

TST, marzo 2017, nº 33, pp. 12-32

Redescubrir los trabajos ocultos. Las empresas ferroviarias y la mano de obra femenina (1850-1900)

Rediscovering the hidden jobs. Railway companies and the female workforce (1850-1900)

Francisco de los Cobos Arteaga
Universidad de Castilla-La Mancha

Resumen

Este estudio se ocupa de los trabajos realizados por las mujeres en los comienzos del ferrocarril en España, un tema importante pero casi ignorado por quienes han analizado este sector. Como fuentes documentales se utilizan las aportadas por las compañías ferroviarias españolas. Pero también son relevantes las referencias francesas, ya que las sedes centrales de las compañías españolas estaban localizadas en Francia, desde donde se fijaron las relaciones laborales. La principal conclusión es que, a partir de fines del siglo XIX, las compañías ferroviarias incorporaron familias enteras en los puestos de trabajo inferiores. Algunos de esos servicios, los realizados por las mujeres, no se reflejaban en la fuerza de trabajo de las empresas.

Palabras clave: Trabajo de las mujeres, condiciones laborales, organización del trabajo, estudios de género.

Códigos JEL: J16, J21, J81, L92.

Abstract

This study focuses on the works done by women in the early stages of the Spanish railway, an important issue but almost ignored by those who have analysed this industry. The paper is based in documentary sources provided by the Spanish railway companies. But also on relevant French references, due to the headquarters of the Spanish companies were located in France, where labour relations were set. The main conclusion is that, from the late of the 19th century, railway companies incorporated whole families in lower jobs. Some of the services developed by women were not reflected in the accounting of the workforce of companies.

Key words: Female workforce, labour conditions, work organization, gender studies.

JEL Codes: J16, J21, J81, L92.

TST, marzo 2017, n° 33, pp. 12-32

Redescubrir los trabajos ocultos. Las empresas ferroviarias y la mano de obra femenina (1850-1900)

[Fecha de recepción del original: 24/10/2016; versión definitiva: 11/01/2017]

Francisco de los Cobos Arteaga*
Universidad de Castilla-La Mancha

1. Algunas consideraciones sobre los trabajos femeninos

Aunque resulte ya un tópico referirse a ello, nunca está de más recordar la extensión y diversidad que tuvo el trabajo femenino en el pasado. Una variable clave para comprender la realidad social, minimizada (cuando no ignorada) hasta hace poco tiempo por los estudiosos de la economía y de las relaciones laborales. En la actualidad, son muchas las investigaciones en las que se cuestionan las estadísticas oficiales del trabajo, reducidas al empleo remunerado, visible, y, por tanto, abrumadoramente masculino. En los últimos años, y gracias a los estudios pioneros de las historiadoras Louise A. Tilly y Joan Wallach Scott, se ha abierto camino una línea de análisis que evidencia los siguientes puntos¹: 1) Durante las primeras décadas de la Revolución industrial, el trabajo femenino estuvo subrepresentado en los diferentes tipos de registros porque en el mundo rural los espacios productivos y de convivencia de las familias permanecían unidos, todo lo contrario que en las fábricas, donde los espacios de manufactura y de reproducción social debían ser estrictamente separados; 2) para conseguir ingresos adicionales, pecuniarios o no, y ahorros, decisivos para la subsistencia, las familias obreras hacían uso –y en la actualidad deben seguir en ese uso– de múltiples estrategias “informales” en el trabajo exterior y en el doméstico y 3) las mujeres se han visto forzadas a simultanear tales aportes. Una doble jornada laboral femenina, imprescindible para satisfacer las necesidades familiares a lo largo del año².

* Contacto: Fco.Cobos@uclm.es. Dirección postal: Universidad de Castilla-La Mancha, Departamento de Filosofía, Antropología, Sociología y Estética. Camino del Pozuelo s/n. 16071, Cuenca.

¹ Se adeuda a Tilly y Scott (1978) redescubrir una multiplicidad de trabajos femeninos en el interior y exterior de la casa, con los que se obtenían ingresos monetarios o en especie y ahorros. Estos trabajos, como parte de todas las actividades realizadas por los miembros de las unidades de convivencia, tenían por objetivo crear un presupuesto familiar para satisfacer las necesidades de los hogares. En sus análisis, las profesoras norteamericanas utilizaban como principal referencia las monografías del sociólogo francés Frederick Le Play. Publicadas en seis volúmenes con el nombre de *Les Ouvriers européens*, en ellas se estudiaban los trabajos, la vida doméstica y la condición moral de las poblaciones obreras de Europa.

