

IV.3. La construcción del empleo ferroviario como una profesión masculina, 1857-1962*

Esmeralda Ballesteros
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE

INTRODUCCIÓN

En la segunda mitad del siglo XIX, tres décadas después de que se iniciara en Europa la expansión de los caminos de hierro, se inaugura en España la era del transporte moderno. La expectación entre los contemporáneos era inevitable, el *gigante de vapor* auguraba una época de bonanza social y económica. En buena lógica se esperaba un efecto dinamizador sobre el mercado interior, al favorecer la movilidad de personas y mercancías de una forma más rápida y barata. Sin embargo, la euforia inicial no alcanzó un resultado satisfactorio, ni para las empresas, que obtuvieron modestos beneficios, ni para el país, que escasamente aprovechó la posibilidad de estimular su economía interna¹. Pese a ello, la explotación del ferrocarril supuso un filón excepcional de empleo y también un nuevo sistema de gestión empresarial².

La historia del ferrocarril en nuestro país cuenta ya con significativas contribuciones desde dimensiones diversas —técnica, económica, estética, etc.—, pero faltan estudios que centren su atención en el factor

* Agradezco a mi colega Tomás Martínez Vara sus observaciones a la versión preliminar de este capítulo.

¹ Tortella (1973), Nadal (1975), Anes (1978), Gómez Mendoza (1982) y Comín, Martín Aceña, Muñoz y Olivares (1998).

² Ambos aspectos fueron señalados por Chandler (1987) para los ferrocarriles americanos. En Gran Bretaña, con aproximadamente medio millón de empleados ferroviarios, el transporte por vía férrea era uno de los sectores que, a finales del siglo XIX, más empleo había creado (Lummis, 1994: 64). Sobre la organización y gestión de los ferrocarriles, Armstrong, Bouneau y Vidal Olivares (1998). Para España, Vidal Olivares (1996 y 1999); Vidal Olivares y Ortuñez (1999 y 2002).

humano. Dimensiones como el empleo, la organización o las características de este particular mercado de trabajo nos son aún prácticamente desconocidas (con la excepción de Juez Gonzalo, 1992, 2000; Vidal Olivares, 1996; Ortuñez Goicolea, 1999; Ballesteros Doncel y Martínez Vara, 2001a y 2001b).

En las siguientes páginas se reflexiona sobre la presencia de las mujeres en el sector ferroviario español, en términos cuantitativos y cualitativos. El período anterior a la nacionalización se ha estudiado a partir de los documentos generados por las dos principales compañías del sector: *Caminos de Hierro del Norte de España* (NORTE) y *Madrid a Zaragoza y a Alicante* (MZA), mientras que, a partir de 1941, la escasa información está centralizada por RENFE. La cuestión que vamos a examinar es por qué la presencia de las mujeres ha tenido un carácter tan minoritario en esta actividad, máxime si se considera que en otros sectores industriales, con procesos de trabajo intensivo —textil, confección—, el empleo femenino alcanzaba cifras significativas. Como este fenómeno se reflejó en otros países occidentales, creemos que las respuestas se relacionan tanto con la identidad profesional como con el modelo de organización adoptado por las empresas.

1. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO FERROVIARIO

La aparición del ferrocarril implicó, entre otros aspectos, la emergencia de un yacimiento de empleo completamente nuevo, el cual se caracterizó por una creciente y significativa contratación de efectivos, en una amplia gama de ocupaciones y oficios, y con unas condiciones de empleo más ventajosas que las que poseían los trabajadores agrícolas e industriales³. Además, el ferrocarril nació como una profesión aristocrática y aristocratizante; la 'distinción de clase' a través de la cualificación estuvo en la base del discurso de la dirección de las principales empresas (Matallana 1873: xxiii; La Pastora 1996: 11).

Antes de abordar el planteamiento central, interesa apuntar que el ferrocarril ordena la producción del transporte mediante la coordinación de distintos servicios, cada uno de los cuales aporta su especificidad a un complejo mecanismo técnico y humano. El primer requisito en el engranaje ferroviario lo constituyen las vías paralelas de hierro que dan nombre al mismo transporte; de su construcción y mantenimiento se ocupa el servicio de *Vía y Obras*. Esta fue el área más importante en los años de constitución de las compañías, y su actividad fue dirigida por prestigio-

³ No sólo perciben salarios monetarios más elevados, sino que disfrutaban de una serie de ventajas y beneficios sociales importantes —viajes gratuitos, licencias, gratificaciones, pensiones, socorros por enfermedad, etc.—.

son ingenieros civiles. En segundo lugar, se necesita contar con el material motor; la disponibilidad de los vehículos, locomotoras, máquinas de tracción, coches para viajeros y vagones para las mercancías, es competencia del servicio de *Tracción y Material*. Finalmente, cuando ya está determinada la infraestructura, el servicio general de la *Explotación* se ocupa de generar el transporte, organizando y coordinando la conducción y circulación de los trenes (*Movimiento*) y estableciendo las relaciones mercantiles con los clientes (*Agencias comerciales*). Este esquema se completa con las actividades relativas a las necesidades administrativas, estadísticas, y de control y seguridad.

Interesa también destacar, por su singularidad, la distribución espacial del empleo. La actividad ferroviaria determina que los trabajos administrativos se concentren casi en su totalidad en los llamados 'servicios centrales', también conocidos como oficinas. Por otro lado, el área de la 'explotación' se encuentra dispersa sobre el territorio, disponiéndose en torno al recorrido de las líneas. Comprende las tres divisiones principales: *Tracción y Material*, *Explotación* y *Vía y Obras*, y aglutina las dos terceras partes del empleo de las compañías. Esta diferenciación espacial implica, también, una división ocupacional. Los servicios centrales aglutinan básicamente la plantilla de los empleados que poseen el 'saber experto': ingenieros, técnicos y alto personal de administración, aunque entre ellos se encuentre un pequeño porcentaje de subalternos, mientras que la explotación ferroviaria concentra las ocupaciones características del funcionamiento de los trenes: maquinistas, fogoneros, jefes de estación, factores, guardagujas, asentadores, etc.

