreros Torneros Diferentes trabajos Sueldos generales Carbón vegetal Carbón mineral	
------------------------	--	--	--

FUNDICION		Kalidadores Fundidores Peones Llanadores Herreros Kartilladores Estalladores Rebadores Carpinteros Reparaciones	
-----------	--	--	--

dedicación plena lo que a la larga significará un verdadero cambio social.

Sobre la procedencia de estos trabajadores y en base al análisis patronómico de las nóminas se verifica la opinión de que se trataría en su mayor parte de gentes del País Vasco, tendencia que continuará casi invariable hasta fin de siglo.

El cuadro I muestra la división sectorial y profesional de la fábrica de forma acumulativa, es decir, se han ido añadiendo especialidades según iban apareciendo, lo cual no significa necesariamente que la faena no existiese anteriormente. Se refleja en suma, la división del trabajo en una factoría moderna, premisa necesaria para maximizar los resultados de producción de la misma.

Durante los años 1.865 a 1.886, la sociedad se articulaba en las secciones de: pudelado, hierro(8), altos hornos, diferentes talleres y fundición, esta última realizaba sus nóminas aparte.

A partir de 1.887, pervive el mismo esquema, aunque el lógico crecimiento añadía algunas subsecciones, que varían según los años: sueldos generales, herraje y clavo, carreteros,....

Respecto a la división profesional hay que resaltar la idea de Pollard de que "en muchos aspectos, la dirección racional y metódica de la mano de obra fue el problema esencial de dirección de la Revolución Industrial y el que exigió la más violenta ruptura con el pasado"(9). El reclutamiento del personal al que se ofrecía trabajo y salario regular, habría de superar importantes escollos tales como la atracción indudable hacia las formas tradicionales de trabajar y en suma de vivir y por otra parte la captación de un personal adecuadamente especializado. Referente a este último aspecto, ya ha sido reseñada la existencia de extranjeros en los cuadros de dirección y parece ser que durante los primeros años también habrían sido necesarios en algunas secciones, aunque

para 1.865 su presencia se habia reducido considerablemente. Cada departamento es dirigido por un especialista que en la nómina recibe el nombre de maestro y que figura siempre por delante del resto del personal.

En primer lugar vamos a referirnos a la movilidad de los trabajadores de los altos hornos(10), analizando nueve nóminas alternas que cubren el espacio temporal de 1.865 a 1.898. Consideramos que un trabajador ha abandonado la fábrica o ha dejado de estar en nómina cuando no aparece en la siguiente a la que figuraba por última vez y que ha cambiado de departamento cuando le localizamos realizando otra labor.

Cuadro nº 2.- Número de trabajadores en la sección de altos hornos de la fábrica de Santa Ana de Bolueta.

AÑO	1865	1868	1871	1874	1878	1887	1891	1895	1898
Nº TRAB.	37	25	27	16	23	18	16	16	29

Se trata de un sector con un grado de especialización no muy alto, excepción hecha de los maestros y vigilantes. La formación del personal sería cuestión de rutina y estaría a cargo de los anteriores, quienes fueron responsables no sólo de su trabajo sino también de la adaptación de los recién llegados.

La principal causante de la movilidad sería la propia empresa, tendente siempre a ajustar sus plantillas a las necesidades de fabricación con el claro objetivo de mantener su competitividad en el mercado. La forma pudo variar desde la exclusión o exclusión por exceso de personal, al despido por motivos de infracciones a las normas establecidas, pasando por la mala

para el trabajador, el cambio de sección que suponía en el peor de los casos la pérdida de capacidad adquisitiva por el eventual bajón de su salario nominal. Pero también hemos de suponer un porcentaje de bajas voluntarias que invariablemente hubieron de ser cubiertas al año siguiente con gente nueva. Casi con toda seguridad el periodo comprendido entre 1.887 y fin de siglo fue el más intenso en este tipo de renunciadas, ya que el número de trabajadores se mantiene estable e incluso aumenta por lo que hubiese sido poco lógico despidos o ceses tendentes únicamente a reducir la productividad de la sección durante el tiempo de adaptación de las nuevas incorporaciones.