² Este tipo de análisis se ha extendido también a nuestro país con notable éxito, como lo demuestran las investigaciones de Nash (1983), Arbaiza (2000), Borderías (2002), Candela (2003), Gálvez (2004), Sarasúa (2006) y Borderías y Pérez-Fuentes Hernández (2009), por solo mencionar algunas de las autoras más reconocidas.

El presente estudio se centra en el sector ferroviario, cuyas empresas Norte y Madrid a Zaragoza y Alicante (MZA) fueron durante su existencia la primera y la segunda, respectivamente, en el empleo registrado en España hasta su desaparición. En efecto, desde su establecimiento –mediado el siglo XIX– hasta que fueron nacionalizadas en 1941, Norte y MZA ocuparon a miles de operarios en sus plantillas y en trabajos subsidiarios de la explotación. De los primeros estamos relativamente bien informados; en cambio, de los segundos, y en particular de los trabajos femeninos, lo desconocemos casi todo. Esto es debido a que el papel desempeñado por las mujeres en este sector ha sido y sigue siendo casi desconocido por lo que a la investigación se refiere. De esto trata el presente análisis, que no es sino un intento de acercarse al trabajo de las mujeres en el ferrocarril desde el enfoque iniciado por Tilly y Scott.

Hasta ahora, para conocer las tareas que realizaban los operarios de los caminos de hierro las investigaciones se han centrado en el empleo ferroviario visible, hegemónicamente masculino, y han podido trazar series continuas del empleo fijo sobre el conjunto de España a partir de 1893³. Gracias al trabajo de Ballesteros y Martínez Vara también se conocen las remuneraciones, que incluían salarios y prestaciones sociales a favor de los trabajadores, conocidas en la jerga empresarial como “ventajas”; bien que solo de MZA y desde comienzos de la segunda década del siglo XX⁴. Estos autores lamentan, sin embargo, la casi nula información sobre los efectivos eventuales (contratas y subcontratas). La presente investigación plantea que, entre las numerosas tareas precisas para el funcionamiento del ferrocarril español en el siglo XIX, hubo otros muchos trabajos femeninos, además de las muy conocidas –y estudiadas– guardesas. Si bien, en sentido técnico, estos trabajos no eran considerados oficios ferroviarios, gracias a ellos se garantizaban la atención de una serie de elementos subsidiarios en el seno de las instalaciones de las compañías. Para el desempeño de este tipo de trabajo las mujeres dependían de sus maridos –o de la falta de los mismos–, sus oficios eran siempre resultado de una concesión “graciosa” de la ferroviaria, y no formaban parte en ningún caso parte de las plantillas de las empresas, por lo que apenas quedan huellas de su presencia. Los ingresos eran, como no podía ser de otro modo, muy bajos, y servían de complemento al salario familiar. Cuando se trataba de los únicos ingresos con los que contaban las mujeres, la subsistencia les resultaba muy difícil.

Por lo que se refiere a las fuentes, se ha efectuado una revisión bibliográfica exhaustiva del tema con las palabras clave que identifican este artículo. Las fuentes primarias proceden del vaciado sistemático de la documentación del Archivo Histórico Ferroviario entre 1857 y 1900 y del volcado de los libros de Actas del Consejo de Administración de MZA. Asimismo, se han consultado las fuentes estadísticas y hemerográficas de la época, cuyas colecciones digitales se hallan disponibles, pero en las que apenas pueden localizarse datos con relevancia. Por último, se han examinado las todavía poco exploradas publicaciones de los Congresos Internacionales de Ferrocarriles, ya que aportan las discusiones de los administradores españoles con sus iguales de otras compañías foráneas.

³ Ballesteros y Martínez Vara (2001).

⁴ Martínez Vara (2006).

Buena parte de las fuentes documentales son francesas, lo que no debe sorprender pues el ferrocarril español tuvo su génesis en el país vecino. De Francia provinieron el capital financiero, los directivos, los instrumentos técnicos, gran parte del personal más cualificado para hacer funcionar las primeras locomotoras hispanas y, además, desde las centrales francesas, en constante diálogo con sus sucursales españolas, se definieron las políticas de trabajo. Conviene recordar que en 1893 las cuatro grandes ferroviarias de España –Norte, MZA, Tarragona a Barcelona y Francia y Andaluces– disfrutaban del 85,2% del empleo del sector, y tenían las cabeceras de sus administraciones domiciliadas en Francia⁵.

