

Mujeres en mundos de hombres

La segregación ocupacional a través
del estudio de casos

303

Marta Ibáñez (Dir.)
Esmeralda Ballesteros Doncel
Ana Belén Fdez. Casado
María del Mar Maira Vidal
Claudia Narocki
Viviana Narocki
Linda S. Perry
María Rosalía Vicente

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Madrid, 2017

Consejo Editorial de la colección Monografías

DIRECTOR

Cristóbal Torres Alberro, *Presidente del CIS*

CONSEJEROS

Luis Enrique Alonso Benito, *Universidad Autónoma de Madrid*; Josetxo Beriain Razquin, *Universidad Pública de Navarra*; Joan Botella Corral, *Universidad Autónoma de Barcelona*; Lorenzo Cachón Rodríguez, *Universidad Complutense de Madrid*; M^a Ángeles Durán Heras, *Consejo Superior de Investigaciones Científicas*; Manuel García Ferrando, *Universidad de Valencia*; Margarita Gómez Reino, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Juan Jesús González Rodríguez, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Gonzalo Herranz de Rafael, *Universidad de Almería*; Julio Iglesias de Ussel, *Universidad Complutense de Madrid*; Emilio Lamo de Espinosa, *Universidad Complutense de Madrid*; Ramón Máiz Suárez, *Universidad de Santiago de Compostela*; José Enrique Rodríguez Ibáñez, *Universidad Complutense de Madrid*; Olga Salido Cortés, *Universidad Complutense de Madrid*

SECRETARIA

M^a Paz Cristina Rodríguez Vela, *Directora del Departamento de Publicaciones y Fomento de la Investigación. CIS*

Mujeres en mundo de hombres : la segregación ocupacional a través del estudio de casos / Marta Ibáñez (Dir.); Esmeralda Ballesteros Doncel, Ana Belén Fdez. Casado, María del Mar Maira Vidal, Claudia Narocki, Viviana Narocki, Linda S. Perry, María Rosalía Vicente. - Madrid : Centro de Investigaciones Sociológicas, 2017

(Monografías; 303)

1. División sexual del trabajo 2. Investigación cualitativa

331.101.232

Las normas editoriales y las instrucciones para los autores pueden consultarse en: www.cis.es/publicaciones/MO/

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento (ya sea gráfico, electrónico, óptico, químico, mecánico, fotocopia, etc.) y el almacenamiento o transmisión de sus contenidos en soportes magnéticos, sonoros, visuales o de cualquier otro tipo sin permiso expreso del editor.

Colección MONOGRAFÍAS, NÚM. 303

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Primera edición, mayo de 2017

© CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS
Montalbán, 8. 28014 Madrid
www.cis.es

© Marta Ibáñez, Esmeralda Ballesteros Doncel, Ana Belén Fdez. Casado, María del Mar Maira Vidal, Claudia Narocki, Viviana Narocki, Linda S. Perry, María Rosalía Vicente

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Impreso y hecho en España
Printed and made in Spain

NIPO (papel): 788-17-010-2 NIPO (electrónico): 788-17-011-8
ISBN (papel): 978-84-7476-732-2 ISBN (electrónico): 978-84-7476-733-9
Depósito Legal: M-12802-2017

Preimpresión: J. A. Diseño Editorial, S. L.
Impresión: Nilo Industria Gráfica, S. A.



PEFC
PEFC14-38-00190

Esta publicación cumple los criterios medioambientales de contratación pública.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	1
INTRODUCCIÓN. <i>Marta Ibáñez y Claudia Narocki</i>	3

PARTE I ELABORACIONES TEÓRICAS

1. CONCEPTOS, MEDIDAS Y EVOLUCIÓN DE LA SEGREGACIÓN LABORAL. <i>Marta Ibáñez y María Rosalía Vicente</i>	15
2. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y LAS RAZONES DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL. <i>Marta Ibáñez</i>	35
3. CUANDO LAS MUJERES ACCEDEN A LOS TRABAJOS TRADICIONALMENTE MASCULINOS: ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS. <i>Marta Ibáñez</i>	61

PARTE II CASOS DE ESTUDIO

4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. <i>Marta Ibáñez</i>	91
5. MUJERES EN LOS OFICIOS DE LA CONSTRUCCIÓN. VARIEDAD DE EMPRESAS, VARIABILIDAD DE TRAYECTORIAS. <i>Marta Ibáñez</i>	113
6. MECÁNICAS EN LOS TALLERES DE REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS A MOTOR. EL CASO DE LAS MICROEMPRESAS. <i>María del Mar Maira Vidal</i>	161

7. MUJERES INFORMÁTICAS. LA ELECCIÓN FORMATIVA. <i>Ana Belén Fdez. Casado</i>	191
8. LAS MUJERES PILOTO EN LA NAVEGACIÓN COMERCIAL. LA DESREGULACIÓN LABORAL JUEGA EN CONTRA. <i>Claudia Narocki y Viviana Narocki</i>	223
9. MAQUINISTAS DE TREN. RENFE, LA GRAN EMPRESA PÚBLICA. <i>Esmeralda Ballesteros Doncel</i>	275
CONCLUSIONES. <i>Marta Ibáñez, Esmeralda Ballesteros Doncel, Ana Belén Fdez. Casado, María del Mar Maira Vidal, Claudia Narocki y Linda S. Perry</i>	311
BIBLIOGRAFÍA	341
ANEXOS	359
ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS E ILUSTRACIONES	379
LISTA DE SIGLAS	383

9. MAQUINISTAS DE TREN. RENFE, LA GRAN EMPRESA PÚBLICA

ESMERALDA BALLESTEROS DONCEL

En todo el mundo, el sector ferroviario ha sido desde su nacimiento una actividad económica de dominación masculina. La tímida incorporación de mujeres al empleo fue siempre marginal e interesada. Así, en España en el siglo XIX, la admisión de mujeres a la guardería de pasos a nivel fue una estrategia empresarial para reducir los costes variables que generó la prescripción estatal de seguridad en superposición de caminos (Ballesteros, 2003)¹. En Europa y Norteamérica, además, la inclusión de féminas en plantillas fue muy significativa con el alistamiento de trabajadores al ejército en los periodos de conflicto bélico (Maya, 1931; Burman, 1994 y Wojtczak, 2006). No sería hasta la década de los años setenta y ochenta cuando a las mujeres se les abriera, de forma retraída, la posibilidad de incorporarse a esta actividad. De forma que, en pleno siglo XXI, sigue siendo noticia su presencia en las vías.

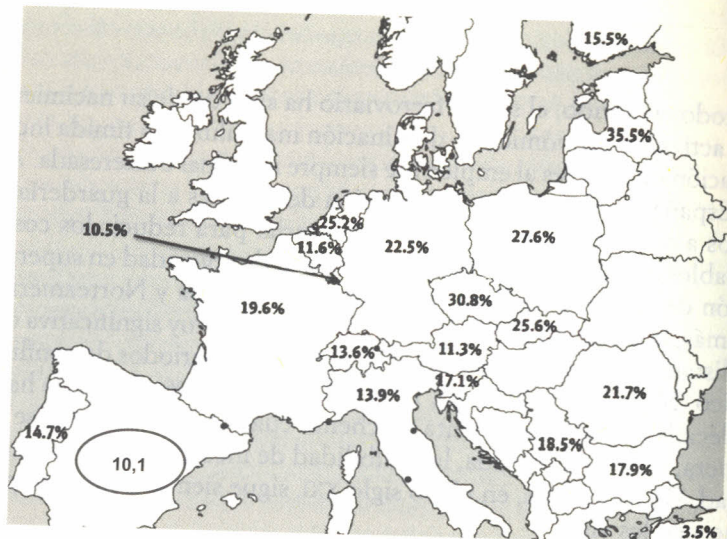
Este capítulo toma como centro de análisis la categoría de mujeres maquinistas. El estudio se propone la reconstrucción de la experiencia laboral de trabajadoras de Renfe que ejercen, o ejercieron, la conducción de trenes desde principios de los años ochenta hasta la actualidad. Se abordarán tanto las condiciones de trabajo de la ocupación, como las trayectorias laborales desarrolladas por estas ferroviarias.

La presentación de resultados se estructura en cuatro partes. En la primera se cuantifica la participación de las mujeres en el sector ferroviario español y en la conducción de trenes, en perspectiva comparada. A continuación, se ilustran las distintas formas de acceso al puesto de

¹ Una situación similar se ha constatado en la experiencia británica, donde la Ley de Carreteras de 1839 obligó a las compañías ferroviarias a custodiar la superposición de vías convencionales y ferroviarias (Wojtczak, 2006: 12-16).

maquinista en Renfe, realizando un análisis de las motivaciones declaradas para optar a la conducción. En la tercera parte se esbozan las condiciones de trabajo de esta singular ocupación y su evolución en las tres últimas décadas. El capítulo concluye mostrando las trayectorias y carreras laborales «tipo» de las mujeres maquinistas.

IMAGEN 1. Porcentaje de empleo femenino en el sector ferroviario, Europa 2010-2013



Fuente: ETF y CER (2014).

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

La investigación arrancó con la preceptiva consulta de fuentes documentales de índole muy variada —literatura especializada, prensa gráfica, estadísticas socio-demográficas de ocupación, informes técnicos de empresa, informes sindicales, etc.—, que permitió contextualizar la categoría de maquinistas y optimizar el diseño del trabajo de campo.

El estudio de casos se sustenta, en buena medida, en el análisis de datos de carácter cualitativo provenientes de nueve entrevistas en pro-

fundidad semiestructuradas y veintiún relatos autobiográficos focalizados. Las características socio-demográficas de las y los informantes pueden consultarse en el Anexo —tablas 2 y 3. Además se realizaron diversos intercambios virtuales en redes sociales de mujeres maquinistas —Facebook y WhatsApp— y participé en dos comidas organizadas por conductoras en Barcelona y Madrid², a partir de las cuales recibí la invitación de asistir al V Encuentro Anual de Mujeres Maquinistas (Gijón y Oviedo, 5-6/04/2014). El trabajo de campo se desarrolló entre septiembre de 2013 y mayo de 2014.

Las entrevistas semiestructuradas se obtuvieron a partir de una muestra estructural elaborada conforme a los objetivos del estudio, es decir, que garantizara la presencia de hombres y mujeres, con trayectorias disímiles en el acceso a la ocupación.