Cuadro nº 3.- Movilidad de los trabajadores de los altos hornos de Santa Ana de Bolueta, 1.865-1.898.

EN DE TRABAJADORES EN NOMINAS CONSECUTIVAS	CASOS		
	A	B	C
En 1	89	43	7
En 2	13	9	1
En 3	9	7	2
En 4	2	2	
En 5	6	3	3
En 7	1		
En 9	1		1
Salteadas .	5	2	3

Caso A: Sin datos suficientes para determinar la razón por la que se produjo el cambio de sección.
 Caso B: Operarios que han pasado a otra sección y siguen en plantilla.
 Caso C: Individuos que sólo figuran en la nómina o última nómina de la obra y por tanto no podemos determinar si se trabajaban antes de 1.865 o si lo hacen después de 1.898. También se incluyen los que comparecen en una de una, en última fecha de la obra.

Escritura - Desplazamiento voluntario.

Cuadro nº 4.- Movilidad y evolución salarial.
Trabajadores que constan en más de una nómina. (54 jornal).

OPERARIOS	1.865	1.868	1.871	1.874	1.878	1.887	1.891	1.895	1.898
Mestre -A-	4	4	4	4	3,25				
Mestre -B-	3,75	3,75	3,75	4,25	6	6	6	5,50	5,50
Vigilante			1,75	2,50	2,50	3,25	3,25	3,25	3,25

El cuadro 3 muestra las posibles causas de baja a partir del número de individuos que constan en una o varias nóminas. Resalta el alto porcentaje en una sola de ellas y que excepción hecha de siete desaparecerían de la empresa por algunos de los motivos apuntados. Los que se repiten en 2,3,4 o 5, constituirían la base de la "cuadrilla", el minimum necesario, alrededor del cual gira y se soporta el trabajo de los hornos. En este grupo es corriente el paso a otro departamento, lo que evidencia la movilidad dentro de la fábrica en general hacia oficinas más especializadas.

Los dos individuos cuya permanencia es mayor son los maestros; ambos trabajaban ya en 1.865, uno desaparece a finales de la década de los setenta y el otro trabajaría todo el período analizado.

Los casos de los trabajadores en nóminas alternas son representativos de una tendencia más usual en los jornaleros mineros, pero que también se dió en los fabriles. La marcha y posterior reincorporación es signo de la importancia que se da a la experiencia y especialización. La captación de obreros cualificados siempre estuvo en los cálculos de las primeras empresas que incluso no dudarón en acudir al mercado laboral extranjero.

El trabajo se organizó en dos turnos, día y noche, de lunes a domingo, atendiendo más a las razones de la producción que a las del necesario descanso. En general, trabajan medio día, el domingo, sin ser norma habitual, pues si en 1.895 lo hacían durante 24 horas en 1.898 estaban ocupados toda la semana.

A pesar de no poder determinar con certeza las causas de las bajas, ya se apuntó la posibilidad de que un determinado porcentaje de obreros lo hicieran por decisión propia. Múltiples pudieron ser las razones y no es este el lugar de describirlas todas, aquí únicamente nos referiremos a una de carácter económico.

A 3	2,50	2,50	2,50						
B 3	2	2	1,75						
C 3	2	1,87	2						
D 3	2	2	1,75						
E 3		2,25	2,25	2,25					
F 3			2,25	3,25	3,25				
G 3			2,25	2,25	2,25	2,50			
H 3				2,25	2,25	2,25	2,25		
I 3						3	3	3	3
A 2	3,25	3,25							
B 2	2	2							
C 2	2,25	2,25							
D 2	2	2							
E 2	2	2							
F 2					2,75	3			
G 2					2,50	2,50			
H 2					2,75	2,75			
I 2					2,75	2,50			
J 2					2,75	2,50			
K 2					2,75	2,50			
L 2					2,50	2,75			

2,50 2,75
2,75 2,75

co que para algunos autores es la principal:

"no puede ponerse en duda que muchos de los obreros contratados por las fábricas recibieron salarios - que elevaron el nivel de vida de las familias más que durante cualquier otra generación anterior." (11)

Cuadro nº 5.- Movilidad y evolución salarial.