El trabajo consta de cinco apartados, incluida esta concisa introducción y un capítulo no menos breve de conclusiones. En el segundo se da cuenta de las estrategias seguidas por las concesionarias con objeto de reclutar y retener los diversos tipos de empleos, que se hallaban esparcidos por un territorio muy vasto donde coexistían grandes ciudades, aldeas minúsculas y páramos inmensos. En el tercero se explica cómo las empresas ferroviarias implantaron prácticas paternalistas. Aún con la limitación de las fuentes disponibles, el apartado cuarto pretende confirmar la hipótesis de partida sobre la importancia y heterogeneidad del trabajo femenino en los ferrocarriles. Esta es la principal aportación del presente artículo al conocimiento de la realidad social del sector. El estudio concluye con la sucinta reconsideración de algunas de las ideas desarrolladas.

2. Organizar el trabajo y sus valores en los caminos de hierro

Durante la construcción y los primeros años de vida, las grandes ferroviarias francesas enviaron a nuestro país numerosos y prestigiosos expertos. Ellas fueron las responsables de que los modelos de erigir y gestionar el ferrocarril se adoptaran conforme a la experiencia gala. El primer problema con el que se encontraron los directivos fue reclutar una gran masa de trabajadores para la propia construcción. En efecto, ésta necesitó mucha mano de obra cualificada (ingenieros y técnicos expertos para dirigir el edificio del ferrocarril y organizar mediante el sistema de contrata la ejecución de los trabajos). Asimismo, se precisaron trabajadores sin cualificar (procedentes unos de las áreas rurales inmediatas, atraídos otros por salarios más elevados o que escapaban del paro). Dentro de las cuadrillas de lugareños que se desplazaban con la construcción había mujeres y niños. Puede comprobarse en los formularios para redactar los proyectos de caminos de hierro, aprobados por Real Orden de 17 de diciembre de 1858, que se incluía como categoría profesional “una mujer”, aunque no se especificaba su cometido. Sobre sus trabajos hay referencias en varios ferrocarriles⁶. Sirva como ejemplo el ilustrativo anuncio de 1877 de la empresa del Medina-Salamanca, que ofertaba empleo en las obras de explanación, con el aviso de que: “se admitirán, pagándose de nueve a once reales de jornal, y a los muchachos y *mujeres* [la cursiva es nuestra] de cinco a siete, según su edad y robustez”⁷.

⁵ Ballesteros y Martínez Vara (2001).

⁶ Ferrocarril de Ciudad Real a Badajoz: Memorias. Otra narración en: “Compañía de los ferro-carriles de Medina del Campo a Zamora y de Orense a Vigo”, Gaceta de los Caminos de Hierro, 28-7-1878, pp. 472-473.

⁷ Empresa constructora del ferro-carril de Medina a Salamanca, “Anuncio importantísimo”, Boletín Oficial de Zamora, 23 de junio de 1877, p. 4.

Concluido el tendido de la red ferroviaria, las empresas hubieron de poner en marcha la explotación, para lo que se crearon, de forma común en las grandes compañías españolas, cuatro grandes servicios: 1) Dirección y Administración, que era el que se ocupaba de las finanzas, llevaba las cuentas, y donde se tomaban las decisiones sobre el conjunto de la compañía; 2) Material y Tracción, que aseguraba la rodadura de las locomotoras, coches y furgones; 3) Explotación o Movimiento, que hacía lo propio con la circulación de trenes y del servicio de estaciones; y, por último, 4) Vía y Obras, el encargado de mantener en buenas condiciones del camino del tren. En estos dos últimos servicios, se centrará el presente análisis.

A todos estos servicios hubo que dotarlos del correspondiente personal cualificado y sin cualificar, una tarea nada fácil puesto que la mayoría de las profesiones, salvo oficinistas y trabajadores de los talleres, eran desconocidas en España y necesitaban algún tipo de preparación. De ahí que las compañías, en los primeros momentos, recurrieran mayoritariamente a contratar en el exterior, casi siempre en Francia, técnicos de dirección y explotación, pero también maquinistas y jefes de estación y otros oficios de segundo rango, quienes, además de ejercer la profesión, hicieron de instructores para los futuros ferroviarios españoles. Todavía a principios del siglo XX no era difícil encontrar personal francés ocupado en los caminos de hierro españoles. Para entonces, las grandes compañías (con las redes prácticamente acabadas y normalizada la explotación) tenían consolidadas sus plantillas, con trabajadores esparcidos por todo el país.