Los relatos biográficos focalizados se contemplaron como una técnica que permitiera ampliar el número de informantes con un mínimo coste económico. Aprovechando las posibilidades que ofrecen las técnicas de investigación *on line*, y bajo un guion estructurado, similar al de las entrevistas cara a cara, se solicitó mediante *mailing* a la totalidad de maquinistas de las tres primeras promociones civiles (1980, 1981 y 1982) que compartieran su itinerario laboral. Esta praxis es sin duda un híbrido de la entrevista en profundidad, pero una óptima estrategia para compilar trayectorias, habida cuenta de que los sujetos de observación se encuentran dispersos en la geografía peninsular. Como todas las nuevas formas de investigación virtual, esta práctica tiene ventajas e inconvenientes (Sádaba, 2012: 197-215). La principal debilidad es que exige que los informantes tengan un alto grado de motivación, dado que las personas que responden deben emplear un tiempo en contestar un extenso conjunto de preguntas y ello implica un esfuerzo, al tener que redactar sus respuestas, aspecto que elude la entrevista canónica. Asimismo, la observadora pierde el control del acto comunicativo, que la entrevistadora establece con un diálogo inducido y, por tanto, se diluye la posibilidad de incorporar la riqueza de las expresiones «inesperadas», la espontaneidad que transmiten los gestos, la alteración de los tonos, el control de la mirada y, por supuesto, los silencios. Sin embargo, esta decisión permitió incorporar un mayor número de testimonios, con un coste pequeño y en un tiempo relativamente corto.

² Barcelona, 13/12/2013 y Madrid, 21/07/2014.

TABLA 24. *Muestra de entrevistas y relatos autobiográficos*

ENTREVISTAS	ID de entrevistas y autorrelatos
Mujeres maquinistas	M2, M4
Mujeres mando intermedio	M1
Mujer preparando oposiciones	M3
Hombres maquinistas liberados sindicales	H1, H2, H3, H5
Hombres maquinistas jubilados	H4
<i>AUTORRELATOS</i>	
Mujeres maquinistas	AUM4, AUM5, AUM6, AUM7, AUM8, AUM12, AUM17, AUM18, AUM21
Mujeres con trayectoria desplazada	AUM1, AUM2, AUM9
Mujeres con promoción interna	AUM3, AUM10, AUM11, AUM19
Hombres maquinistas	AUH13, AUH14, AUH16, AUH20

La referencia a las entrevistas tiene como forma de citación H o M, en función del sexo de la persona, seguida del número que ocupa el testimonio en el desarrollo del trabajo de campo. Por su parte, los relatos autobiográficos son referenciados con las siglas AUH y AUM, según correspondan a un varón o una mujer, y están numerados según la secuencia de recepción.

Un aspecto importante a resaltar es la actitud inhibida y escéptica de las y los informantes en las entrevistas y los relatos autobiográficos. Las personas que trabajan o han trabajado en el ferrocarril mantienen un explícito control sobre sus respuestas, en virtud del cual se evita cualquier comentario crítico sobre la empresa. Cuestión que se advierte especialmente cuando se abordan los temas más comprometidos, como la discriminación por razón de género o el acoso. Esta particularidad podría explicarse desde dos argumentos no excluyentes. Por un lado, el sentimiento de identidad ferroviaria, que conlleva proyectar una alta satisfacción de pertenencia al colectivo, y, por otro lado, los efectos de la existencia histórica de un régimen interno de premios y castigos que promocionaría la lealtad de los agentes y sancionaría las quejas e indiscreciones verbales imprudentes³. De forma que, sin la grabadora activa, las

³ Este aspecto fue también percibido por Wojtczak (2006: 3) y Starustka (2013: 21) en sus respectivos estudios de caso sobre trabajadoras ferroviarias en Reino Unido y Estados Unidos.

y los informantes adoptaban una actitud de relajación que les hacía evidenciar contradicciones con respecto a lo dicho en la «entrevista formal».

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

La Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe) nace en 1941 tras la nacionalización del sector⁴. Su primacía como empresa única se quebraría en el año 2004, cuando entró en vigor la Ley del Sector Ferroviario (39/2003) por la que Renfe pierde su condición de empresa pública y participa como accionista mayoritario en las dos nuevas entidades creadas: Adif (gestora de las infraestructuras) y Renfe Operadora (encargada de la explotación de los ferrocarriles de titularidad pública)⁵.

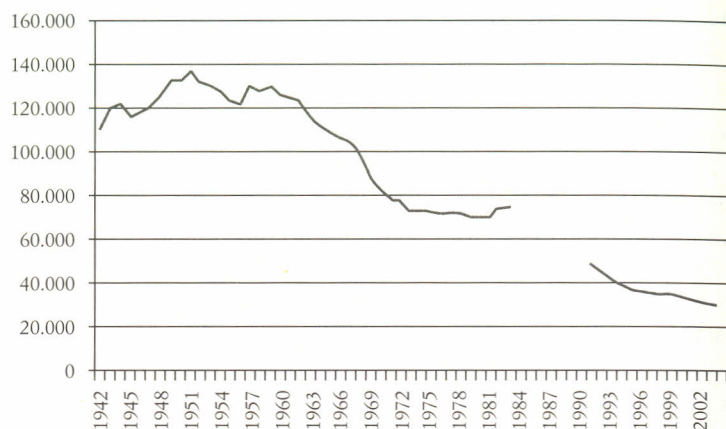
Entre su constitución y su reciente fragmentación, la evolución del empleo en Renfe ha seguido dos fases diferenciadas (gráfico 6). Entre 1941 y 1951 se constata una dinámica de crecimiento y, desde 1952 a 2004, el contingente de personal ha experimentado una pérdida progresiva de efectivos, con desiguales ritmos: descenso moderado entre 1954 y 1963, y reducción acusada de la plantilla desde 1964 hasta 1974 (Ballesteros y Martínez, 2001). Muñoz (1995) explica este adelgazamiento como consecuencia de la aplicación del Plan Decenal de Modernización (PDM), financiado y asesorado por el Banco Mundial, bajo poderosos argumentos de racionalización y productividad.

En la que fuera la primera empresa pública del país en número de empleados, la participación de las mujeres como fuerza de trabajo es llamativamente minoritaria (tabla 25). El último informe anual de empresa disponible confirma que en el sector ferroviario español tan solo una de cada diez personas ocupadas es mujer.

Este balance negativo se intensifica en las unidades de explotación ferroviaria —conducción (1,5%), talleres (4,8%)— y se atempera en las categorías de gestión-administración (39,9%). Un diagnóstico de nítida segregación ocupacional por género que se revela como una de las características más persistentes de los mercados de trabajo de todos los países desarrollados (Dueñas *et al.*, 2014: 346).

⁴ Ley de Ordenación Ferroviaria y de los Transportes por carretera, 24 de enero de 1941. Derogada por Ley 16/1987 de Ordenación de los Transportes Terrestres.

⁵ BOE n.º 276, de 17 de noviembre de 2003, pp. 40532-40562.

GRÁFICO 6. Evolución de los efectivos de plantilla de Renfe, 1941-2004⁶

Fuente: Memorias de empresa (AHF, AS, diversos años). Elaboración propia.

TABLA 25. Participación porcentual de las mujeres en el empleo de Renfe, según áreas funcionales, 2012

Área	SUBREPRESENTACIÓN				PARIDAD		
	- 10%	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
Talleres	♀						
Comercial		♀					
Conducción	♀						
Admón. y gestión				♀			
Estructura de dirección			♀				
Estructura de apoyo		♀					
TOTAL		♀					

Fuente: Renfe Grupo (2013). Elaboración propia⁷.

⁶ Detalle de los datos en el Anexo, tabla anexo 4.

⁷ Detalles de los datos en el Anexo, tabla anexo 5.

Dado que la segregación ocupacional por género es la causa principal de la desigualdad entre mujeres y hombres, preocupa a gobiernos e instituciones sociales, pues lleva aparejada una rigidez del mercado de trabajo y es causa de ineficiencia económica (Anker, 1997: 343). En este caso, las razones que explican este marcado diagnóstico de subrepresentación guardan relación con los mecanismos de reclutamiento de personal. Desde su constitución, Renfe estableció tres vías de acceso a la empresa: a) la contratación externa por oposición o libre designación (siempre bajo recomendación de un agente en activo); b) el reclutamiento interno, a través de las escuelas de huérfanos y aprendices (discriminación positiva con los hijos de ferroviarios) y, c) el ejército. Este modelo de selección de personal fue ajeno a las mujeres hasta la llegada de la democracia y la promulgación de la Constitución de 1978, cuyo artículo 14 apela al principio de no discriminación⁸.

En el caso de la conducción de trenes el diagnóstico estadístico es de máxima subrepresentación (tabla 25). La información de empresa más reciente señala que el número de mujeres maquinistas es de 78 personas sobre un total de 5.349 agentes de conducción (Renfe, 2013: 106). Curiosamente, esta cifra está muy por debajo de los datos que suministra la estadística censal. La clasificación de los ocupados, siguiendo el Catálogo Nacional de Ocupaciones CNO94 para el Censo de 2001 (código 851) y CNO11 (código 831), señalaría unos porcentajes de empleo femenino en la categoría del 15,8% y 9,9%, respectivamente. Magnitudes ciertamente sesgadas en virtud de la segunda parte de la rúbrica de clasificación «Maquinistas de locomotoras y afines»⁹.

Esta fatal radiografía no es una característica exclusiva del ferrocarril español. En Reino Unido, Francia, Noruega o Estados Unidos, la relación de masculinidad es ligeramente más favorable, pero también confirma una nítida subrepresentación (tabla 26).

⁸ Hasta 1978 la presencia de mujeres en el empleo ferroviario fue minoritaria y muy localizada en las ocupaciones de guardería de pasos a nivel, limpieza y administración (Ballesteros, 2003 y 2013).

⁹ Detalle de los datos en el Anexo, tabla anexo 6. Por segunda vez en nuestra carrera investigadora, podemos constatar que la clasificación censal de ocupación para el sector ferroviario no refleja con acierto la realidad (Ballesteros y Martínez, 2001: 664).

TABLA 26. Empleo femenino en la conducción de trenes en distintos países

País	Porcentaje de mujeres maquinistas
España (2012)	1,5
Francia (2013)	5,0
Noruega (2009)	5,0
Reino Unido (2011)	5,2
EEUU (2009)	2,8

Fuentes: España (Renfe Grupo, 2013: 106); Francia (Blandín, 2013: 6-9); Noruega (ITF, 2010, Bulletin n.º 2); Reino Unido (Robinson, 2012: 34); EEUU (Starustka, 2013: 13).

Ante este pésimo diagnóstico estadístico, la cuestión inmediata es preguntarse por qué, transcurridos dos siglos de actividad ferroviaria, las mujeres son una minoría extrema en la conducción de trenes. El siguiente epígrafe tiene la intención de responder a esa pregunta.

EL ACCESO A MAQUINISTA FERROVIARIO (1941-2010)

Si bien el personal de conducción en activo de Renfe, mujeres y hombres, comparten idénticas condiciones de trabajo y salario, poseen trayectorias formativas y vías de acceso diferenciadas que deben tenerse en cuenta para describir la heterogeneidad del colectivo, incluyendo la coexistencia de distintas generaciones etarias.