Trabajadores que constan en una sola nómina. (%)

AÑO	TRABAJADORES NUEVOS	Banda salarial(Pesetas/jornal)			
		1,75 * 2	2,25 * 2,50	2,75 * 3	3,25 * 3,50
1.868	28	24	4		
1.871	40,74	29,62	11,11		
1.874	25		25		
1.878	30,43		30,43		
1.887	38,88		27,77	11,11	
1.891	18,75		12,5	6,25	
1.895	50		25	18,75	6,25

Los cuadros 4 y 5 relacionan la movilidad con el salario. Los jornales más altos coinciden con los operarios más estables, los maestros. Las bajas definitivas con aquellos cuyas ganancias disminuyen o se mantienen, tan sólo en cuatro casos subirían. Aunque el análisis más exacto sería el seguimiento de los menos estables (vease cuadro nº 5), hay dos momentos de mayor movilidad uno el año 1.871 que coincide con un bajón salarial y otro a partir de finales de la década de los ochenta, creando la banda salarial se amplía, haciéndolo también la oferta de trabajo por las fábricas que por esos años se están montando en Vizcaya.

El año 1.887 supuso el paso a los honorarios comprendidos entre 2,75 y 3 pesetas. En 1.891, a pesar de que sólo se producen tres nuevas incorporaciones entre él y el 95 abandonarían seis, año este último en el que se incorporarán ocho y concluirán hasta 1.898 tres, coincidiendo con las cotes salariales más altas.

Los cambios de sección los va a llevar a cabo el personal cuyo sueldo se mantiene o sube y en general lo harán hacia labores mejor pagadas.

El caso de los maestros es peculiar, en ambos la baja coincidiría con el fin de su vida laboral, y como quiera que la empresa cuidaba de sus especialistas los retirados no fueron bruscos. La pérdida de facultades laborales -motivada por la edad- se entrevee en el momento en que sus jornales emplezan a declinar, el siguiente paso fue el traslado a otro departamento donde realizarán faenas más suaves de menor responsabilidad y también peor retribuidas. Se trata en definitiva de una forma "cortés" de deshacerse de un operario que ha resultado de gran rentabilidad.

Nada se sabe sobre si la empresa pagaba pensiones a sus trabajadores retirados, en cualquier caso ninguna ley se lo exigía y es muy posible que cada una tuviese sus propias peculiaridades en éste y otros asuntos todavía no regulados por el Estado.

Algo que también se aprecia en el cuadro 4 son los relevos de los que se van y aquellos que permanecen. El más evidente es el de los maestros para los que la década de los setenta significó "la entrega y recogida del testigo"; la más importante subida de las ganancias de uno de ellos coincide con la desaparición del otro.

En el resto de la plantilla los reemplazos son también patentes, y la empresa hubo de hacer frente a sus decisiones de despido o a la libertad del asalariado para mantener con la ayuda

de los encargados-especialistas y del reducido grupo de estables, el óptimo rendimiento de los altos hornos.

La evolución salarial recogida en los cuadros manifiesta que las situaciones individuales son las que privan, cada trabajador es un caso diferente, su historial profesional, la fecha de incorporación(en buena o mala coyuntura), su edad, determinarán la soldada de entrada, su rendimiento a partir de aquí, la evolución posterior. Por ello, no es aconsejable, para estudios referentes al tema, calcular la media aritmética, pues ésta proporcionará una visión sesgada y en ningún modo representativa.