El análisis de la organización permite comprender cómo y por qué se establecen unas determinadas condiciones de empleo. Su estudio implica un conjunto amplio de variables, entre las que sobresalen el diseño, análisis y gestión de la actividad económica, susceptibles de ser abordadas desde varias disciplinas. En este caso, la dimensión sociológica predomina sobre otras perspectivas, y se apoya en la tesis de que las principales compañías españolas adoptaron formas de organización encaminadas a ejercer un control efectivo sobre una estructura empresarial de gran tamaño y compleja división del trabajo, y desarrollaron modelos de gestión burocráticos, en cierto modo precedentes de la organización científica⁴. La formulación weberiana resulta el marco teórico más convincente, y se ha adoptado por ser Weber el primer científico social que se ocupó de estudiar sistemáticamente las características y

⁴ La burocracia moderna no surge con la industrialización, pero se generaliza con ella, tanto en los diversos regímenes económicos como en los distintos ámbitos de la propiedad. La evolución histórica y la importancia de la burocracia industrial puede verse en Perrow (1992: 19-56).

relaciones que se derivan de formas de autoridad y estructuras organizativas⁵. Para Weber, la creciente burocratización de las empresas respondía esencialmente a su superioridad técnica sobre cualquier otra forma de organización. El *tipo ideal*, al que reconoce atributos de *precisión, rapidez, univocidad, oficialidad, continuidad, discreción, uniformidad...*, estaba condicionado a la presencia de tres supuestos: la extensión de la economía monetaria, especialmente la generalización de la retribución mediante salarios, el crecimiento numérico de la organización, y el desarrollo interno de las tareas administrativas⁶. El trabajo ferroviario se regía por reglas y normas complejas (reglamentos reguladores, estatutos de personal, circulares y órdenes de servicio y de dirección), nacidas de las exigencias técnicas y de seguridad que impone la gestión de las redes ferroviarias. En términos estrictamente weberianos, el reclutamiento de personal, la promoción y, en general, las reglas que definen la carrera burocrática se configuran sobre la base exclusiva del mérito y la capacidad, por lo que es imprescindible una formación profesional apropiada al cargo.

2. EL EMPLEO FERROVIARIO: UNA CONSTRUCCIÓN MASCULINA

El modelo de organización adoptado por las primeras compañías ferroviarias fue diseñado para ser integrado únicamente por hombres, un perfil coherente con el modelo burocrático, al que las empresas presuponían un comportamiento productor más eficiente⁷. Aunque la nueva

⁵ Weber describió la racionalidad de un modelo que estaba observando. No estaba proponiendo una innovación de la organización del trabajo, sino exponiendo mediante un discurso estructurado las características y la lógica interna de una forma de organización en expansión.

⁶ Las características del modelo de burocracia moderna son seis: estandarización (regulación de los espacios de poder y establecimiento de rutinas de responsabilidad); sistema jerarquizado; formalización (mediante procedimientos administrativos, jurídicos y comerciales); profesionalización (sobre el que está definida la trayectoria profesional); especialización (óptima división del trabajo); y centralización (Weber, 1979: 706-752).

⁷ Para Witz y Savage (1993), las organizaciones burocráticas descansan sobre bases marcadas por el género, por tanto, no se pueden comprender sin hacer referencia expresa a éste. Su racionalidad sería esencialmente masculina. El fenómeno de excluir sistemáticamente a las mujeres del mercado de trabajo ferroviario estuvo muy lejos de ser privativo de las empresas españolas. Las compañías inglesas fueron igualmente muy reuentes a la hora contratar personal femenino. Según Cohn (1985), los directivos de la *Great Western Railway* siempre prefirieron ocupar a varones en sus oficinas, aunque les resultara más caro. La discriminación sexual aún era elevada dentro de *British Railway* en la década de los ochenta del siglo XX (Robbins, 1986). Sobre la división sexual del empleo en Gran Bretaña en el siglo XX, véase Hasley y Webb (2000).

actividad incorporaba una considerable diversidad ocupacional en la que coexistían antiguos y nuevos oficios, la contratación de los agentes se realizaba a partir de dos exigencias: 'cualificación' y 'exclusividad', a las que, para algunos puestos, además, habría que agregar la 'fuerza física'. Estas características legitimaron el discurso de los directivos para excluir a las mujeres del empleo ferroviario, y fueron, en última instancia, la base de los argumentos clásicos de la división sexual del trabajo.

La *cualificación* fue el requisito capital de selección del personal fijo; hasta en las ocupaciones más subalternas se impuso la condición de saber leer y escribir. El cargo era una profesión (principio de profesionalización), por lo que la exigencia de una formación específica estaba en relación directa con la responsabilidad de la ocupación. Weber afirma que "*el funcionario moderno pretende y disfruta de una estimación social estamental*"; a tal efecto, los diplomas y credenciales ejercen una influencia primordial en el acceso a los cargos medios y superiores. Dentro del mosaico de las profesiones ferroviarias se pueden distinguir tres tipos de agentes: a) personal facultativo y técnico — en posesión de un título académico o profesional—; b) personal subalterno fijo —examinado sobre aptitudes básicas (lectura, escritura y aritmética) y conocimientos específicos del puesto a ocupar, y c) personal obrero eventual —no se le exige ninguna formación, por lo que tampoco se le reconoce la identidad ferroviaria, representa la mano de obra barata y será utilizado como estrategia de contención de los presupuestos económicos—.

Cuando, en los años centrales del siglo XIX, se empieza a desarrollar la red ferroviaria en España, las mujeres no sólo estaban sistemáticamente excluidas del acceso a la formación profesional, sino que tenían muy limitada la posibilidad de la alfabetización. Antes de la Ley Moyano, la legislación educativa restringía poderosamente su acceso a la instrucción elemental, al tener la educación de las niñas un carácter privado y doméstico. La Ley de 1857, al prohibir las escuelas mixtas, restringió aún más las posibilidades educativas de las mujeres, porque cuando los fondos municipales no alcanzaban para pagar dos escuelas, era obvio que no se crearía la de niñas (Flecha, 1997: 13-26). El poder de la cualificación operó como el filtro más importante para el reclutamiento de los trabajadores y, al mismo tiempo, se exhibió como elemento de superioridad técnica de la nueva profesión, reproduciendo los intereses de clase.

La *exclusividad* total del individuo a los fines de la organización era otro de los elementos fundamentales para garantizar la seguridad y el éxito de la actividad ferroviaria. El grado de responsabilidad se encontraba íntimamente ligado a la entrega al cargo. No se trataba sólo de

imponer un trabajo a tiempo completo, sino de anteponer la necesidad del servicio a la vida personal⁸. Se debe recordar también que la ideología reformista de finales del siglo XIX y principios del XX adscribía la mujer al hogar, por lo que estaba condicionada a vivir dependiente de un familiar masculino, como hija o esposa. Esta característica se potenciaría con el desarrollo de la legislación 'protectora'. Por tanto, aunque la dirección de las concesionarias decidiera 'preservar' a las mujeres de las adversidades del trabajo ferroviario, se pone de manifiesto el determinismo de la división sexual del trabajo, que asignaba a los hombres el papel de productores y a las mujeres el de reproductoras.