La tabla 27 describe cuatro formas diferenciadas de acceso a la empresa. La principal manera de ingresar en la conducción ferroviaria era adquirir la capacitación de maquinista mediante un largo proceso de formación en el ejército (tabla 27, grupo 1). El perfil de este grupo hegemónico es el de varones muy jóvenes que, tras realizar el servicio militar en la Unidad Ferroviaria, se incorporaron a Renfe como «maquinistas autorizados» y posteriormente completaron la carrera de promoción establecida¹⁰. Expresan su pertenencia al colectivo a través de la referencia numérica de su promoción: «Yo soy promoción militar, yo fui de la última, de la 45» (H2).

¹⁰ Renfe (1945).

El segundo itinerario alude a las tres promociones civiles que accedieron a la compañía tras superar unas pruebas de acceso, convocadas con carácter público y sin restricciones de edad y sexo, entre los años 1980 y 1982, y que representaron la primera oportunidad de empleo para personas no vinculadas al sector, «los de la calle», incluidas las mujeres: «Yo soy la segunda de la calle que llaman... Éramos los de la calle, que te miraban mal. Había gente que luego también te admitían» (M2).

TABLA 27. Vías de acceso a la categoría de maquinista ferroviario (Renfe, 1941-2013)

Grupo	Periodo	Forma de acceso
1	1941-1978 1979-1989	Promociones únicamente militares, formación a cargo del ejército. El ejército pierde la exclusividad como agente reclutador de maquinistas.
2	1980-1982	Promociones civiles, formación a cargo de la empresa.
3	1988, 1998, 2000, 2006-2008	Convocatorias de promoción interna, formación a cargo de la empresa.
4a	2008-2009	Promociones civiles, formación privada homologada y certificación de aptitud otorgada por el Ministerio de Fomento.
4b	2010-2013	Bolsa de aspirantes habilitados y acreditados, ocupados en otras empresas o a la espera de una oferta de empleo público específica ¹¹ .

Fuente: Elaboración propia.

Después de 1989, Renfe no convocó ninguna oferta de empleo externa para la conducción, cubriendo sus necesidades de reposición de maquinistas mediante concursos de promoción interna (tabla 25, grupo 3). Esta decisión impulsaba la lógica de los mercados internos, blindando la categoría para personas no vinculadas laboralmente a la organización y estableciendo una política de expectativa de «carrera», que no solo ahorraba los costes de reclutamiento externo, sino que fidelizaba la plantilla. A las primeras promociones internas se las identificó, de manera informal, con determinados apelativos:

¹¹ Informante EM3: ... ahora mismo están cuatrocientos y pico en paro. Como yo, estamos cuatrocientos y pico.

H3: ...A los primeros se les llamó, si no recuerdo mal, «Pinguinos», a los segundos «Pokemon», y a los terceros «Transformers»¹².

La última forma de acceso representa una extraordinaria innovación (tabla 27, grupo 4a), al privatizarse la capacitación a la conducción ferroviaria en virtud de la Resolución del Ministerio de Fomento de 15 de octubre de 2007¹³. Dicha norma establecía el contenido de itinerarios formativos para las habilitaciones de maquinistas y admitía que las competencias generales y específicas pudieran impartirse en centros homologados de formación de personal ferroviario —ETP, escuelas técnicas profesionales—. Sin embargo, tras la formación teórico-práctica recibida, la Dirección General de Ferrocarriles, dependiente del Ministerio de Fomento, debía certificar su competencia mediante exámenes¹⁴. De esta manera, el acceso a la categoría laboral rompe con el principio de igualdad de oportunidades y se ha transformado en un «privilegio de clase», pues el coste monetario medio para adquirir la formación profesional ronda los 20.000 euros¹⁵.

A las maquinistas provenientes de las ETP, en algunos sitios, se les conoce como «triumfitos»: «Yo soy triumfita [por ser de la academia] o

¹² Al preguntar, en uno de los grupos de Facebook de mujeres maquinistas sobre por qué se llamó «Pinguino», «Pokemon» y «Transformers» a los ayudantes de maquinistas que procedían de promoción interna, obtuve estas respuestas: (comentario 1) «Pinguinos motivo al ser ayudantes provisionales cuando el maquinista les preguntaba algo, ellos en posición de hombros encogidos y manos pegadas al cuerpo decían: “Ah, yo no sé nada, yo no sé nada”. Pokemon, motivo segunda promoción de ayudante, evolución de un personaje a otro. Los Transformers, motivo la tercera y última haciendo alusión a los alicates de los interventores, esto es más o menos, espero te sirva saludos». (comentario 2) «Eso es lo que decían los veteranos, evidentemente no era la realidad. Una pinguina» (comentario 3) «Es cierto, era un mote que nos pusieron los veteranos, Una pokemon. En renfe le ponen motes a todo y a tod@s» (31/03/2014), véanse detalles en el Anexo, Imagen 1.

¹³ BOE n.º 285 (2007), pp. 48737-48742.

¹⁴ Un contexto parecido al de la conducción por carretera que se prepara en autoescuelas y se resuelve mediante los exámenes teórico-prácticos regulados por la DGT. En el caso ferroviario, la norma reguladora a tal fin es la Orden Ministerial de Fomento 2520/2006, BOE n.º 183, de 2 de agosto de 2006.

¹⁵ Este modelo privatizado de formación no se realiza ni en Francia ni en Reino Unido, donde las y los aspirantes, tras superar una prueba de competencias generales, son formados por las empresas ferroviarias para la conducción. Véase en línea, el procedimiento de selección y formación de maquinistas de la compañía francesa SNCF, <http://www.sncf.com/fr/emploi/fiche-metier/7303>.

ppv (por la pasta q hemos pagado x hacer el curso)... será x motes en la renfe!!» (consulta en Facebook, 31/03/2014)¹⁶.

Se puede concluir que la organización del trabajo y, en este caso, los mecanismos de reclutamiento de personal se convierten en una cuestión clave para entender las lógicas androcéntricas en el ámbito de las relaciones laborales (Acker, 1990 y 2006).

MUJERES MAQUINISTAS EN ESPAÑA: LAS PIONERAS

La falta de investigaciones sociales sobre la conducción ferroviaria, desde la perspectiva de género, ha propiciado que se otorgue a Pilar Careaga la primicia en el acceso a la ocupación. Una cuestión que debe, sin duda, ser matizada.

En febrero de 1929, la revista ilustrada *Estampa* se hacía eco de un acontecimiento insólito. La señorita Careaga, estudiante de Ingeniería Industrial de 20 años, conducía una locomotora de vapor, en el marco de las prácticas obligatorias que debía realizar en la asignatura de ferrocarriles para obtener el título de Ingeniería. Sin embargo, esta precursora nunca ejerció ni como maquinista profesional ni como ingeniera industrial. Su vida la dedicó por completo a la política, siendo la primera alcaldesa del Ayuntamiento de Bilbao (Ballesteros 2015).

Las verdaderas pioneras de esta ocupación fueron las 42 mujeres que accedieron a Renfe como aspirantes a ayudante de maquinista, tras superar unas competidas y concurridas pruebas de acceso. Pero, como es habitual en la historia, los cambios no se realizan sin resistencias, apreciándose evidencias de extrañamiento, escepticismo y polémica en la incorporación de las maquinistas al «universo» Renfe.

El 30 de octubre de 1978, en un contexto de altísima tasa de paro en el país, se hizo pública una oferta de empleo, destinada a cubrir 500 plazas de ayudante de maquinista y 400 de factor. A este anuncio respondieron unas 42.000 personas. Contra todo pronóstico, miles de solicitudes eran de mujeres¹⁷. Unos meses más tarde, el 31 de julio de 1979

¹⁶ Véanse detalles en el Anexo Imagen 1.

¹⁷ El primer Convenio Colectivo de empresa (1978) reconocía adoptar el «principio de no discriminación» y, por tanto, admitir indistintamente mujeres y hombres (Renfe, 1983: 12).

el Boletín Oficial de las Cortes Generales publicaba una interpelación presentada por Marcelino Camacho —grupo comunista— en la que se denunciaba la discriminación que Renfe estaba realizando hacia mujeres que aspiraban al empleo ferroviario. La razón era la vigencia del Decreto-Ley de 1927, por el que se prohibía el trabajo nocturno femenino y que impediría *de facto* contratarlas, aunque hubieran obtenido por méritos propios una plaza en la oposición. Este argumento simplista implicaba el continuismo del modelo hegemónico androcéntrico, que sugiere que las mujeres deben ser preservadas de la penosidad laboral. No obstante, conviene no olvidar que, en ese mismo contexto, las enfermeras, por ejemplo, trabajaban a turnos realizando noches, sin por ello ser cuestionadas en su desempeño.

El Comité de Empresa elevó a público esta actitud discriminatoria apelando al artículo 35 de la Constitución¹⁸ y solicitando en el Congreso de los Diputados que tramitara una pronta solución, formalizada en dos ruegos al Gobierno: 1.º) La necesidad de derogar el Decreto-Ley de 1927 y 2.º) Que, en tanto no se procediera a la derogación, se otorgara la autorización ministerial necesaria para la exención prevista en el DL/1927, evitando así que se produjeran exclusiones respecto a las mujeres que concurrían a las plazas de ayudante de maquinista y factor¹⁹.

Como puede adivinarse, esta interpelación fue favorablemente gestionada, invalidando la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y permitiendo a las mujeres iniciar su formación como aspirantes a ayudante de maquinista.

Concluido el proceso de selección, Renfe hizo públicos los resultados de la oposición: de las 528 personas que aprobaron para las plazas de factor, 80 eran mujeres (15,1%), y, de los 629 admitidos a ayudante de maquinista, 17 eran mujeres (2,7%). De estas 17 mujeres, solo 12 al-

¹⁸ «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo», CE: Título I (De los derechos y deberes fundamentales), Capítulo segundo (Derechos y libertades).

¹⁹ A las mujeres de la primera promoción civil de maquinistas se les conminó a firmar un documento en el que consentían «trabajar voluntariamente de noche, cuando les correspondiera, de igual forma que los hombres», véase detalle en el Anexo, Imagen 2.

canzaron la categoría de ayudantes de maquinista. Se ignora qué pasó con las 5 aspirantes restantes²⁰.

En este contexto, donde las mujeres son una minoría y las maquinistas una excepción a la regla, el discurso empresarial sobre la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres puede interpretarse más como una política de marketing que como una decidida voluntad de cambio organizativo (Ballesteros, 2010). En los últimos informes de empresa, que Renfe Operadora publica en su *website* comercial e institucional, se asevera el firme compromiso empresarial por garantizar un marco normativo conducente a una plantilla cada vez más equilibrada. Asimismo, se recuerda que Renfe ostenta desde 1999 la distinción de «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades», por su mera participación en el «Programa Óptima» (Instituto de la Mujer) y que ya ha elaborado, junto a los representantes de los trabajadores, un «Plan de Igualdad de Oportunidades», según la prescripción que establece el artículo 45 de la Ley de Igualdad. Aclarando que «la presencia de mujeres es minoritaria en Renfe, ya que históricamente han sido los hombres los que se han incorporado de forma mayoritaria a la empresa al considerarse profesiones tradicionalmente masculinas»²¹, como si ese suceso no fuera una construcción social, diseñado por las compañías ferroviarias en el pasado.