Pero si las experiencias diversas se constatan en un grupo donde la cualificación no es elevada, más se va a hacer patente en los de alta especialización. Torneros, martilladores y carpinteros pueden considerarse integrantes del grupo de la "aristocracia obrera" de Santa Ana.

Todos los torneros que trabajaron en la fábrica de 1.865 a 1.894 aparecen recogidos en el cuadro nº 6 de forma anónima. La movilidad hacia dentro o hacia fuera de la empresa fue nula, pues la gran mayoría empleo su vida laboral al servicio de la misma.

Sin ser una característica exclusiva de esta profesión se observa el trabajo simultáneo y a través del tiempo de individuos pertenecientes a una misma familia(en el cuadro unidos por flechas) algo más propio de época preindustrial, donde inicialmente la especialización estaría en manos de personas celosas de sus conocimientos y por tanto más propicias a transmitir a sus hijos o allegados las enseñanzas tenazmente recibidas de sus antecesores. Sin embargo, como quiera que se trataba de un oficio novecoso fue preciso importar a estos especialistas y así a lo largo de todo

Cuadro nº 6. - Vida laboral de los torneros de Santa Ana.

Movilidad y evolución salarial(Ptas/Jornal).

Nº	O P E R A R I O S																
	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5	T 6	T 7	T 8	T 9	T 10	T 11	T 12	T 13	T 14	T 15	T 16	T 17
1.865	5	3	2,50	2,50	2												
1.866		3	3		2												
1.867		3	3														
1.868		3	3,50														
1.869		3	3,50														
1.870		3	3,75			0,75											
1.871		3				1,25											
1.872		3				1,50	0,37										
1.873		3,25					0,62	1,37									
1.874		3,25					1	1,75									
1.875		3,25															
1.876		3,25															
1.877		3,25						2,50	2,75								
1.878		3,25						3	2,75	2,25							
1.879																	
1.880																	
1.881																	
1.882		3,50						4,50	2,75	2,75	2,75						
1.883		3,50						4,50	2,75	2,75	2,75						
1.884		3,50						5	2,75	2,75	2,75						
1.885		3,50						5	2,75	2,75	2,75						
1.886		3,50						5	2,75	2,75	2,75						
1.887		3,50						5	2,75	2,75	2,75						
1.888		3,50						5	2,75	2,75	2,75						
1.889		3,50						5	2,75	2,75	2,75						
1.890		3,50						5	2,75	2,75		0,50					
1.891		3,50						5	2,75	2,75		0,75					
1.892		3,50						5	2,75	2,75		1	1,25				
1.893		3,50						5	2,75	2,75				2,50	1	0,50	
1.894		3,50						5	2,75	2,75						0,50	3,50

el periodo predominará una familia francesa, cuyos relevos se aprician en el cuadro. El primer miembro de la misma trabajaba ya en 1.865, su abandono coincide con la incorporación de otro pariente que trabajó sólo tres años y finalmente accederá otro de sus miembros, que fue el tornero jefe a partir de la década de los ochenta.

La otra familia, de la zona, no conseguirá su continuidad tras el intento fallido de uno de sus componentes que permanecerá tan sólo un trienio.

El acceso a esta profesión se realizaba a temprana edad. Los bajos salarios iniciales corresponderían a categorías de pinche o aprendiz. El corto número de torneros necesarios permitió que la empresa arriesgara promocionando económicamente la enseñanza de dos o tres muchachos para finalmente optar por aquel que habría demostrado durante el proceso de aprendizaje las mejores condiciones para desempeñar el oficio. Ejemplo de ello y signo de los nuevos tiempos, donde el ascenso es posible incluso desde puestos insignificantes, es el operario T8, el cual en seis años dobló su sueldo y en doce lo incrementó en un 265%. Por contra en el otro extremo, los tempranos abandonos quizá refieren casos de enseñanzas malogradas.