En efecto, el gran tamaño y complejidad, así como la extensión geográfica de las explotaciones, fueron problemas a los que debieron hacer frente las ferroviarias. De forma simultánea, éstas precisaban coordinar todos los elementos necesarios para su funcionamiento, con unas instalaciones que abarcaban amplios espacios donde distribuir las diferentes tareas. En las localidades más importantes se ubicaron las oficinas y principales estaciones, y en la mayoría de las compañías españolas los grandes talleres de reparación, por tratarse de los lugares más adecuados para reclutar la mano de obra cualificada que operaba en otros sectores. Además, a lo largo del camino, dentro del ámbito rural, existían otras muchas instalaciones menores como pequeñas estaciones, apartaderos, aguadas, almacenes, depósitos de locomotoras y talleres de recorrido para atender reparaciones ligeras. De ahí que, en muchos casos, las compañías dotaran a su personal de alojamientos en casillas de guardia, vagones, en las propias estaciones o en poblados ferroviarios ubicados en nudos de distribución del tráfico lejanos a los pueblos; y de ahí, también, que facilitaran a los trabajadores el abastecimiento de alimentos, útiles domésticos y billetes gratuitos o reducidos de transporte⁸.

En los inicios de la explotación ferroviaria, para contratar trabajadores sin conocimientos técnicos las empresas adoptaron como criterio mantener a los varones jóvenes que habían mostrado durante la construcción más fortaleza y docilidad. Este personal realizaba con éxito gran número de faenas simples, penosas y necesarias en la explotación. Constituía un porcentaje muy elevado (dos tercios) de las llamadas plantillas

⁸ Las descripciones, casi idénticas, para Francia se encuentran en Ribeill (1987) y para España en Juez (1991).

numéricas, y se distribuía por servicios en toda la red. Actuaban en las maniobras, cargaban y descargaban mercancías, conservaban los coches y vagones, trabajaban en los talleres de recorrido, depósitos y almacenes, formaban las brigadas encargadas de mantener el camino del tren, vigilaban la vía y los pasos a nivel o laboreaban los yacimientos de carbón de las compañías⁹.

Además de fuerza física, y a fin de coordinar todos los elementos necesarios para hacer funcionar el tren, estos ferroviarios debían interiorizar hábitos continuos y monótonos, y olvidarse de las pautas de trabajo variadas y discontinuas, si habían emigrado del agro. Para el adiestramiento laboral, los superiores apreciaban constantemente errores en las tareas de sus subordinados y, además, faltas de sumisión, moralidad y probidad, que se sancionaban con castigos indiscriminados, para reforzar, de este modo, la creencia de que esos empleos eran prescindibles. Esto es lo que en los inicios de la explotación pensaban los gerentes, quienes tenían en la retaguardia abundante mano de obra, sobre todo en las zonas rurales del sur¹⁰. Esa fue una de las razones de por qué este tipo de trabajadores (jornaleros) no fueron considerados ferroviarios por parte de las empresas. Cuando así lo tuvieron que hacer —los conatos de huelgas fueron decisivos en este avance—, se mostraron reticentes en reconocerles los mismos derechos (“ventajas”), que a los empleados de las plantillas nominales. Para los gerentes el salario (“jornal”) debía ajustarse a la situación del mercado laboral, una situación que, claro es, les beneficiaba.

No está de más recordar que, cuando desde finales del siglo XIX los directivos hablaban de “salario de subsistencia”, se referían solo a los ingresos monetarios del varón pues, de acuerdo con el código moral admitido, las mujeres burguesas, y por extensión todas las mujeres, no precisaban ser empleadas, ya que debían cumplir con los quehaceres domésticos propios de su sexo y ejercer como madres y esposas. Asimismo, se sostenía que, en general, si trabajaban no debían hacerlo nunca fuera del hogar, salvo absoluta necesidad. En casos singulares, como las viudas y huérfanas, había que encontrarlas un empleo para sobrevivir, cuya remuneración no alcanzase a la del varón. Ya que, según el juicio de la época, dada su debilidad física, intelectual y moral, las mujeres proporcionaban mayores utilidades a la sociedad en el hogar que como asalariadas. Bajo este código de comportamiento, en la sociedad decimonónica, la producción visible y remunerada quedó en manos de los hombres, y la reproducción social invisible y “desinteresada” fue asignada a las mujeres¹¹.

La percepción de salarios regulares por parte de los trabajadores llevaba implícito, como asunción moral de estos, adquirir el hábito de ser previsores. Según las empresas, los obreros debían economizar en sus gastos, no malgastar y derrochar en cosas superfluas, mostrarse frugales e interiorizar la costumbre del ahorro. Si se acataban tales preceptos, podían salvaguardar su porvenir y el de su familia. Para los empresarios, la actuación de quienes carecían de cualificaciones planteaba, sin embargo, no pocos problemas. A diferencia de las manufacturas, supervisar de manera continua una fuerza de trabajo dispersa e imponer una disciplina casi militar resultó ser un asunto muy

⁹ Ballesteros y Martínez Vara (2001).