Por último, el argumento de la *fuerza física* como un atributo exclusivamente masculino operó no sólo como una reivindicación del trabajo ferroviario, sino también como un elemento de identidad de este colectivo. Los reglamentos de personal regularon la exclusión de menores de 18 años y mayores de 35, salvo en los puestos de gestión técnica y dirección. Asimismo, la obligatoriedad de un reconocimiento médico previo al ingreso potenciaba la selección de agentes poco vulnerables⁹. La cultura corporativa ha atribuido al trabajador de los ferrocarriles una gran rudeza y un permanente 'espíritu de sacrificio'. Los rasgos de fortaleza, resistencia y tenacidad están, sobre todo, relacionados con las labores características de la explotación de los ferrocarriles, es decir, con los trabajos activos de los servicios de *Material y Tracción, Movimiento, y Vía y Obras*:

“...el oficio del ferroviario sigue siendo un oficio duro y rudo, al mismo tiempo que una escuela de sangre fría. Un verdadero oficio de hombre...” (SNCF, 1959: 8).

La 'fuerza' como cualidad profesional jugaba, esencialmente, un papel cohesionador entre los ferroviarios. La magnitud de las grandes concesionarias impedía resolver de forma automática la coordinación, centralización y subordinación de los agentes sólo desde el principio de

⁸ En palabras de Weber “[El desempeño de un cargo] *exige todo el rendimiento del funcionario, sin detrimento de la circunstancia de que pueda estar bien determinado el tiempo que esté obligado a permanecer en la oficina cumpliendo con sus deberes...*”. La misma existencia del 'avisador', agente encargado de localizar a los trabajadores cuando surgía una emergencia, ilustra parte de esta tesis (Weber, 1922: 706-752).

⁹ En las condiciones de ingreso, el Reglamento de Trabajo de RENFE de 1945 (art. 45) especifica que, además de la aptitud intelectual proporcionada, según la naturaleza de la categoría, los aspirantes deberían gozar de *buena salud y aptitud física suficiente*. En el Reglamento de Régimen Interior de RENFE (1962: 74) se señala la obligación de cambiar de destino a aquellos agentes con 'pérdida de facultades' [físicas].

autoridad. Se necesitaba, también, transmitir al trabajador que era miembro de la organización 'selecta' que cumplía un gran servicio público. En ese sentido, era necesaria una 'unidad ideológica' que permitiera una identificación y adhesión a los fines de la organización para minimizar los costes de integración de distintas carreras profesionales. Muchos agentes interiorizaron perfectamente el mensaje, y llevaron a gala tales atributos¹⁰.

2.1. LAS ANTIGUAS COMPAÑÍAS

2.1.1. *Recaudadoras y limpiadoras*

La presencia de mujeres en las plantillas de las antiguas compañías ferroviarias se limitó, durante muchos años, a incluir a algunas de las esposas e hijas de antiguos empleados como una respuesta proteccionista ante los dramáticos efectos de la siniestralidad laboral¹¹. Los accidentes eran un elemento cotidiano en los espacios de la explotación ferroviaria. En un contexto de falta de cobertura institucional, perder la vida o quedar inválido suponía descender hasta el umbral de la pobreza (Montoya, 1992: 25-47). En este sentido, se estableció la concesión de socorros, consistente en una indemnización monetaria, como una medida que amortiguara temporalmente el incierto futuro de los familiares de las víctimas. Para ilustrar esta tesis se ha realizado un seguimiento de los datos que, sobre este aspecto figuran en las actas del Consejo de Administración (CA) de la MZA, desde la formación de la compañía hasta el año 1874, momento en el que se creó la Caja de Previsión¹².

¹⁰ El término 'raza ferroviaria' (Vincenot, 1981) alude a este aspecto. "Permítasenos hablar de las horas de servicio en los tiempos heroicos, si así se puede llamar la época en que se prestaban doce horas, de ocho a ocho, cuando no existían descansos quincenales o semanales" (Ibáñez Fernández, 1954: 71); *Vía Libre*, "Otros tiempos" (1984: 23-28); "El trabajo a turnos ininterrumpidos, la responsabilidad sobre vidas ajenas, la dureza de las condiciones de algunos oficios, entre otras, son las circunstancias que han marcado el carácter ferroviario (Lapastora, 1996: 18-19).

¹¹ En las Actas, la expresión utilizada para otorgar socorros y ayudas era: "(el Consejo) *movido por un sentimiento exclusivamente piadoso concede...*". La política de incorporar esposas e hijas de antiguos empleados ha sido observada también en el servicio de Telégrafos (Franco Rubio, 1981).

¹² Desde noviembre de 1863 —Acta del Consejo de Administración, día 2— se encomienda a los señores director y consultor el encargo de proyectar el establecimiento de un montepío para los empleados de la Compañía, a fin de asistir a los parientes directos de las víctimas por accidente. Después de sucesivos informes y consultas con el *Comité de París*, el Consejo de Administración aprueba la creación de una Caja de

La concesión de socorros alcanzaba fundamentalmente a las viudas e hijos, pero también, aunque con mucha menor frecuencia, a padres e incluso hermanos de las víctimas. La petición de los mismos se realizaba al *Consejo* por parte de un jefe intermedio o superior que, a su vez, habría recibido la demanda del inmediato mando del trabajador. El CA consideraba en sus sesiones ordinarias la viabilidad y cuantía de las ayudas. Hasta 1860 la aprobación de éstas resultó insignificante, pero a partir de entonces se produjo un crecimiento revelador, probablemente relacionado con la expansión de la red en esos años. Es posible que la concesión sólo beneficiara a una parte de los afectados por accidentes de trabajo, en particular a los agentes de plantilla con cierta antigüedad¹³. Así, el acta del *Consejo* correspondiente al dos de julio de 1868 recoge:

“...El señor ingeniero jefe de la Tracción y del Material en carta de que se entera el Consejo, al anunciar el fallecimiento del Sr. Gorbea, inspector de la Tracción, hace presente que el mismo deja a su viuda y seis hijos faltos de todo recurso, y propone en vista de los buenos y leales servicios prestados por aquel celoso empleado, que se abone a su viuda hasta fin de año el sueldo que disfrutaba su esposo”.