Si se examinan con cierta pausa las Memorias de empresa, cualquier persona advertirá que las escasas estadísticas por sexo que se facilitan se basan en grandes agregados que impiden un análisis detallado entre divisiones y ocupaciones. Como dijo Soledad Gallego, «Nada más útil que un apagón estadístico»²². Un asunto que no es novedad y que utilizan distintos organismos para eludir y evadir su responsabilidad de facilitar datos cuantitativos desagregados por sexo²³.

²⁰ *Vía Libre*, n.º 188.

²¹ Renfe Operadora, 2008: 59.

²² *El País* 28/02/2014.

²³ Renfe no publica estadísticas de personal precisas y accesibles (no se duda que a nivel interno las tengan y las analicen). Cuando en el año 2002 traté de cuantificar, por primera vez, la participación de las mujeres en el empleo ferroviario, tuve que dedicar más de un mes a explotar un documento en papel en el que constaba un listado nominativo de los agentes en activo (Escalafón de Personal, 1963). Cabe indicar, además, su manifiesto desinterés: «Pero en Renfe no solo hay mujeres maquinistas: la fémica hispana ocupa todos los puestos del escalafón de la Compañía... Renfe desconoce, por lo menos oficialmente, qué número de mujeres trabajan para la Red. La razón es tan constitucional como sencilla: en la Renfe no se diferencia si el trabajador es hombre o mujer; solo se sabe cuál es su destino y su misión. No hay, por tanto, estadísticas diferenciadas. Ni falta que hacen» (*Antena Semanal*, 5/10/1986).

En definitiva, el empleo ferroviario mantuvo desde sus orígenes mecanismos de reclutamiento selectivos, de manera que emplearse en el ferrocarril no era una meta accesible a todos los postulantes, máxime si se poseía la condición de mujer. La primera cuestión dirigida a nuestros sujetos de observación fue examinar por qué tuvieron interés en incorporarse a un sector que les había sido negado durante tantas décadas.

La primera hipótesis barajada fue que estas mujeres pertenecían, por vínculos de parentesco, a la «familia ferroviaria» y, cuando el marco normativo permitió su incorporación al empleo, aprovecharían su positiva disposición. Sin embargo, después de analizar las entrevistas y relatos autobiográficos, se puede afirmar que la principal motivación declarada radicó más en la coyuntura económica que en el imaginario cultural.

Cuando Renfe convocó la oferta de empleo para factores y ayudantes de maquinista en 1979, el país estaba inmerso en un contexto de crisis económica y desempleo generalizado que forzaría a todas las personas activas a buscar oportunidades en cualquiera de los posibles yacimientos de contratación²⁴. Máxime si, como era el caso de muchas de estas mujeres, poseían o estaban concluyendo una titulación superior.

La principal razón esgrimida para convertirse en maquinistas ferroviarias era la necesidad de encontrar un trabajo, sabiendo que Renfe proporcionaba seguridad en el empleo y la oportunidad de una carrera laboral, además de una generosa retribución²⁵:

AUM4: La idea partió de mí, ya que había terminado la carrera y no tenía trabajo. Mis padres se disgustaron mucho. Me presenté para ambas oposiciones.

AUM6: En el año 1980 yo ya trabajaba en un taller textil, estaba harta del ambiente dictatorial del trabajo. Estudiaba FP por las tardes y buscaba alternativas laborales en toda oferta pública que conocía. Un amigo del barrio me habló de la convocatoria de empleo en Renfe, y de su mano, ya que me trajo la solicitud y me informó de cuándo era la prueba, fui con él.

AUM17: El motivo de presentarme a las oposiciones tanto de especialista de estaciones, factor de circulación y maquinista no fue otro que el de ser

²⁴ Los enlaces de las series de paro elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística entre 1976 y 2004 mediante la Encuesta de Población Activa (EPA) confirman dicho escenario de incertidumbre (INE, 2005: 21).

²⁵ Un argumento también se ha corroborado para el caso británico (Robinson, 2012: 7) y los ferrocarriles norteamericanos (Starustka, 2013: 25-26).

independiente económicamente y la estabilidad laboral, con el sueldo de la tienda no daba para mucho. Siempre busqué valerme por mí misma, fue lo que me enseñaron en casa».

M4: Bueno, pues fue un poquito circunstancial... Yo me hice mi carrera de Historia. Luego he trabajado en lo que he podido. Y me pilló circunstancialmente en un punto en que yo llevaba un año en el paro, tenía un trabajo de fin de semana. Estaba haciendo cursos, estaba planteándome hacer oposiciones. Y coincidió a la vez que tenía un dinero para un piso, de una promoción que no adjudicaron terreno, y me quedé sin piso y con el dinero. Y a través del hermano de mi cuñado, que es maquinista en Chamartín, me dijo: «Oye, que van a salir, después de casi 30 años, va a salir otra vez un curso para maquinista, ¿por qué no te presentas?». Y dije: «Yo me presento».

Como se desprende de las citas seleccionadas, a partir de las entrevistas y los relatos autobiográficos, la motivación en el acceso a Renfe estuvo más vinculada a la necesidad de acceder a un empleo que a la «mística» de la identidad ferroviaria.

EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Estudiar las condiciones de trabajo de las y los maquinistas de tren exige una perspectiva histórica situada. En la últimas tres décadas, el transporte ferroviario ha experimentado múltiples y sustantivos cambios tecnológicos y organizativos que han repercutido en aspectos como la duración de la jornada y su distribución, o las características ergonómicas de la cabina de conducción. Factores que han modificado el contenido del puesto, pasándose de una ocupación manual esforzada, de demostrada penosidad, a una actividad limpia, cómoda, bien retribuida y socialmente reconocida.

En la imagen 2, publicada en la revista corporativa del sindicato de maquinistas, Semaf, aparecía un fotomontaje que resulta muy descriptivo y que es una imitación adaptada del esquema antropológico de la evolución humana.

La primera figura evoca el pasado remoto, un fogonero alimentando la caldera y, por tanto, haciendo alusión al ferrocarril del vapor. Hay que recordar que, antes de la nacionalización del sector ferroviario, se llegaba a maquinista después de haber sido fogonero, una ocupación cuyas condiciones de trabajo eran muy duras. A este respecto, en 1930,

la revista *Crónica* publicaba un reportaje sobre el oficio de la pareja en cabina donde se hacía constar la penosidad del oficio:

«¡Horrible! Llenar de combustible el hogar, casi sin descanso, durante horas y horas es trabajo del que solo el que lo hace tiene idea. No quiero decirle hasta qué punto resulta penosa tal labor durante los meses de verano. Se necesita mucha salud, mucha fuerza y un deseo muy grande de ascender en categoría para soportarlo todo»²⁶.

IMAGEN 2. *Fotomontaje de la evolución del maquinista ferroviario*



Fuente: *Bias* (2011), 3.ª época, n.º 8, p. 4.

En la segunda figura se identifica un trabajador manual que porta la cesta de avituallamiento como signo de los excesos de la jornada laboral y sobre el que un informante hizo el siguiente comentario:

H2: Sí que hubo una evolución... El fotomontaje que hicieron con la evolución, no es que queramos decir con ello que el maquinista de ahora es la hostia. En aquella época también había maquinistas que eran la hostia. Y no iban con traje, iban con la boina, con la cesta, con la olla, porque muchos se llevaban la olla para hacerse ahí, en la caldera de vapor, la comida. Ten en cuenta que cogía una máquina de vapor, y dos semanas, dos semanas fuera de casa. Llevaban sus sábanas, su olla, dos semanas fuera de casa. Y cuando volvía a casa, solamente tenía algún día libre, que era el día que le tocara, tenían que ir por la mañana a limpiar la locomotora. Entonces yo creo que lo que se pretende decir es que ha evolucionado, ¿vale?

²⁶ *Crónica*, 16/03/1930.

El tercer hombre proyecta la transición, la cesta ha sido sustituida por una cartera y el mono azul cambia de color, ahora es amarillo. Un asunto nada inocente, si se piensa que el uniforme es la representación social del cuerpo, que proyecta un icono de identidad orientada y, en no pocas ocasiones, es asimilado a la imagen de empresa —el logo de Renfe usó durante años un fondo azul con letras amarillas—. En este maquinista «tipo» también se hace alusión al envejecimiento de la plantilla del personal de conducción²⁷.

Por último, en la representación más evolucionada y quizá una aspiración del sindicato Semaf, se proyecta la renovación y evolución de las condiciones de trabajo: un joven, alusión al relevo generacional, uniformado con traje de vestir masculino, transmite elegancia, distinción y, tal vez, que busca ser asimilado al estatus de «piloto». Con todo, resulta imprescindible indicar que se ha ignorado la presencia femenina dentro de la categoría, que, si bien minoritaria, no es inexistente.

Prácticamente la totalidad de los testimonios recabados se han referido con profusión a la positiva evolución de las condiciones de trabajo en la conducción ferroviaria:

M2: Ha cambiado totalmente. Eso, yo empecé y he probado un poco de todo. Yo he estado en Alcázar y tenía los trenes de viajeros que eran con las máquinas más modernas, la japonesa. Pero también estaba con la Panchorga, aquella que le llamaban. Y esa era eléctrica. Y la francesa, que no tenía ni asiento para... Yo al principio, cuando entré, el ayudante iba con la francesa. Y lo más importante del ayudante era ir a por el botijo para poder trabajar.

AUH14: Sí se han modificado las condiciones, y mucho, tanto en la ergonomía de los vehículos, como en la normativa en la jornada laboral, hemos pasado de tener que soportar tanto frío como calor y ruido ensordecedor, jornadas interminables sin límites en la duración.

Los cambios en las condiciones de trabajo responden a múltiples factores que operaron de forma simultánea. En la tabla 28 se señalan los aspectos más importantes, diferenciando su naturaleza técnica u organizativa.

²⁷ La revista sindical del Semaf precisaba que la antigüedad media del colectivo de maquinistas era de 25 años, *Bias*, 2011, n.º 8, p. 4.

TABLA 28. Factores intervinientes en la mejora de las condiciones de trabajo de la conducción ferroviaria

DIMENSIONES ESTUDIADAS	
Técnica	Organizativa
Tipo de tracción	Gráficos de servicio especializados
Infraestructura del camino de rodadura (doble vía)	Agente único
Parque móvil	Limitación de la jornada laboral
Habitaciones de descanso	

Aspectos técnicos

El desempeño de la conducción de trenes está muy condicionado a las características técnicas de la máquina que se dirige y a la infraestructura del camino de rodadura. El tipo de energía de tracción tiene su reflejo en las condiciones de trabajo. De forma esquemática, el ferrocarril emerge como la aplicación del vapor al transporte, cuya energía se sustentaba en el carbón. Después llegaría el diésel y por último, la electrificación. Un maquinista jubilado, Francisco Garro, lo resumía así: «Antes era el hombre quien llevaba la máquina, ahora es la máquina la que lleva al hombre»²⁸. De hecho, las cabinas de las locomotoras de vapor estaban consideradas verdaderos infiernos²⁹.