Los jornales de los torneros de Bolveta destacan nuevamente las individualidades, como lo prueba el primero de ellos desahogado por edad en 1.865 el cual disfrutaba de igual remuneración que el T8 en 1.894, habiendo empleado este último más de una década en alcanzar esa cota salarial.

A nivel general se pueden establecer tres niveles generales para las décadas ochenta y noventa:

- 1.- El encargado, con 5 pesetas de jornal,
- 2.- El segundo, con 3,50 y
- 3.- Los ayudantes, con 2,75.

A N O.	O P E R A R I O S							
	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8
1.865	5	4						
1.866	5	4						
1.867	5	4						
1.868	5	4						
1.869	5	4						
1.870	5	4						
1.871	5	4						
1.872	5	4						
1.873	5	4,50						
1.874	5	4,50						
1.875								
1.876		4,50						
1.877		4,50						
1.878		4,50						
1.879			4,50					
1.880								
1.881								
1.882		5,50						
1.883			5,50					
1.884		6		6				
1.885		6		6				
1.886		5		5				
1.887		5		5				
1.888				5				
1.889				4,50				
1.890				5				4,50
1.891				5				5
1.892				5				5
1.893				4,50				4,50
1.894				4,50				4,50
1.895				4,50				4,50
1.896				4,50				4,50
1.897				4,50				4,50
1.898				4,50				4,50

Los martilladores (vease cuadro nº 7) mostraron durante los últimos treinta años de siglo una estabilidad absoluta al ser vicio de la factoría. Su alta cualificación hizo de ellos unos de los obreros mejor pagados y altamente considerados por la dirección.

Con todo sus ganancias experimentaron algunos altibajos que se explican por el hecho de estar integrados en una sección, la de hierro pudelado, cuyo ritmo de trabajo depende de un grupo de obreros (maestros pudeladores y garzones) que cobran por tarea realizada, baremada en función de la coyuntura y que indirectamente influyó en sus jornales.

Lo normal fue la existencia de dos martilladores, uno para el turno de día y otro para el de noche. Las nuevas incorporaciones vienen de la misma sección, son garzones que se integran cuando la tarea aumenta y vuelven a su antiguo trabajo cuando ésta mengua.

La contratación de carpinteros, primero para el montaje y luego para las labores propias de la fábrica, no fue preciso dirigirla hacia otros países, se trataba de una ocupación que gozaba de tradición en la zona.

Dos operarios bastaron a lo largo del periodo y tanto antes como después de la guerra civil se articularon en un principal y un ayudante, con una subida salarial de 3-2,50 a 3,75-3,25 respectivamente, destacando desde comienzos de la década de los ochenta el trabajo compartido de dos miembros de una familia: padre e hijo (vease cuadro nº 8). Excepción hecha de uno de los cinco carpinteros que trabajaron desde 1.865 hasta fin de siglo, su permanencia fue absoluta.

AÑO	O P E R A R I O S				
	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5
1.865	3	2,50			
1.866	3	2,50			
1.867	3	2,50			
1.868	3	2,50			
1.869		2,50			
1.870		2,50			
1.871		2,50			
1.872		2,50			
1.873		2,50			
1.874		2,50	3,25		
1.875					
1.876					
1.877		2,50	3,25		3,50
1.878		2,50			3,50
1.879					
1.880					
1.881					3,75
1.882					3,25
1.883					3,75
1.884					3,75
1.885					3,75
1.886					3,75
1.887					3,25
1.888					3,75
1.889					3,25
1.890					3,75
1.891					3,25
1.892					3,75
1.893					3,50
1.894					3,50
1.895					3,50
1.896					3,75
1.897					3,50
1.898					3,75

CONCLUSIONES:

La movilidad profesional aparece a lo largo del tiempo en que impera la economía de la industrialización, como una constante que con mayor o menor medida ha afectado a las distintas generaciones de trabajadores. Actualmente su importancia viene matizada por el problema del desempleo: movilidad involuntaria hacia un futuro incierto; pero obviando este factor, de difícil solución, se ha llegado a afirmar que "La rotación de los trabajadores en los puestos de trabajo (Labour turnover) aumenta con el desarrollo" (12). Ya no se vive la posibilidad de un único puesto de trabajo, sino la alternativa de tener que afrontar un cambio, por voluntad propia o coadyuvado por las necesidades de la empresa para la que se trabaja.