En algunos casos el favor del CA de la MZA no se limitó a una compensación económica, sino que favoreció la contratación de familiares de las víctimas¹⁴. ¿A qué agentes se aplicó esta medida? ¿Por qué algunas mujeres pudieron acceder al impenetrable empleo ferroviario y otras no? La hipótesis más plausible es que, en ausencia de varones y ante la dificultad de supervivencia de los hogares de empleados fijos fallecidos en accidente, las compañías contemplaron la incorporación a la plantilla de sus mujeres. La fuente permite localizar algunos de los casos en los que se llevó a cabo esta práctica. La primera referencia data del mes de noviembre de 1857:

Previsión (9-12-1874). Esta decisión tuvo relación con el buen resultado del ejercicio económico en 1873 y con el celo que en tal iniciativa puso Montesino (Juez Gonzalo, 1992: 325). El funcionamiento de la caja de previsión se regulaba por un reglamento de 24 artículos, de entre los que destaca el que los fondos de dicha caja serían aportados íntegramente por la compañía, con el beneplácito de la *Junta General de Accionistas*. A ella tendrían derecho los empleados de plantilla con sueldo anual, maquinistas y fogoneros. La duración de esta caja alcanzaría hasta el año 1900, en que se estableció una nueva figura la *Caja de Retiros*.

¹³ La concesión de socorros estaba regulada por las Ordenes de Dirección 75 y 80 —ACA 6/03/1872—, pero desconocemos su contenido por no haberse localizado dichos documentos.

¹⁴ La tendencia a ‘colocar’ en el ferrocarril a familiares o parientes de empleados alcanzó a todos los niveles del sector. En la compañía NORTE estaba previsto que una tercera parte de la oferta de empleo femenino se reservase a viudas y huérfanas que *permanecieran solteras* (NORTE, 1918: 5).

“...El Consejo a propuesta del Director acuerda que se siga satisfaciendo durante los años 1858, 59 y 60 a la viuda del fogonero Manuel Ortega, muerto en acto de servicio, la pensión de 10 reales diarios que ha venido disfrutando desde 1852; pero utilizando si posible fuese los servicios que pudiese prestar en la Estación de Madrid”¹⁵.

El sueldo anual medio de un fogonero, según la plantilla aprobada el 3 de marzo de 1858, era de 6.000 reales-año, es decir, que la pensión otorgada de 10 reales-día representaba, aproximadamente, la mitad del salario monetario. En el contexto de la época, dicha cantidad era percibida en la categoría de ‘oficial de oficio’, por lo que se puede afirmar que la viuda de Manuel Ortega obtuvo un sustancioso beneficio del Consejo. Es muy probable que este derroche de generosidad se debiera a que fuese el primer suceso registrado de accidente mortal. Mención especial merece el caso de la viuda de Cabezón, que se incluye como personal de plantilla en los nombramientos oficiales del *Servicio de Explotación*, en el puesto de recaudadora¹⁶. Esta mujer, de la que no consta su identidad, será objeto de una evidente discriminación salarial. Aunque su función era igual a la de sus homólogos masculinos —expende en las estaciones los billetes de viajeros y recaudar su importe—, su sueldo era significativamente menor. El estudio de las retribuciones en las empresas ferroviarias debe ser considerado no sólo desde el contenido del puesto, sino también desde la jerarquía de destinos. Los recaudadores, como otras ocupaciones, tenían asignados sueldos diferentes según la importancia de la estación en la que sirvieran. En 1858, MZA tenía establecidos seis niveles. A la viuda de Cabezón se le asigna un sueldo anual de 4.800, reales siendo su destino la única estación de 2ª clase de toda la línea: Aranjuez. El salario del recaudador de la estación de Madrid (1ª clase) era de 8.000 reales-año, mientras que los de Albacete y Almansa (3ª clase) disfrutaban de 6.000 reales anuales. Por tanto, a la viuda de Cabezón se la contrató en una estación de segunda clase, pero con un sueldo anual correspondiente a una de 4ª¹⁷.

Las actas han permitido localizar otros nombramientos de recaudadoras de estaciones, 13 mujeres sobre una plantilla que, en la década de los años sesenta del siglo XIX, rondaba los 3.500 agentes. El puesto de recaudador requería la capacidad de lecto-escritura y los rudimentos de la aritmética elemental. La contratación de viudas e hijas de empleados

¹⁵ ACA 28-11-1857. En 1861 se decidió alargar un año más la pensión concedida, pero proponiendo la contratación efectiva de la viuda como empleada de limpieza en la estación.

¹⁶ ACA 26-02-1858, folio 228.

¹⁷ Esta manera de proceder era una práctica ordinaria en la época. El sueldo de las maestras era, por norma, una tercera parte menos que el de los maestros (Flecha, 1997: 136).

en ese destino implicaba que eran poseedoras de esas aptitudes; por tanto, se puede deducir que pertenecían a familias con ciertos recursos. Dado que la compañía las favorecía, no por sí mismas, sino por los méritos de sus esposos o padres, su inclusión en plantilla no contemplaba la promoción¹⁸. Para las esposas analfabetas de trabajadores ‘fieles’ y ‘celosos’, la alternativa fue ocupar un puesto como limpiadoras en estaciones o en oficinas, cuya retribución se establecía mediante el pago a jornal.

2.1.2. *Guardabarreras de pasos a nivel*

La presencia de mujeres en las primeras concesionarias españolas hubiera resultado una completa anécdota —como vimos para el caso de la incorporación de viudas y huérfanas— si la normativa estatal de vigilancia no hubiera resultado tan escrupulosa. El régimen de concesiones del sistema ferroviario español reservaba al Estado la inspección y vigilancia del nuevo transporte, el cual prescribió la guardia permanente de aquellos puntos donde se produjera la superposición de vías con caminos tradicionales. El uso alternativo en la convergencia de las vías terrestre y férrea se regularía por los *pasos a nivel* mediante el uso de barreras, impidiendo que personas, ganado o carruajes se aproximaran al paso de los trenes. Esta decisión provocó la oposición crítica y reiterada por parte de las dos principales empresas, NORTE y MZA, ya que esta normativa les obligaba a realizar una voluminosa contratación no prevista en los presupuestos iniciales, que en última instancia no consiguieron cambiar¹⁹.