También la modernización del camino de rodadura repercutió en las condiciones de trabajo. Así, por ejemplo, la expansión y generalización de la doble vía permitiría doblar la capacidad del tránsito ferroviario, disminuyendo la frecuencia y acortando los tiempos de transporte significativamente³⁰.

²⁸ Conmemoración del 150 Aniversario del Ferrocarril de Miranda (1862-2012), Acta de un acontecimiento histórico: «Dos generaciones a los mandos», disponible en línea <https://docs.google.com/a/ucm.es/document/d/1eXAYzGdUae4EFtZmIPwcbRgHnhkwrnsBd8KEiV5F-VQ/edit>, fecha de acceso noviembre de 2013.

²⁹ Pilar Careaga afirmaba al respecto: «Ponga Ud. ahí que el esfuerzo de los fogoneros es de titanes, sobre todo en la subida de Tablada, en donde materialmente se van asando por segundos», *El Imparcial*, 14 de febrero de 1929.

³⁰ Por poner un ejemplo, la transformación integral del eje ferroviario Madrid-Andalucía (9.000 millones de pesetas de inversión) implicaba el desdoblamiento de vía entre Manzanares y Córdoba y, entre otros objetivos, se conseguiría que el trayecto Madrid-Sevilla se realizara en menos de cinco horas (*Vía Libre*, septiembre de 1986, p. 84).

H1: Claro, y por ejemplo yo te hablo de Barcelona, que es lo que más conozco. En Barcelona alguien se inventó la doble vía... A mí me ha pasado, yo estaba en xxxx parado con un mercante a las 11 de la mañana o algo así. Y decirme «no, no, que te pares para el cruce de Talgo». «¡Pero si el Talgo no ha salido de Madrid!». Y dice: «no, no». «¡Pero que no ha salido de Madrid, tío, déjame andar!». Y nos tuvo ahí hasta las seis de la tarde que pasó el Talgo.

La renovación progresiva del parque móvil también contribuyó a mejorar, de forma sustantiva, tanto las condiciones ergonómicas de la cabina de conducción como los tiempos de transporte. En los vehículos más antiguos se podían encontrar sillones sin fijación al suelo, sin respaldos abatibles y, para las y los ayudantes, bastaba con un sencillo taburete³¹. Por supuesto, los habitáculos carecían de climatización y, por tanto, eran fríos en invierno y calurosos en verano, siendo imprescindible que el agente con menor prelación —el/la ayudante— se ocupara de cargar el botijo. Tampoco disponían de aseos, un aspecto al que serían especialmente sensibles las maquinistas mujeres:

H4: ...Y dándote el sol todo el día. Y las cabinas pésimas. Había cabinas que no tenían asiento. Que eran una abatible y una banqueta... Que no tenían «hombre muerto», o tenían «hombre muerto» fijo, que lo ponías allí algo encima y ese era el hombre muerto. No como ahora, que tienes que ir 30 segundos pisado, y dos y medio levantado, no. Pues todo eso eran las condiciones de aquellos tiempos».

H2: Y la banqueta, bueno, había un vehículo: la francesa, que te habrán hablado de ella, las 7.600, la 7.800, la francesa que le llamábamos porque era francesa. Y esta llevaba una banqueta. Una banqueta de hierro, con su cojín acolchado de skay, era skay, cómo te quedaba el culo en verano, bueno, el culo y todo, porque sudabas allí...

La condición *sine fine* del transporte ferroviario exigió a Renfe contar con una infraestructura auxiliar para la pernoctación de maquinistas que habían concluido su jornada laboral fuera de su residencia. Estos lugares, conocidos como habitaciones de descanso, fueron hasta el año 2000 estancias compartidas, con baño colectivo, poco o mal acondicionadas y, según los testimonios recabados, austeras y sucias:

M2: El primer..., en los cuartos dormitorios donde íbamos, eso en Miranda, que solo había un servicio de señores y no tenían puertas las duchas, ni nada.

³¹ También las y los informantes se refieren a ellas por su suciedad, un aspecto que también se reflejó en un artículo de la revista corporativa *Vía Libre*, septiembre de 2000, pp. 11-13.

Porque era un cuarto todo de hombres. En un principio dormían en el mismo cuarto por parejas... Eran con habitaciones, sí, de dos. Eran, cómo te diría, como una pensión. En su día, yo sí me acuerdo que... iban hasta con las sábanas. Yo eso ya no lo he vivido. Yo sí que he visto ya un cuarto que tenía sus puertas. Y eso sí, las parejas sí que dormían juntas... , luego pues ya cambió un poco. En el cuarto de baño me daban el cartel de «señoras», y entonces yo lo ponía y cerraba el cuarto, y el tiempo que yo estaba allí pues se quedaban sin servicio, todos».

H1: O en Valencia. A mí me ha pasado en Valencia, se lo contaba no sé quién el otro día. Y, claro, en Valencia el dormitorio de agentes eran dos habitaciones y el baño en el medio. Es decir, tú tenías las dos puertas de comunicación para el baño. Normalmente lo que te daban era para un compañero y para ti, compartías el baño. No me preguntes por qué un día no era un compañero, y era una muchacha. Claro, nos llevamos los dos un susto de la de Dios. Porque, claro, yo iba a ducharme y ella salía de la ducha, claro. No pasó nada, no, pero dices ¡coño!, nos llevamos un susto los dos. Pero no pasó de ahí. Yo contaba con que estaba un compañero. Yo no miré quién estaba en la habitación que tenía al lado. Y entonces pum, pum, pum, y ya está... Una película.

AUM6: Lo de las instalaciones clamaba al cielo. Normalmente no se contaba con que había mujeres. En invierno de 1982, cuando empecé, habían hecho algunas modificaciones en los dormitorios. Normalmente eran habitaciones con el cuarto de baño común en el exterior. No había aseos de mujeres, así que cuando te levantaban coincidías con cualquiera que pasaba por allí. En Zaragoza recuerdo que solo había váteres normales en las plantas bajas, si te tocaba dormir en la segunda el aseo además de ser común no tenía váter, solo letrinas. En fin, éramos jóvenes y podíamos con todo. En esa época desarrollé una gran tolerancia a la mugre en los espacios en general. En los dormitorios de Xxxx habilitaron cuatro habitaciones con aseo en el interior, eran las de las mujeres. Yo me preguntaba que por qué solo cuatro, pero estaba claro que no pensaban aumentar el número de mujeres. Cuando en una residencia, depósito, etc. habilitaban un aseo para mujeres, de forma habitual se lo reservaba el jefe de turno para él, así no tenía que compartirlo con la plebe, acababan siendo los aseos de las mujeres, normalmente apenas una, y de los jefes.

La firma del Acuerdo de Agente Único³², por la que la conducción pasaba a realizarse por un solo maquinista, fue aprovechada por la mesa de negociación sindical para exigir a la empresa que modificara su política de «cuartos de descanso» y ofreciera al personal de conducción

³² Una decisión que se había pretendido desde principio de los años noventa, siguiendo la tendencia de la explotación de ferrocarriles en Dinamarca, Alemania, Francia, Irlanda, Reino Unido y Países Bajos (Torollo, 1995: 36).

un estándar mínimo de bienestar, contratando para ese fin hoteles con un mínimo de tres estrellas³³.

Aspectos organizativos

Para entender la diversidad de la ocupación, además de las condiciones técnicas y del desarrollo de las infraestructuras, es necesario referirse a los modelos de ordenación empresarial de la actividad ferroviaria.

Hasta la aprobación de la Directiva 440/1991³⁴ Renfe basaba la organización de conducción en zonas geográficas. Los y las maquinistas tienen asignada una «residencia» (ubicación territorial) en la que en virtud de sus características pueden desempeñarse en ellas uno o todos los cuadros de servicio (maniobras, mercancías, cercanías, media distancia, larga distancia y alta velocidad). La tabla 29 describe de forma sucinta, las características de los cuadros de servicio.

A efectos expositivos se distinguirá entre «maquinista de maniobras» y «maquinista en línea». Todo el personal de conducción trabaja a turnos y cada servicio presenta, según los testimonios de los y las informantes, ventajas e inconvenientes.

H3: Sí, hay muchas cosas en común, pero hay cosas muy diferentes evidentemente de un sitio a otro. Es diferente trabajar en cercanías o trabajar en mercancías o trabajar en larga distancia, o trabajar en corta distancia, hay diferencias. Y trabajar en Madrid o trabajar en Coruña es totalmente diferente.

AUH13: Para mí no son iguales [los cuadros servicio], y de hecho hay algunos que son muy diferentes. Una de las diferencias más evidentes, es entre servicios en trenes con viajeros o sin ellos, pero además también, dentro de los trenes de viajeros, varía mucho un tren de cercanías que paras en todas las estaciones y un Talgo en el que en un viaje a lo mejor haces cinco paradas, por poner un ejemplo, esto sin entrar a valorar el tipo de viajeros y su problemática, que no tiene nada que ver.

³³ Esta negociación se prolongó en el tiempo y obligó a la empresa a garantizar una serie de contrapartidas como la convocatoria de concursos de movilidad, la reforma de dormitorios (equiparándolos al confort de un hotel de tres estrellas) y la adaptación de cabinas de conducción, incluyendo la mejora de la limpieza, *Vía Libre*, n.º 437, diciembre de 2000, pp. 11-13, y *Bías*, 2011, n.º 8, p. 12.

³⁴ Esta normativa inaugura, entre otras cuestiones, el principio de especialización en la explotación ferroviaria.

TABLA 29. Cuadros de servicio en la conducción ferroviaria

Fuera de línea		En línea	
Maniobras	Organización de trenes	Mercancías	Transporte de mercancías. Parque móvil más antiguo
	Jornada laboral no prolongada		Control de todos los componentes de convoy
	Fines de semana y festivos sin servicio		Cuadro de servicio que, tradicionalmente, soportaba mayor exceso de jornadas
			Pernoctas fuera de la residencia
		Cercanías	Transporte de viajeros
			Parque móvil moderno
			Control exhaustivo del cierre de puertas
			Observación estricta de los horarios de trenes
			No implica pernoctas fuera de la residencia
		Media distancia /regionales	Transporte de viajeros
			Parque móvil intermedio
			Puede implicar pernoctas fuera de la residencia, dependiendo del turno de entrada
		Larga distancia y alta velocidad	Transporte de viajeros
			Parque móvil más moderno
			Puede implicar pernoctas fuera de la residencia

Fuente: Elaboración propia.