Si miremos hacia atrás con el propósito de analizar la movilidad de los trabajadores vizcaínos en la segunda mitad del siglo XIX, comprobaremos que no fue un fenómeno infrecuente, en un momento en que el desarrollo económico moderno estaba iniciando su despegue.

Los trabajadores fabriles más antiguos de Vizcaya fueron los de Santa Ana, de ahí la importancia de esta factoría en todos los estudios que pretendían abordar aspectos relacionados con la clase obrera.

La movilidad profesional en esta fábrica fue mayor en las ocupaciones de baja especialización y menor hasta hacerse imperceptible en las de alta, que coincide con los individuos responsables de los distintos departamentos.

Aunque la tendencia más usual en los obreros que deciden abandonar es hacerlo hacia otras empresas, también se dio un movimiento hacia dentro, de operarios que cambiaron de sección, -

bien por decisión personal o por exigencia de la dirección.

Es muy probable que la alta movilidad del personal menos cualificado implique contratos menos rígidos (13), más propios de época industrial; aunque la permanencia de los especialistas puede invalidar esta aseveración, creemos que la estabilidad se conseguiría asegurando unas ganancias elevadas y unos salarios indirectos más amplios.

El trasiego de trabajadores de unas zonas a otras provocaría desajustes en los lugares de deserción y ajustes en los de llegada. En cualquier caso, la movilidad supuso siempre la difusión de conocimientos, pues incluso los obreros menos cualificados serían portadores de la experiencia adquirida, altamente valorada en una época de comienzos.

A lo largo del periodo analizado se observa una especial predilección por el obrero estable, que se evidencian en los casos terminales por edad, los cuales fueron tratados de forma especial prolongándoles su vida laboral en puestos de menor envergadura. Aunque nada se sabe, no sería del todo extraño el pago de algunas pensiones de jubilación a aquellos que habrían dedicado toda su vida laboral a la factoría.

La movilidad voluntaria aumentó hacia finales de siglo cuando la actividad industrial en Vizcaya estaba en un gran momento, y por tanto las posibilidades de encontrar un nuevo empleo, mejor remunerado, eran mayores. Este planteamiento lleva implícita la idea de mejora de los niveles de vida, de ahí la relación directa que se establece entre movilidad y ganancias.

La evolución salarial de la fábrica a lo largo de la segunda mitad del siglo XIX, presenta una sustancial diferencia en los emolumentos de sus operarios, ya que los más especializa-

dos gozaron de unos niveles gananciales bastante alejados del resto del personal (peonaje) que se situaba a unas cotas más reducidas. Los salarios de los primeros mostraron una clara tendencia alcista, más moderada en los menos cualificados, para después - en ambos casos - caracterizarse por la estabilización por varios años y siempre destacándose las experiencias individuales.

Aunque, como ya se ha señalado, diversas pudieron ser las causas de la morillidad, se podría afirmar que un denominador común, en un buen número de casos, habría sido el deseo de acceder a un puesto de trabajo mejor que el anterior, para en definitiva hacer posible algo menos probable en etapas preindustriales, cual fue el intento permanente de mejorar la calidad de vida de las familias obreras.

(1).-- Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación más amplio que bajo el patrocinio del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, venimos realizando en el Departamento de He Económica de la Universidad del País Vasco, bajo la dirección del profesor E. Fernández de Pinedo.

(2).-- ALZOLA, P. : Memoria relativa al estudio de la industria siderúrgica en España, Bilbao, 1.896, pp. 25 y 46.