La respuesta, ante la imposibilidad de eludir la norma, fue el desarrollo de una estrategia empresarial en sintonía con el modelo de organización, que apelaba al ‘principio de especialización’. Para Weber, *la burocratización ofrece el óptimo de posibilidad para la realización del principio de división del trabajo en la administración según puntos de vista objetivos, distribuyendo los trabajos especiales entre funcionarios especializados y que se van adiestrando en la práctica constante. Ante la*

¹⁸ La ausencia de promoción en las condiciones de contratación de las mujeres se mantuvo hasta la nacionalización del sector (NORTE, 1918; RENFE: 1945).

¹⁹ Reglamento de Inspección y Vigilancia de los Ferrocarriles (*La Gaceta de Madrid*, 8-07-1859 y 19-01-1861). Los inspectores del Estado fueron celosos de su cometido y no dudaron en amonestar las faltas cometidas por la compañías, ACA 24-01-1861. A ello se refiere Maristany tras conocer la explotación de los ferrocarriles americanos: *Por lo que toca al Servicio de Vía y Obras, hay que decir desde luego que no existe en los Estados Unidos la vigilancia que tanto cuesta en los ferrocarriles europeos, especialmente en los españoles. Ya se ha dicho que los pasos a nivel de los ferrocarriles americanos no son guardados, en su inmensa mayoría, ni hay en tales ferrocarriles los vigilantes de día y de noche afectos a cada seis, siete u ocho kilómetros de vía, como en los nuestros* (Maristany, 1905: 148-149).

imposición de guardería en los pasos a nivel, que las compañías consideraban innecesaria, se recurrió al empleo femenino.

La dirección de las concesionarias no confería ningún valor profesional al puesto de guardabarrera, sustrayendo del mismo la cualificación cuando era ocupado por mujeres, pero dotándolo de otro significado si era desarrollado por hombres, tanto en el plano laboral como en el económico:

“Estando en general confiado el cargo de guarda-barreras a mujeres de los capataces o a obreros que viven en las casillas de los pasos, puede dispensárseles el no saber leer, con tal de que sus maridos tengan este grado de instrucción”²⁰.

La vigilancia de los pasos a nivel se dividía en: a) vigilancia diurna y/o nocturna, b) vigilancia de puntos especiales —puente, tunel, etc.—, y c) custodia de los pasos. En la confluencia de caminos principales, así como en puntos especiales, el puesto siempre estuvo ocupado por hombres, reservándose a las mujeres la guardería diurna y la custodia de pasos a nivel de carácter secundario. La óptima división del trabajo implicaba cubrir las necesidades que requería el destino. Ahora bien, si el destino era una prescripción absurda, lo más inteligente sería contratar mano de obra barata.

La incorporación de guardabarreras-mujeres se razonaba, desde la dirección, argumentando que, en muchos puntos, la guardería ocupaba unos minutos al día, al paso de las máquinas. Sin embargo, las condiciones reales de trabajo les obligaban a una presencia permanente en el puesto de vigilancia, no sólo para regular el tránsito de los trenes, sino también para velar que el ganado no ocasionara destrozos. Durante el día las barreras del paso permanecían abiertas, y se cerraban al paso del tren, mientras que por la noche las barreras, ordinariamente cerradas, eran elevadas ante la necesidad de tránsito²¹.

Si bien el alistamiento de mujeres entraba en contradicción con el pensamiento reformista, se aceptó emplearlas²². Cabe preguntarse, ¿a qué mujeres se contrató en este puesto? Para esta categoría, las concesionarias desarrollaron un modelo de empleo limitado a las mujeres casadas, exigiendo un vínculo de parentesco entre las guardabarreras y otros agen-

²⁰ NORTE (1885). El *Diccionario de los ferrocarriles* también advierte que la facilidad de desempeñar el servicio... *permite que se confíe a mujeres* (Diccionario, 1875: 258).

²¹ Diccionario (1875: 509-510) y NORTE (1885).

²² En abril de 1860, la compañía MZA solicitó y obtuvo del Gobernador Civil de Madrid el reconocimiento de su derecho a *hacer guardar por mujeres las barreras de los pasos a nivel*, ACA 3-05-1860.

tes del ferrocarril²³. En el reglamento general número seis de la compañía de Tarragona a Barcelona y Francia (TBF) se indica como condición particular de los empleados de vigilancia de la vía, la *conveniencia de ser casados o de casarse en breve plazo* (TBF, 1866: 7). El binomio hombre-mujer permitía el aprendizaje del contenido del puesto y aseguraba, en algunos pasos, la vigilancia las 24 horas, distribuyendo la responsabilidad en dos jornadas de trabajo y permitiendo la organización informal del servicio.

Esta decisión trataba de fomentar en los agentes una actitud de subordinación sin tensiones. Así, los obreros y obreras debían tomar conciencia del privilegio que se les otorgaba. El cabeza de familia ocupaba el papel principal, al ser el eje de grupo, y su jornal era el ingreso central; además se le concedía una vivienda, denominada casilla, en la que en muchas ocasiones se podía cultivar un huerto en el terreno anexo, y se proporcionaba a la esposa una retribución por realizar un trabajo que no requería ninguna 'cualificación'. Además, les estaba permitido ocuparse de sus quehaceres domésticos "*cuando el servicio no exigiera su presencia en la vía*", pero se prohibían expresamente llevar a los hijos²⁴.

El jornal asignado a las mujeres era netamente inferior al otorgado en idéntica denominación de puesto a los hombres (Tabla 1). Esta discriminación fue considerada en las primeras peticiones sindicales del colectivo ferroviario. En 1919 se reivindicó un jornal mínimo de una peseta diaria para las guardabarreras, a lo que no sólo la compañía no accedió, sino que respondió con rotundidad:

"son muy numerosas las guardesas que por ser esposas o hijas de guardas, capataces u obreros de la vía viven con ellos en viviendas que la compañía les concede gratuitamente abonándoles la asignación de 0,50 pts."²⁵.

²³ NORTE (1885). La inercia de favorecer a familiares de empleados quedó plasmada, posteriormente, en la Reglamentación del Trabajo en RENFE (1944).

²⁴ NORTE (1885: 39). "*...Los agentes de la vía anuncian a los conductores la existencia del peligro por medio de señales dispuestas al efecto, cuya ingrata misión llevan a cabo en todo tiempo, y por regla general, infelices mujeres que no reparan en abandonar a sus pequeños hijos en las altas horas de la noche y con temporales de horrible borrasca, para asegurar sus vidas y los intereses confiados al tren que ciegamente corre a precipitarse en el abismo...*" (Martín-Gamero, 1891: 50).