Las y los maquinistas de maniobras trabajan en las instalaciones terminales o depósitos y sus funciones se dirigen a la organización de trenes, componer y descomponer grupos de vagones en función de su carga y destino. Con la primera fragmentación de Renfe (diciembre de 2004), esta labor pasó a ser competencia de Adif. La principal ventaja de este destino es que la jornada de trabajo está perfectamente definida. La entrada y salida del turno, salvo emergencia, se realiza sin «exceso de horas», permitiendo una mejor previsión y planificación de tiempos para la conciliación de la vida personal, familiar y social. Por lo general, este personal disfruta de forma regular de descanso en fin de semana y festivos. Los inconvenientes afectarían a la monotonía del puesto, la re-

baja de complementos retributivos, la ausencia de horas extraordinarias y, sobre todo, la percepción de estar en un destino minusvalorado³⁵.

Algunas de nuestras informantes solicitaron este destino, especialmente en los primeros años de su experiencia como madres de familia:

P: Las jornadas inmensas... Entonces..., cuando decides ejercer la maternidad, ¿es una locura, no? Y, además, ¿repetiste?

M2: Lo que pasa es que luego, cuando ya repetí con Xxxx, luego sí que pedí yo el turno de maniobras... Maniobras sí que es mañana, tarde y noche en depósito, pero ocho horas..., saber a qué hora vas a empezar y a qué hora vas a acabar.

Pero cualquier persona, hombre o mujer, el destino de maniobras se percibe como la posibilidad de disponer de un mayor y mejor control del tiempo. La revista corporativa de Adif Líneas publicó, en noviembre de 2007, la experiencia de tres agentes que tras más de dos décadas de conducción en línea habían optado por este destino. Todos declaraban el mismo argumento: «En aquel momento, había cuestiones familiares que me cuadraban mejor con tener un trabajo en un lugar fijo y con horarios concretos» (Dominica Gómez). Para Manuel Lorente y José Antonio Ortiz, la razón expuesta es similar: «Después de tantos años yendo de un lugar a otro, preferí quedarme en maniobras en la terminal de Villaverde porque es más cómodo, tienes un horario fijo y estás más tiempo con tu familia»³⁶.

Por su parte, las y los maquinistas en línea son agentes que, aun recibiendo un gráfico de servicios, deben contemplar, con más frecuencia de la deseada, que la jornada laboral sea susceptible de verse alargada por incidencias en el servicio. Ello implica un aumento del tiempo no disponible, aunque este suceso no afecta por igual si se desempeña en «cercanías», «media distancia» o «larga distancia-alta velocidad».

P: Bueno, entonces la pregunta es si no has tenido ningún problema de conciliación, bueno, cuando estuviste viviendo en pareja.

H1: Bueno, problemas tuve, pero por lo que te decía antes de los horarios, los horarios de trabajo en esta empresa, durante mucho tiempo fueron

³⁵ M2: Por ejemplo, de maniobras sí que es como una categoría inferior, de cercanías no. Sobre todo porque igual también económicamente sí que había diferencia.

³⁶ En el mismo sentido puede documentarse la experiencia de Mercedes García Blanco y Azucena González López (*Líneas*, octubre de 2007, pp. 22-23).

un problema de no saber cuándo acababas, era horroroso... La mujer de un maquinista, yo reconozco que es una sufridora de narices. Porque no era poca broma, que tú esperas a tu marido a la una del mediodía y que apareciese a las siete de la tarde era lo más normal del mundo».

La jornada laboral y su distribución es uno de los aspectos centrales de las condiciones de trabajo de las y los maquinistas. El Grupo Renfe presta un servicio público prácticamente ininterrumpido, lo que implica mantener una oferta continua y regular de recorridos, de forma que, al igual que otros sectores y ocupaciones, no puede cesar ni en festivo ni en fin de semana y se atenúa pero no se suprime en los períodos nocturnos. Ello provoca que las y los maquinistas asumen la particularidad de no disfrutar de los «tiempos sociales de ocio» y que las necesidades del servicio pueden implicar una pernocta fuera de la residencia ferroviaria y, por ende, del hogar familiar.

Esta circunstancia podría haber condicionado la permanencia de las maquinistas en la ocupación, pues en una sociedad sin cultura de la corresponsabilidad sería un agravante. Y, sin embargo, después de tres décadas las maquinistas siguen en la cabina y han dado respuesta a las exigencias de los turnos contratando/externalizando los servicios domésticos y de cuidados que ellas mismas no alcanzaban a cubrir. No debe perderse de vista que la conducción ferroviaria es una de las ocupaciones mejor pagadas³⁷.

En la actualidad, todos los agentes ferroviarios ocupados como personal de conducción disfrutan de una jornada máxima semanal de 28 horas que se distribuye de forma habitual en 5 días de servicio y 2 de descanso. A día de hoy, es poco habitual que se produzca un exceso de jornada, como la diferencia entre la «jornada legal» y la «jornada efectiva», aunque en el pasado esto era muy frecuente. El sindicato de maquinistas Semaf afirma que, aunque la jornada laboral de los maquinistas siempre estuvo regulada, lo cierto es que hasta los años noventa se prolongaba de forma habitual.

Examinadas las entrevistas y los relatos autobiográficos se puede afirmar que las mujeres maquinistas han mostrado una particular preferencia por la elección de los cuadros de servicio de maniobras, cercanías y media distancia. La razón fundamental es eludir la pernocta

³⁷ Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran los acuerdos de desarrollo profesional de Renfe Operadora, BOE, n.º 50, pp. 15921-16004.

fuera de la residencia y mantener un mayor control del tiempo. Ello no significa que no haya conductoras en el resto de los gráficos (mercancías y larga distancia-alta velocidad), tan solo que, en términos relativos, su presencia es menor.

TRAYECTORIAS LABORALES

El destino laboral actual de las maquinistas procedentes de las tres promociones civiles y las conductoras que experimentaron un proceso de promoción interna se muestra en la tabla 28. Después de tres décadas, la mayoría siguen siendo maquinistas ferroviarias en activo (71%), aunque una minoría de trabajadoras ha experimentado una movilidad funcional, bajándose de la cabina de conducción en línea o abandonando la empresa (29%).

TABLA 30. Clasificación de las trayectorias de las primeras maquinistas, según forma de acceso, 1980-2002

Acceso a la ocupación	N.º mujeres maquinistas	Trayectorias laborales	
		Estable*	Desplazada**
1.ª Promoción (1980)	12	8 (67%)	4 (33%)
2.ª Promoción (1981)	17	9 (53%)	8 (47%)
3.ª Promoción (1982)	15	10 (67%)	5 (33%)
Promoción interna	15	15 (100%)	0 (0%)
TOTAL	59	42 (71%)	17 (29%)

* Permanecen en la conducción; ** Han experimentado un proceso de movilidad a otras ocupaciones o han abandonado Renfe.

Fuente: Entrevistas, relatos autobiográficos y publicaciones corporativas del sector ferroviario. Elaboración propia.

Describir los itinerarios profesionales de las primeras maquinistas pioneras ha sido posible gracias a los archivos privados de las conductoras en activo. En particular, la AUM7 me facilitó el directorio de trabajadoras elaborado con motivo del Primer Encuentro de Mujeres Maquinistas, celebrado en Barcelona los días 6 y 7 de marzo de 2010. A partir de dicho listado nominativo se han podido reconstruir las trayec-

torias laborales de las tres promociones civiles (1980-1982) y del colectivo de agentes ferroviarias que desde categorías inferiores promocionaron a maquinistas (imagen 3)³⁸.

Si bien la información compilada demuestra que más de dos tercios de las conductoras de tren han permanecido en el ejercicio de la conducción, la percepción de los maquinistas varones es que la mayoría de las mujeres «abandonaron»:

H4: Entonces entraron muy pocas. De esas pocas, luego se fueron pasando a oficinas, a centros de gestión, y de aquellos entonces quedan muy pocas.

H3: ... pero generalmente terminan todas en cercanías. El problema de la profesión de..., que espero que con el tiempo cambie, que muy pocas mujeres se mantienen en el servicio de conducción, en conducción de trenes. Muchas de las que empezaron años 80, 81, 82, que es cuando se produjo la mayor entrada de mujeres, la mayoría están fuera de conducción...

M4: De hecho aquí en Madrid pensaban [los maquinistas] que la única que existía en toda España era Pilar. Porque es la que está en cercanías, decían: «No, pero si solo está Pilar». Yo les he dicho: «Si en Barcelona hay muchas, y en Bilbao...». De hecho aquí, el comentario de los maquinistas cuando hacíamos el curso era: «Bueno, para lo que vais a durar. Porque todas las que han venido se han ido metiendo, salvo Xxxx, en administración».

Esta negativa percepción de los maquinistas varones podría poner de manifiesto o bien su deseo de que la ocupación se mantenga como un privilegio masculino, o bien la infundada creencia de que la conducción es «un trabajo de hombres». Asimismo, la sesgada apreciación evidencia la falta de visibilidad de las mujeres maquinistas, incluso para los trabajadores de Renfe.

Sin pretensiones de exhaustividad, se han identificado los siguientes tipos de trayectoria:

- Carrera estable: desarrollo profesional fuerte. Maquinistas que permanecen en la conducción de trenes desde que accedieron a la ocupación.

³⁸ Para convocar a todas las mujeres que hubieran ejercido la conducción de trenes (aunque en el momento de la convocatoria ya no estuvieran en activo) se confeccionó un directorio donde constaba para cada maquinista su actual ocupación, su residencia, teléfonos y direcciones de correo y, en la mayoría de los casos, fotografías de identificación.

- Carrera desplazada: presencia de movilidad funcional —ascendente o descendente—. Maquinistas que no permanecen en la conducción de trenes, bien porque han ascendido a cargos de gestión, bien porque han solicitado un proceso de movilidad a puestos administrativos, comerciales, etc.
- Carrera promocionada de otras divisiones: Maquinistas que accedieron a Renfe como obreras, factoras... y han optado a un concurso de promoción interna para acceder a la conducción ferroviaria.

A continuación se describen y caracterizan los tipos de trayectorias ilustrando cada una de las carreras identificadas con diversos testimonios, seleccionados del conjunto de la base de datos discursiva y que, en nuestra opinión, más se aproximan a los respectivos modelos de trayectoria laboral «tipo».

Trayectoria estable: desarrollo profesional fuerte

Las trayectorias profesionales en Renfe seguían el modelo fordista, es decir, tras el acceso a la organización se alcanzaba un empleo estable, a tiempo completo y con expectativas de promoción de carrera a lo largo de la vida laboral (Alonso, 2007: 69-72). En términos generales, el itinerario previsible de un maquinista era incorporarse a la organización como ayudante, promocionar tras años de experiencia a maquinista y, en algunos casos, alcanzar la categoría de mando intermedio como jefe de maquinistas, tras solicitar y aprobar el oportuno proceso de promoción.