"La industria en Vizcaya" Progreso industrial de Vizcaya, Bilbao, 1.902, pp. 74 y 83.

(3).-- FERNANDEZ DE PINEDO, E. : "Nacimiento y consolidación de la siderurgia vasca (1.849-1.913): el caso de Vizcaya". IGE, 598, Madrid, 1988, pp. 9-19.

(4).-- La razón de estas reorganizaciones o reajustes queda plasmada en el libro del Centenario de su Fundación:

"...La Sociedad de Santa Ana de Polveta, desde el ya remoto período de su fundación, (...) se constituyó - bajo la forma de Sociedad Anónima, modalidad que había de sustituirse sucesivamente por otras más convenientes al ejercicio de sus actividades industriales y financieras y a su más fácil administración..."
 ..."(p.5)

El primer reajuste se produjo en 1.844, cuando sus socios decidieron elevar el capital de la empresa, así como alguno de ellos proceder a la venta de su participación, nombrándose nueva junta directiva.

En 1.849 con la nueva legislación reguladora del funcionamiento de las sociedades anónimas que perjudicaba la marcha de la empresa se procedió a su liquidación con el fin de adoptar una modalidad más adecuada. Se compraron y ven-

dieron algunas participaciones y al año siguiente se produjo el relevo del director industrial. Para 1.860 se escritura como Sociedad Colectiva, elevándose nuevamente su capital.

Fallecidos sus socios fundadores, sus herederos procedieron en 1.880 a su reorganización como Sociedad Comanditaria, fijada para un periodo de 10 años prorrogables.

Pero será en 1.886, cuando nuevamente y por necesidades de operatividad económica adopte la forma de Sociedad Anónima.

(5).-- Para los aspectos históricos relacionados con la factoría vease: Gentzenario de la fundación de la Sociedad Santa Ana de Bolueta (1.841-1.941). Bilbao, 1.941; Un siglo en la vida del Banco de Bilbao. Bilbao, 1.975, pp.156-157 y 158 y DELGLAUX, I.: Pequeña historia de un desarrollo singular. Bilbao, 1.975, pp.73-74 y 75.

(6).-- Un breve acercamiento en base a una correspondencia privada entre algunos socios fundadores, lo constituye: CAVA M.J.: "Aproximación al cuadro laboral de Santa Ana de Bolueta en 1.848." Letras de Deusto, 28, Bilbao, 1.984, pp.189 a 198.

(7).-- TAYLOR, A.J.: El nivel de vida en Gran Bretaña durante la revolución industrial. (Vers. J. Fernández), Madrid, 1.985, p.30.

(8).-- A partir de 1.887 estas secciones se denominarán hierro desbastado y hierro laminado respectivamente.

(9).-- FOLLARD, S.: La génesis de la dirección de la empresa moderna. (Vers. P. López). Madrid, 1.987, p.27.

(10).-- Resultaría bastante arriesgado determinar el número exacto de operarios de la fábrica, en primer lugar por que algunos aparecen repetidos al realizar varias tareas y además las mujeres son anotadas en grupo, sin destacarse su cuantía. En cualquier caso, la sección que nos ocupa vendría a significar la cuarta o quinta parte de la nómina según los años.

(11).-- ASHTON, T.S.: La revolución industrial. (Vers. F. Cuevas) México, 1.950, p.140

(12).-- MARAVALL, J.M.: "Movilidad social, desarrollo económico y formación profesional" Revista de Trabajo, 34, Madrid, 1.971, p.9.

(13).-- Sobre el tema de los contratos de trabajo vease FOLLARD, obr.cit., p.255; y para la época preindustrial en el País Vasco, URIARTE, R.: "La metalurgia ligera en el País Vasco. Análisis de un modelo local: Las fraguas de Ochandiano en el siglo XVIII". Comunicación presentada en el XI Simposio de Análisis Económico, Barcelona, 29 Sept. - 1 Oct. de 1.986.