²⁵ Estudio de las peticiones formuladas por la comisión de personal ferroviario constituida la noche del 31-12-1918, en el local de la *Asociación General de Empleados y Obreros de los Ferrocarriles en España*, y entregadas por esta asociación a la compañía MZA el día 10-01-1919. Ver también Archivo Histórico de los Ferrocarriles, C/59/58.

TABLA I
SALARIOS DE GUARDABARRERAS, 1913

	NORTE			MZA		
	Agentes	Importe de los sueldos	Jornal diario ptas.	Agentes	Importe de los sueldos	Jornal diario ptas.
Hombres	572	434.350	2,08	465	271.348	1,60
Mujeres	2.624	635.556	0,66	1.442	158.998	0,30

FUENTE: Relaciones Numéricas del Personal de plantilla y jornalero de las compañías NORTE y MZA, 1913.

En resumen, la contratación de mujeres en el puesto de guardabarrera se realizó para contener el presupuesto de los gastos de explotación. Para ello fueron objeto de una prolongada discriminación, en el plano retributivo por percibir jornales muy bajos, y, en las condiciones de trabajo, porque fueron el último colectivo en beneficiarse de la aplicación de la jornada de ocho horas²⁶.

2.2. RENFE

Tras la nacionalización del sector ferroviario, la presencia de mujeres creció. El *Escalafón del Personal de RENFE de 1962*, ha permitido averiguar en qué puestos y desde qué momento se incrementó el empleo femenino. La fuente contiene un listado nominativo de todos los agentes contratados, clasificados por grupos y categorías profesionales, así como de sus respectivos años de nacimiento, ingreso y última promoción. Como la constitución de la Red Nacional se estableció integrando a todos los trabajadores de las antiguas compañías, se describe la trayectoria global de los mismos, aunque, lamentablemente, el documento no identifica la concesionaria de origen. De su consulta se deduce que RENFE desarrolló una política de contratación que hizo más permeable el mercado de trabajo ferroviario a las mujeres y permitió su ingreso en diversos servicios: 'personal técnico', 'personal administrativo' y 'per-

²⁶ Aunque por RD de 3/04/1919 se implantaba la jornada de ocho horas, las compañías ferroviarias consiguieron del Ministerio de Fomento la autorización para que la guardería de pasos a nivel quedara exenta de tal medida. Sería a partir del Decreto de 20/9/1934 cuando se hiciera efectiva, para este colectivo, la reducción de la jornada de trabajo. Son ilustrativas las cifras de la MZA. La aplicación de la jornada de ocho horas implicó que se pasara de 1.976 agentes en 1930, a 4.195 en 1935. Libros de Presupuestos de la compañía MZA (L164 y L195).

sonal subalterno'²⁷. Este fenómeno guarda relación con la tendencia general observada en el país, el crecimiento de la tasa de actividad femenina entre 1940 y 1960 (Borderías, 1993).

De entre los once grupos de personal que figuran en el *Escalafón*, el alistamiento de mujeres alcanzó a tan sólo cinco de ellos, con una participación desigual en los mismos (Tabla 2). Las incorporaciones se restringieron a una docena de ocupaciones sobre un total de 129 categorías. Las cifras recogidas en la Tabla 2 muestran el número total de contrataciones, y no los trabajadores en activo, ya que a esos datos habría que descontar las bajas por excedencia.

El empleo femenino no fue ni lineal ni homogéneo. La jerarquía de la cualificación estuvo presente en los efectivos, y coexistieron trayectorias de notable capacitación ('personal técnico' y 'personal administrativo') con puestos subalternos y ocupaciones reservadas selectivamente a las mujeres (enfermera, telefonista, guardesa, costurera, obrera y mujer de limpieza). Según los datos del *Escalafón*, los puestos que más empleo femenino absorbían eran los de guardesa (1.484) y mujer de limpieza (1.291). Para las primeras, la extinción de la categoría no tardaría en llegar, a consecuencia del proceso de modernización de la Red. Asimismo, se mantenía la política de considerar como candidatas a las familiares de agentes ferroviarios que, viviendo en sus casas, compatibilizaran su destino con las obligaciones domésticas²⁸. El grupo constituido por el 'personal administrativo' fue el que más oportunidades de empleo proporcionó (1.355), a diferencia del área de la explotación ferroviaria —*Vía y Obras, Movimiento y Tracción y Material*—, que mantendría su clásico veto²⁹. El empleo femenino entre el 'personal de talleres' se limitó a los puestos de costurera (29) y obrera (113). Mientras a las primeras se les reconocía una aptitud para el desarrollo de tareas de cosido y remiendo de tejidos, las obreras ejecutaban labores auxiliares, como cardado, lavado y limpieza. Los datos relativos al 'personal técnico' son los más reve-

²⁷ Se ha identificado, además, una presencia estadísticamente no significativa de mujeres en las siguientes grupos y puestos: Entre el *Personal Superior* constan 3 'jefes de servicio' y 2 'inspectores'. En el *Personal de Movimiento* figuran 1 'inspector' y 1 'jefe de estación'. Entre el grupo de *Personal Comercial* aparecen 1 'inspector de intervención' y 1 'agente de investigaciones'. Y, finalmente, entre el *Personal Subalterno* consta 1 'conserje' y 1 'ordenanza'. Por su marginalidad no se considerarán en el análisis.

²⁸ *Vía Libre* (1984, n.º 240: 11-15) y RENFE (1945).

²⁹ Aunque se han localizado 40 mujeres en el puesto de 'factor', creemos que esta contratación responde a la lógica paternalista ante los efectos de la siniestralidad laboral, y se sospecha que su incidencia se limitó a pequeñas estaciones. Tras el establecimiento de RENFE, una buena parte del reclutamiento se realizaría tras un período de formación en el ejército. El Convenio firmado con el Ministerio del Ejército afectaba sobre todo a las ocupaciones de la explotación ferroviaria: maquinistas, fogoneros, factores, jefes de

ladores, pues el grado de formación exigido seguía constituyendo un privilegio para las españolas en esos años, de lo que se deduce su pertenencia a la clase media. Estas trabajadoras habrían sido pioneras en el beneficio de la apertura y extensión de la educación superior y profesional, probablemente con vínculos de parentesco con empleados del ferrocarril³⁰. En este grupo figuran ocho licenciadas (1 en Económicas, 1 en Farmacia, 2 en Medicina y 4 en Químicas), 4 delineantes, 17 maestras, 94 practicantes y 40 enfermeras.