A medida que se conquistaba la tan preciada antigüedad, estos agentes podrían ir solicitando traslados a residencias próximas y/o ubicadas en la localidad de su domicilio familiar de origen. Al mismo tiempo, la antigüedad también facilitaría la elección del cuadro de servicio más ajustado a sus intereses en el desempeño del cargo.

Como ya se describió en la tabla 30, la mayoría de las maquinistas han desarrollado esta trayectoria, pero integrándose, de forma preferente, en cuadros de servicio de cercanías y media distancia. Es minoritaria su presencia en los cuadros de mercancías y larga distancia-alta velocidad. Sin duda, sus preferencias están asociadas a eludir la pernociación fuera de la residencia.

De forma general, este grupo manifiesta una alta complacencia con el desempeño del cargo. Tanto el guion de las entrevistas como el cuestionario de los relatos autobiográficos contemplaban una pregunta en la que se pretendía conocer el grado de satisfacción general hacia la carrera laboral. Una especie de balance sobre la trayectoria profesional y formulada en los siguientes términos: «Si pudieras volver a empezar, ¿elegirías ser ferroviaria?. ¿Y maquinista?». Los testimonios recabados indican una nítida satisfacción. Una experiencia que se ha observado también en estudios de caso norteamericanos (Starustka, 2013: 46), británicos (Wojtczak, 2006: 309-350) y en entrevistas con maquinistas francesas³⁹.

M1: He disfrutado mucho, muchísimo. Sí, sí, no hay duda ahí. Y ahora por ejemplo a mí me dicen, vete otra vez de maquinista, y me voy, vamos, sin dudarlo.

AUM2: ¡Oh, sí! Las dos cosas, pero maquinista durante un tiempo. Todos los puestos que he desempeñado me han aportado valiosas experiencias. No renunciaría a ninguno. El ferrocarril es un mundo complejo y rico en matices... Cuando estudiaba Agrícolas iba desde mi casa hasta la universidad en bicicleta y pasaba todos los días por el puente que hay sobre las vías del tren. Al cruzar ese puente pensaba: «El ferrocarril debe ser un mundo interesante, cómo me gustaría conocerlo». ¡Y vaya si lo he conseguido! Y lo que me queda...

AUM5: Por supuesto que sí y encantada de ser maquinista.

AUM8: Me siento orgullosa de donde estoy y de mi trabajo. Para mí ha merecido la pena totalmente... Sí, sí de todo corazón [volvería a ser maquinista].

AUM17: Sabiendo lo que es ser maquinista volvería a escogerlo, y de no ser maquinista un cargo en el ferrocarril también.

AUM19: Por supuesto volvería a ser ferroviaria, sin dudarlo. Y también maquinista.

No obstante, y de forma minoritaria también, se han recibido opiniones menos entusiastas:

³⁹ Véase revista *L'Express*, sección «Les portraits d'emploi», perfiles de empleo de ferroviarias en la SNFC (2011-2013), disponible en línea http://www.lexpress.fr/emploi/helene-une-ligne-de-conduite-sur-mesure_1055213.html.

IMAGEN 3. Primer encuentro de Mujeres de Tracción (Barcelona, 2010). Detalle de la visita al museo del Ferrocarril de Vilanova i La Geltru.



Fuente: *Paisajes desde el Tren*, n.º 237, julio-agosto 2010.

AUM3: Mi vocación no es ser maquinista, es un empleo bien remunerado y que tiene cierto prestigio y responsabilidad, pero no es lo que me gustaría hacer durante el resto de mi vida. Mi vocación son las terapias naturales y a eso espero dedicarme de ahora en adelante.

AUM7: Yo lo he tenido como un medio de vida, con toda responsabilidad, pero ninguna pasión. No he sentido un vínculo emocional con mi trabajo, ni con mi empresa... No sé lo que haría, otra vez, es difícil imaginarme más de 32 años atrás. Pero mis inclinaciones eran más intelectuales. Me prepararía para desempeñar mi profesión de delineante en un estudio o dedicarme a la educación.

Trayectorias desplazadas: movilidad funcional

La evidencia de «abandonos» es, probablemente, el escenario más desfavorable para la igualdad de oportunidades, aunque en el caso de las mujeres maquinistas este esquema merece ser matizado, pues sus itinerarios en la empresa resultarán ser una combinación de las características del nicho de empleo y sus derivas biográficas. El análisis del contenido de las entrevistas y relatos autobiográficos ha permitido caracterizar varios tipos de trayectorias laborales que muestran diferentes decisiones no ajenas a la esfera de la vida privada.

Muy a menudo, las dimensiones laboral y familiar de las personas trabajadoras se estudian como si fueran «mundos» independientes,

cuando en realidad existe una permanente y dinámica interacción entre ellas (Carrasco, 2003). Este estudio de casos se ha desvelado como un escenario privilegiado, pues la inmensa mayoría de las maquinistas mujeres formaron pareja sentimental y hogares con sus compañeros homólogos, aspecto que ha suscitado una cuestión esencial: ¿cómo gestionaron ambos las esferas pública y privada?

Evidentemente, en el diseño de investigación no se había previsto este resultado, por lo que se debe posponer un abordaje específico, considerando las historias de vida como la técnica apropiada a esta circunstancia. No obstante, el material recabado permite de forma tentativa plantear algunas hipótesis interpretativas que se expondrán a lo largo del epígrafe. Este tema es interesante porque nos permite explorar cómo ambos cónyuges, que desempeñan la misma ocupación y tienen una relación afectiva y familiar en común, gestionan las necesidades del hogar. Corroborando el planteamiento de Joan Acker, los testimonios indican que mientras «ellos» se dedicaron de forma preeminente al empleo, «ellas», prácticamente en solitario, gestionaron no solo el empleo, sino las responsabilidades domésticas y de cuidado (Acker, 2006: 448).

Ya se señaló que las condiciones de trabajo del personal de conducción de trenes son exigentes, especialmente si se considera que la jornada laboral es susceptible de verse alargada por incidencias en línea, y que el trabajo a turnos afecta a los patrones biológicos y a las relaciones personales, familiares y sociales. Estas particulares características hicieron pensar a muchas personas, y en particular a los maquinistas varones, que las mujeres no tendrían una continuidad prolongada, pues no soportarían las adversidades de la ocupación, máxime si además se contempla que España no es un país donde exista una cultura de la corresponsabilidad. Si en el empleo estándar se advierten diversas estrategias adaptativas, mayoritariamente seguidas por las mujeres (jornadas a tiempo parcial, excedencias, reducciones de jornada, etc.), el sector ferroviario no sería una excepción en las tendencias socio-laborales.

En la publicación sindical *Señal Avanzada* apareció un artículo titulado «Real como la vida misma» en el que se denunciaba la movilidad funcional descendente que experimentaban algunas agentes. En el relato se argumenta tanto su posición de minoría como la presión de las exigencias de conciliación entre vida familiar y vida laboral. Por su elocuencia reproducimos el texto íntegro:

Experimentó el rechazo de sus compañeros desde el primer día: estaba robando el puesto de trabajo a sus hijos. Luego vino todo lo demás. Era difícil guardar el

equilibrio: si aceptaba ayuda, malo (claro, una mujer no puede, ya se sabe), si la rechazaba, peor (estirada, chula, autosuficiente). No era muy divertido aguantar horas de conversación sobre las tías buenas, etc., pero si intentaba aislarse era seca y una antipática y si «confraternizaba» demasiado, podía encontrarse al día siguiente con la lista de los compañeros con los que supuestamente se había acostado. Sus opiniones sobre las condiciones de trabajo no contaban, porque todo el mundo sabía que ella no necesitaba el dinero como ellos (no quedaba claro si tenía que mantenerse del maná del cielo o del hombre de turno: padre, marido...). Después llegó el primer hijo, y con él, el baile de canguros, guarderías, abuelas, etc. Porque era normal que ella se ocupara de todo esto. Al fin y al cabo, era la madre, y además, no muy buena madre, dejando a su hijo en otras manos por las noches, los fines de semana... Entonces le llegó la oportunidad de pasar a una oficina, y la cogió. Tal vez se sintió aliviada, tal vez derrotada, tal vez las dos cosas a un tiempo. Poco importa. Los compañeros se sonrieron: «Mírala, por fin se ha colocado». Todo volvía a estar en orden.⁴⁰

Esta expresión tan elocuente, «colocar», para hacer referencia a las maquinistas que optaron por un puesto administrativo, ha salido en varios de los testimonios recabados. Sin embargo, las decisiones para solicitar una movilidad funcional no siguen un mismo patrón, sino que dependen de una multiplicidad de elementos dinámicos que obligan a describir a esta subcategoría con enorme sutileza.

Afortunadamente, la realidad es siempre más compleja que la inercia a la simplificación analítica, y el estudio de los testimonios reunidos y de las conversaciones informales mantenidas con las maquinistas permiten matizar el sentido de las decisiones de las conductoras, que adquirieron las competencias profesionales para ejercer la conducción ferroviaria, pero que, a día de hoy, no permanecen en activo.

Los datos primarios describen que los factores determinantes para separarse de la conducción no solo obedecieron a la búsqueda de un escenario más favorable con la conciliación, sino que las elecciones respondieron a muchos más elementos, como son: la búsqueda de un puesto adecuado a las credenciales formativas previas, los efectos de la accidentabilidad laboral, las limitaciones generadas por haber padecido una enfermedad grave prolongada, la oportunidad de promoción ascendente o, en el peor de los casos, por razón de acoso.

Algunas agentes solicitaron un proceso de movilidad funcional descendente como «auxiliares de depósito» o en divisiones administrati-

⁴⁰ *Señal Avanzada*, publicación de la Secretaria de la Dona del Sindicat Ferroviari Nacional de Catalunya (CCOO), n.º 1, mayo de 1990.

vas—, especialmente orientado a salvar la penosidad del trabajo a turnos y, en consecuencia, el desarraigo familiar y social. En esta decisión se han identificado ocho casos de los diecisiete «abandonos»:

AUM2: Poco tiempo después de tener a mi primera hija se convocó la oposición interna a la categoría de vendedor (ahora llamado cuadro técnico comercial) y pedían titulados de grado medio. Era pasar de nivel 4 a nivel 7. Superé las pruebas y cambié de actividad. No lo hice solo por tener un horario más estable, sino también porque me empezaba a resultar monótono el trabajo «me había gustado mucho tracción mientras me supuso un reto, pero me gusta aprender cosas nuevas⁴¹».