TABLA 2
MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO ESPAÑOL, 1962

GRUPO	PUESTO	Mujeres	Hombres
<i>Personal Técnico</i>	Licenciado	8	263
	Delineante	4	197
	Maestro	17	12
	Practicante	97	171
	Enfermera	40	0
N.º total de agentes: 1.266			
<i>Personal de Movimiento</i>			
Nº total de agentes: 30.695	Factor	40	6.433
<i>Personal de Instalaciones Fijas</i>			
Nº total de agentes: 9.931	Guardesa	1.484	0
<i>Personal Administrativo</i>			
Nº total de agentes: 7.173	Jefe de oficina	1	453
	Jefe de negociado	1	568
	Oficial de oficina	1.168	4.502
	Auxiliar de oficina	147	59
	Telefonista	38	0
<i>Personal de Talleres</i>			
Nº total de agentes: 54.635	Costurera	29	0
	Obrera	113	0
<i>Personal Subalterno</i>			
Nº total de agentes: 18.548	Mujer de limpieza	1.291	0

FUENTE: Escalafón del Personal de RENFE a 31-XII-1962. Elaboración propia.

La cronología de acceso de las mujeres al mercado de trabajo ferroviario español tampoco fue uniforme. A excepción de las ocupaciones de guardesa y mujer de limpieza, presentes desde la formación de las empresas, el grupo que más tempranamente acogió el empleo femenino fue el 'personal administrativo'. La incorporación de las mujeres a este grupo se desarrollaría sobre todo a partir de la segunda década del siglo XX. La

³⁰ Este perfil también se ha observado en las trabajadoras de Telefónica (Borderías, 1993).

fuelle no precisa si hombres y mujeres compartían espacio de trabajo o si, por el contrario, se habían establecido departamentos femeninos y masculinos.

En NORTE se estableció que una tercera parte del empleo femenino se reservaría a viudas y huérfanas de antiguos empleados, pero se señalaba como condición particular el que *permanecieran solteras*. Además, a las señoritas empleadas en trabajos auxiliares de administración se las excluía automáticamente de la promoción de la escala administrativa. Con el establecimiento de la Red Nacional ese panorama no se modificó al prescribirse en el Reglamento de 1945 el derecho de reservar la totalidad de las categorías de empleo femenino a viudas y huérfanas de ferroviarios (NORTE, 1918; RENFE, 1945: 36).

La experiencia de estas agentes presenta una gran analogía con el empleo femenino en la Administración del Estado. El acceso de las mujeres se inició cuando, en 1880, el Cuerpo de Telégrafos dispuso la admisión en calidad de auxiliares de las mujeres, hijas o hermanas del encargado de las estaciones que exigieran un aspirante. Esta medida se ampliaría en 1884 a las mujeres solteras y viudas, aun sin tener vínculos de parentesco. La crisis de 1917 precipitó, un año más tarde, la anulación de la obsoleta Ley de Administración, y se elaboró un nuevo Estatuto de Funcionarios que contemplaba la anexión de las mujeres en las categorías de 'auxiliar de oficina' y 'servicio técnico', siempre que superasen las mismas pruebas de acceso que los hombres³¹.

De los cinco puestos en los que el *Escalafón* registra mujeres, el de 'oficial de oficina' es el más voluminoso, y cabe advertir que esa denominación agrega la trayectoria de las categorías primera, segunda y tercera. En la Tabla 3 se presenta el total de contrataciones-año, entre 1913 y 1962. Antes de la nacionalización ingresaron 247 mujeres, siendo los períodos más dinámicos la década de los años veinte y el trienio 1938-40. En la era RENFE se realizaron 921 contrataciones (80 por ciento). Aunque fue irregular el ritmo de incorporación, se observa una marcada disminución en su volumen a partir de 1954³². Para el 'personal técnico', fueron las maestras las que antes se incorporaron a las plantillas de las antiguas compañías, seguidas de las delineantes, que lo hicieron en los años inmediatamente anteriores a la nacionalización. El resto de profesionales se integró después de 1941. La contratación de costureras y

³¹ Esta medida conllevó un crecimiento significativo del empleo femenino, pero modesto en términos absolutos. La apertura no tuvo, sin embargo, el mismo efecto en la promoción de las nuevas funcionarias, para las que el ascenso prácticamente no existió (Franco Rubio, 1981).

³² En la década de los años 50 se inicia una disminución paulatina y significativa de los efectivos, reduciéndose el número de empleados, entre 1954 y 1995, en más de un 72 por ciento (Comín, Aceña et al., 1998: 161-163).

obreras, adscritas al 'personal de talleres', supuso el 18 por ciento del total de las contrataciones, antes de 1941.

A diferencia de lo que se había observado para las guardabarreras (denominadas guardesas después de la nacionalización), ahora el modelo de empleo desarrollado por la empresa se limitaba a las mujeres solteras, al aplicarse desde 1945 las 'excedencias forzosas por matrimonio' (EFM). Sólo se señalaba como excepción la circunstancia de que se constituyeran en cabeza de familia, lo que les otorgaría el derecho al reingreso, en el momento que quedara una vacante libre. Además, las empleadas recibirían una dote consistente en obtener tantas mensualidades como años de servicio prestados a la empresa (RENFE, 1945). Esta política no afectó por igual al conjunto de las trabajadoras del ferrocarril. Entre el 'personal técnico' (166 contrataciones) se vieron obligadas a abandonar su puesto un 10 por ciento de las agentes (en total 19: 1 delineante, 2 maestras, 1 practicante y 15 enfermeras). Dentro del grupo de 'personal administrativo', el puesto de oficial de oficina registra un 16 por ciento de bajas (a 190 se les aplicó la EFM y 17 accedieron a excedencias voluntarias), mientras que, en la categoría de 'auxiliar de oficina', el índice de abandono superó el 96 por ciento. De las 147 mujeres contratadas, prácticamente la totalidad dejaron el puesto (a 130 se les aplicó la EFM, 3 ingresaron en una comunidad religiosa, 1 reingresó por oposición tras el traslado de su marido y 7 iniciaron una excedencia voluntaria). Entre las telefonistas (38 contrataciones), sólo 4 mujeres accedieron a la EFM, y se registró, además, una excedencia voluntaria.