No es infrecuente encontrar, incluso entre las mujeres maquinistas, presunciones culturales sobre el trabajo de cuidados que favorecerían y aplaudirían este tipo de decisión:

M1: [ante la pregunta de la problemática de la turnicidad] ... Hombre, en el caso mío, yo por ejemplo no tengo hijos por opción, optas. Yo tengo compañeras que los tienen, como te comentaba, xxx tiene dos niñas y sigue de maquinista, trabajando. Pero yo creo que cuando tienes hijos ya la vida... Un hombre, cuando tienes hijos, sí que puede seguir haciendo turnos, pero las mujeres, cuando han tenido críos, ya tiendes más a quedarte en depósito, a entrar en turnos que sean más fijos aunque sea de..., ¿no?... yo creo que no está para tener niños pequeños...

Si bien el imaginario colectivo presupone que las mujeres abandonan la carrera profesional para atender las necesidades del hogar y evitar las tensiones de conciliación, la realidad es siempre más compleja y diversa y, en ocasiones, contradictoria con la costumbre. Existen otras razones que condicionaron la decisión de permanecer en la conducción ferroviaria. Por ejemplo, en dos casos, la movilidad funcional respondió a la oportunidad de ocupar una categoría laboral asociada directamente a la formación cursada antes de acceder a Renfe⁴².

⁴¹ En la misma dirección puede consultarse la experiencia de Azucena González López (*Líneas*, octubre de 2007, pp. 22-23).

⁴² Gloria Esparcia Liberal (2ª promoción civil), antes de cumplir los cinco años como ayudante de maquinista se incorporó al área de informática, donde permanece desde 1986, *Líneas*, núm. 41, septiembre de 2009, págs. 33-36.

La informante AUM1 se integró en la unidad de servicios médicos de empresa, antes de consolidarse como maquinista, pues era diplomada en enfermería.

La informante EM2 declaró que su acceso a la categoría de ayudante era una estrategia para acceder a Renfe y, desde allí promocionar al laboratorio químico de empresa

En la documentación compilada también se ha identificado un caso, donde la maquinista, con una carrera consolidada, pasó a interventora por un accidente laboral con resultado de pérdida de visión. Análogamente, el diagnóstico de un tumor y el tratamiento prolongado en radio y/o quimioterapia condicionaron la decisión de no continuar en la conducción a otra agente.

También se documentó el caso de una ayudante de maquinista que abandonó la empresa por experimentar un conflicto de intereses con su pareja, ante la ineludible movilidad geográfica del primer destino. No obstante, esta decisión también se ha detectado en sentido inverso. El compañero de la maquinista (no vinculado al sector) abandonó su puesto de trabajo cuando esta se trasladó:

M2: Luego, cuando ascendí fui a xxxx. Ahí sí que me fui, ya tenía a mi hija mayor y a mi pareja, y nos fuimos allí. Él dejó el trabajo y nos fuimos a xxxx... Mi marido siempre lo dice: «yo soy la mujer del maquinista...».

Existen, al menos, dos casos documentados de mujeres, ayudantes de maquinistas, que se han separado de Renfe. El caso a), renunció al empleo en Renfe por soportar acoso laboral. Siendo ayudante de maquinista, solicitó una movilidad funcional para trabajar como factor y fue en ese puesto donde, según su testimonio, sufrió diversas discriminaciones que la empujaron a desvincularse definitivamente de la organización. El caso b) corresponde a una trabajadora fallecida, pero cuya historia ha surgido en varios relatos. Pertenecía a la primera promoción civil y experimentó diversos procesos de degradación:

AUM3: «En el primer encuentro de mujeres maquinistas conocimos a una compañera a la que le hicieron la vida imposible: mientras fue ayudante de maquinista, ningún compañero quería ir con ella y además la trataban mal. Tuvo que dejar el trabajo y creo que le dieron otro puesto de trabajo, aunque no recuerdo dónde. Se jubiló pronto por una enfermedad que la invalidó. Esta chica falleció de un cáncer hace dos años».

Un itinerario mucho más minoritario es bajarse de la cabina de conducción por aceptar una promoción a mando intermedio de la organi-

(expectativa frustrada por el cierre de ese departamento): «Yo entré con idea de que iba a promocionar, entonces en Renfe había laboratorio. Yo entré con la idea de que iba a promocionar a química... ya se empezó a externalizar lo de los laboratorios y ya no era tan fácil, ya no había la posibilidad. Y luego pues, bueno, ya fui estando bien».

zación empresarial. Con este perfil hemos identificado dos trayectorias. No ejercen la conducción pero ocupan puestos de dirección intermedia en los destinos de gerencia y evaluación de incidencias en línea, respectivamente.

Promocionadas de otras divisiones

Desde su nacimiento las compañías ferroviarias establecieron un proyecto de carrera entre los agentes contratados, por lo que funcionó de forma generalizada un mercado interno dentro de la organización que permitía una adhesión dúctil de los trabajadores a la organización (Ballesteros, 2010: 193). También, Renfe estableció la posibilidad de promoción interna. En el caso de la conducción de trenes, esta política se ofrece a todo su personal, por lo que cumple con el principio de igualdad de oportunidades. En esta trayectoria se han identificado a doce mujeres (tabla 30), de la cuales se cuenta con el testimonio de tres de ellas.

La informante AUM3 ingresó como peón, tras no obtener puntuación suficiente en las oposiciones a factor e informador en 1981, puesto que ocupó durante 19 años. En 1998 solicitó un curso de formación para ayudante de maquinista y se le concedió, aunque su reconversión definitiva no llegaría hasta el año 2001.

La maquinista AUM10 ingresó en la división de talleres, en la especialidad de electricidad, a través de las escuelas de aprendices de Renfe en 1981, puesto que ocupó durante 19 años. En 2000 se publicó un proceso de reconversión y se presentó. Aprobó, recibió la preceptiva formación y ahora es maquinista de cercanías.

La agente AUM11 aprobó la oposición a factor en 1982, en 1993 se hizo interventora y en 2007 superó el proceso de reconversión para acceder a la conducción ferroviaria. Actualmente trabaja en el cuadro de servicio de media distancia.

Se puede concluir que las mujeres maquinistas, a pesar de las dificultades iniciales y los prejuicios sexistas, han permanecido de forma mayoritaria vinculadas a la conducción ferroviaria por espacio de tres décadas. Sus trayectorias laborales describen diversos itinerarios, pero en general sus carreras son asimilables a las de otras mujeres asalariadas, desarrollando estrategias adaptativas para conciliar la doble jornada —trabajo remunerado y trabajo de cuidados—.

A MODO DE SÍNTESIS

No es ninguna novedad afirmar que el ferrocarril ha limitado el acceso de las mujeres al empleo. En el imaginario social se presume que las desigualdades y discriminaciones por razón de género están desapareciendo. Sin embargo, este sector sigue manteniendo barreras que limitan y segregan al 50% de la población activa española. En este capítulo se incide en describir los mecanismos de exclusión hacia las mujeres en el sector ferroviario como una consecuencia directa de las políticas de organización de empresa. Este dominio masculino en el sector ferroviario no es una característica exclusiva de España, sino que se constata en todo el mundo, habiendo sido denunciado desde distintas asociaciones como la American Railroad Women, la League of Railway Industry Women o los escasos boletines ferroviarios de la International Transport Worker's Federation.

La extrema subrepresentación de mujeres en la conducción ferroviaria no es un fenómeno casual, sino que puede explicarse desde principios organizativos. Examinada la genealogía en el acceso a Renfe, se puede constatar que la subrepresentación femenina en la conducción ferroviaria está muy relacionada con la preeminencia del ejército como mecanismo de selección de maquinistas (1941-1989). Lamentablemente, la apertura de oportunidades para el personal civil, incluidas las mujeres, solo fue efectiva en tres promociones (1980-1982), cuestión que ha producido un negativo resultado en la consecución de la paridad por razón de sexo. Con todo, lo más lamentable es la privatización efectiva de la formación de maquinistas de tren mediante las escuelas técnicas profesionales, desde el año 2008. Considerando que el transporte de viajeros y mercancías por ferrocarril sigue siendo un servicio público y estratégico, no debe limitarse ni condicionarse el acceso de aspirantes a maquinistas en función de la renta disponible de las personas y/o familias, pues esta política conlleva un cierre efectivo de oportunidades para todas aquellas que no puedan desembolsar un significativo capital económico, y, por tanto, la ocupación se convierte en un privilegio.

Este estudio empírico ha demostrado que, cuando a las mujeres se les brindó la posibilidad de empleo, se postularon y mostraron competencia para desempeñar el «oficio», permaneciendo, como se ha descrito, mayoritariamente en la ocupación.

Sin embargo, el futuro no será tan permeable a la equidad. Por un lado, tal y como constatan algunas informantes, las nuevas generaciones no tienen ninguna referencia de este nicho de empleabilidad, que,

dicho sea de paso, es una ocupación regulada, bien remunerada y con posibilidades de promoción de carrera. Esta idea la expresó Felicidad González, maquinista de Renfe, en declaraciones a la revista *En Punto*: «El desconocimiento y la falta de información son los principales motivos por los que este trabajo continúa siendo mayoritariamente desarrollado por hombres»⁴³. Y con la que coincide la primera conductora francesa de alta velocidad, Sylvie Guedeville: *Je suis l'une des premières femmes à avoir obtenu un BEP en électro-mécanique et je suis la première à conduire un TGV. À travers mon parcours, je voudrais montrer que, pour les filles, il n'y a pas seulement couture, coiffure, esthétique, social. D'autres secteurs s'ouvrent à elles. Il faut qu'elles le sachent*⁴⁴.

A esta falta de visibilidad hay que añadir también la privatización de la formación profesional específica, mediante las escuelas técnicas profesionales que, a diferencia de Gran Bretaña o Francia, convierten el empleo en un privilegio de clase que, a buen seguro, reproducirá tendencias de endogamia y androcentrismo. La categoría de maquinista debe estar abierta a todas las personas que tienen competencia, independientemente de su sexo o etnia. Cuando las organizaciones ofrecen más oportunidades y beneficios a los hombres que a las mujeres, a los nacionales que a los extranjeros, a los heterosexuales que a los que tienen otras preferencias sexuales, etc., crean o reproducen la desigualdad dentro de la organización y la desigualdad económica y social.

La principal recomendación que se deduce del análisis es que las empresas ferroviarias con mayoría de capital público —Grupo Renfe y Grupo Adif— deben publicitar mediáticamente sus ofertas de empleo y desarrollar campañas específicas de promoción dirigidas a suscitar el interés entre aspirantes mujeres, pues, en el contexto de crisis en el que nos encontramos, la inserción laboral es un derecho de todas las personas, con independencia de su sexo.

En la línea de acciones orientadas a alcanzar la equidad de género, es necesario seguir creando conciencia de la naturaleza sistémica del problema; este capítulo trata de ser una contribución empírica al servicio de ese fin.

⁴³ *En Punto* (abril-mayo de 2010, pp. 29-32).

⁴⁴ Jocard, Alain (2005): «Sylvie Guedeville: Première et unique femme conducteur de TGV» (Agence France Press, Réf. PAR159342, 1/03/2005).