En el empleo femenino del grupo 'personal de talleres', el cese por excedencia sólo se hizo efectivo para 4 obreras (3 en la modalidad de EFM y una con carácter voluntario). Y, en lo que respecta a las ocupaciones de guardabarrera y mujer de limpieza, la incidencia de las excedencias no fue muy elevada. Entre las guardesas se han contabilizado 82 bajas, menos del 6 por ciento (30 por supresión de paso, 28 voluntarias, 12 por traslado del marido, 9 por enfermedad y 3 por EFM). En lo relativo a la ocupación de 'mujer de limpieza', el índice de abandono supuso menos del 3 por ciento, y se han contabilizado 36 excedencias (7 por enfermedad, 21 por EFM, y 8 renuncias voluntarias).

TABLA 3
SECUENCIA DE INCORPORACIÓN DE MUJERES
A LA CATEGORÍA DE 'OFICIAL DE OFICINA'

Antiguas compañías		RENFE	
Año	Frecuencia	Año	Frecuencia
1913	1	1941	105
1914	1	1942	25
1915	2	1943	27
1916	0	1944	16
1917	1	1945	70
1918	3	1946	112
1919	5	1947	59
1920	10	1948	20
1921	2	1949	3
1922	14	1950	127
1923	19	1951	43
1924	11	1952	183
1925	15	1953	17
1926	25	1954	93
1927	8	1955	4
1928	1	1956	0
1929	25	1957	0
1930	8	1958	3
1931	2	1959	0
1932	2	1960	13
1933	3	1961	0
1934	7	1962	1
1935	4	1936	2
1937	4	1938	18
1939	29	1940	25

FUENTE: Escalafón del Personal de RENFE a 31-XII-1962.
Elaboración propia.

Ha sido habitual considerar a los ferroviarios como un colectivo profesional fuertemente cohesionado; sin embargo, el desarrollo de estudios más minuciosos atempera algunas afirmaciones clásicas. En relación con el empleo femenino también convendría desmontar algunos mitos. Para Lapastora (1996: 82), una de las modificaciones de la cultura de empresa consistió en la entrada de mujeres en puestos de trabajo considerados masculinos, pero, con los datos disponible, se puede afirmar que su presencia en la explotación ferroviaria no ha pasado de la anécdota³³.

³³ El número de jefes de estación en 1999 era de 1.182, 1.175 varones y 7 mujeres. *Vía Libre* (1999: 19-21).

La única referencia localizada sobre distribución por sexos de la plantilla del personal de RENFE es de 1995, e indica que el porcentaje de mujeres, sobre el total del empleo, era inferior al 10 por ciento³⁴. De hecho, en las contadas estadísticas de personal sólo se presenta el volumen agregado de agentes sin distinguir la distribución por sexos, un dato que es indicativo por sí mismo³⁵. No cabe duda de que la gran mayoría de las ocupaciones ferroviarias fueron configuradas como profesiones masculinas. Las cifras para Francia y Gran Bretaña revelan el mismo resultado (Bairoch, 1968). La participación de las mujeres en los ferrocarriles españoles estuvo muy limitada, pero fue mayor de lo que se sospechaba y de lo que aparece reflejado en la literatura sobre del sector³⁶.

4. CONCLUSIONES

La aparición, hace ya más de 150 años, del ferrocarril en nuestro país desencadenó importantes transformaciones de índole social y económica. Uno de los efectos dinamizadores, y por el momento menos conocido, fue la aparición de un colosal yacimiento de empleo, cuyo dinamismo no tuvo equivalencia en los demás sectores de la economía española. Se ha mostrado que el modelo de contratación de las empresas ferroviarias diseñó y ejecutó un mercado de trabajo genuinamente masculino. Los argumentos legitimadores para la exclusión de las mujeres — cualificación, exclusividad y fuerza — permiten reconocer una construcción social determinada por el modelo de organización burocrático.

En el período anterior a la nacionalización del sector, las dos principales compañías del país, NORTE y MZA, incorporaron masivamente mujeres en el puesto de guardabarreras para, sin burlar la exigencia estatal de vigilancia, contener el presupuesto de los costes fijos de personal. RENFE rompió con la exclusión sistemática, abriendo tímidamente su

³⁴ MOPU (1995): *Atlas Nacional de España*, Dirección General del Instituto Geográfico Nacional: 23.

³⁵ La interpretación de esta tímida apertura de RENFE al empleo femenino puede también resultar cuestionable: "...el ferrocarril fue uno de los símbolos del poder masculino... Aquella jerarquía, hecha a semejanza del modelo militar se ha disuelto en una organización en la que las mujeres son piezas básicas, imprescindibles sobre todo para dar la cara ante el viajero. Y a medida que las mujeres aparecen como trabajadoras del tren, éste se feminiza, se hace amable, se convierte en herramienta cotidiana de la vida y adquiere ese aire de modernidad pulcro y civilizado que mezcla el hogar con la oficina...", Riviére, 1993: 17.

³⁶ La historiografía española, que se ha ocupado poco del empleo ferroviario (Juez Gonzalo, 1992 y 2000; Ballesteros Doncel y Martínez Vara, 2001a; Martínez Vara, 2001), no hace referencia al empleo femenino. Tampoco en otros países la contribución femenina a la historia de los transportes ha merecido atención (Walsh, 2001: 2).

mercado de trabajo a más mujeres y en más puestos. Para este período, el empleo femenino no tuvo, necesariamente, un carácter secundario, pues reconoció, aunque de forma minoritaria, las credenciales académicas de algunas de sus agentes ('personal técnico' y 'administrativo'). En ciertas categorías se estableció una discriminación positiva, en particular en aquellas ocupaciones, tradicionalmente feminizadas, relacionadas con ámbitos de carácter asistencial (enfermeras), educativo (maestras) y administrativo (telefonistas). El único servicio donde convivieron hombres y mujeres fueron 'las oficinas', aunque la fuente no ha permitido averiguar si compartían físicamente los espacios departamentales. Entre el 'personal subalterno', las ocupaciones reservadas a las mujeres guardaban relación con las habilidades aprendidas en el hogar: limpieza y costura.

Este sistema de dominio masculino ha pervivido hasta el presente, por el abuso continuado, por parte de la dirección, de considerar la condición de 'trabajador cualificado' como un asunto masculino y prescindir del empleo femenino, un suceso que guarda relación con las características de contratación en otros países occidentales, tales como Francia y Gran Bretaña.

Carmen Sarasúa y Lina Gálvez (Eds.)

¿PRIVILEGIOS O EFICIENCIA?
Mujeres y hombres
en los mercados de trabajo