¹⁰ Cobos y Martínez Vara (2006).

¹¹ Scott (1992).

complejo¹². A menudo, los obreros adoptaban decisiones incomprensibles para los gerentes. Asistían de forma irregular a los tajos o abandonaban las empresas si encontraban otras que les ofrecían salarios superiores, o cuando la dureza de la faena y el despotismo de los jefes les parecían intolerables. No resultaba infrecuente la carencia de peones en el servicio de Vía y Obras para mantener el camino del tren, o la desatención del personal inferior del servicio de Movimiento, que provocaba irregularidades en las estaciones.

Por otro lado, en un sector que tanto precisaba de la continuidad y sincronización de todas las tareas, la inconstancia y laxitud, desviaciones a las que eran propensos los solteros, representaban lo opuesto al buen funcionamiento de la explotación. Dilapidaban el jornal en las tabernas, adquirían enfermedades venéreas o destinaban el tiempo de descanso a conspirar. Todo lo contrario que el hombre casado, que si bien precisaba de un mayor salario, proporcionaba más utilidades a la empresa. Actuaba con regularidad, volvía por la noche al hogar y retornaba al tajo descansado¹³. Dada tal dualidad de comportamientos, ser casado o casarse en un plazo breve, en algunas compañías, pasó a ser un requisito para la admisión en ciertos trabajos, como la vigilancia de vía¹⁴.

3. La construcción del patronazgo sobre los obreros y el hogar

El concepto de “ingeniero social” se convirtió en clave para comprender las relaciones laborales a partir del Segundo Imperio en Francia. La obra de Frédéric Le Play aportó una sólida línea de argumentos a quienes consideraban que el técnico de la industria, además de ejercer su mando en la empresa, debía hacerlo sobre la sociedad. Junto a justificar esta forma de organizar el trabajo, que alcanzará amplio consenso en su época, sin duda, la contribución decisiva del sociólogo francés fue descubrir cómo los distintos tipos de familias obreras en Europa satisfacían sus necesidades vitales. Publicados desde 1855 en la revista *Les Ouvriers des Deux Mondes*, sus estudios registraban descripciones exhaustivas de los trabajos efectuados por quienes integraban las unidades de convivencia para lograr ingresos e, incluso, ahorrar. De este modo, más allá del empleo asalariado y visible masculino, reflejado de forma común en los análisis sobre las condiciones del proletariado, el pensador francés mostró una pluralidad de formas de ingresos adicionales por actividades domésticas, pagos en especie, subvenciones y ayudas de los ayuntamientos, rentas por propiedades, y otras modalidades¹⁵.

Además, al realizar observaciones directas y no limitarse a consultar los registros oficiales de empleo, el pensador normando cuantificó el trabajo femenino en el hogar y fuera del mismo, y descubrió algo empíricamente novedoso: las mujeres realizaban más jornadas de trabajo que los varones, aunque cavilaba que no podía atribuirse ninguna cuantía pecuniaria a las tareas domésticas. Según Le Play, únicamente facilitaban ahorros

¹² El caso de la británica Great Western Railway ha quedado descrito en Savage (1998).

¹³ Castel (2002).

¹⁴ Por ejemplo, desde sus primeros días, en la Compañía de los Ferrocarriles de Barcelona a Francia por Figueras (1866).

¹⁵ Los estudios acerca de las familias obreras fueron compilados en seis tomos, con el nombre de *Les Ouvriers européens*. Véase: Le Play (1877-1879). *Ouvriers européens*. Véase: Le Play (1877-1879).

para que la familia obtuviera bienes y servicios. Por tanto, en la concepción de este sociólogo, que se convirtió en la más influyente del periodo, las aportaciones de los trabajos femeninos quedaban minusvaloradas¹⁶.

Con Le Play comenzó a incorporarse en la empresa la idea de que la retribución al trabajo debía transformarse de un salario o jornal individual, en un salario familiar anual (presupuesto familiar), integrado por varias personas y conceptos, con el que satisfacer las necesidades de un hogar. De forma inseparable, este presupuesto comprendía los roles de beneficencia ejercidos tanto por el patrón empresarial, como por el padre de familia. A diferencia del capitalismo clásico, formalmente el patronazgo no se presentaba a los obreros bajo la lógica de la ganancia. Se enseñaba como un conjunto de relaciones naturales destinadas a instaurar el orden social. Desde la perspectiva del “capitán” empresarial, su autoridad provenía de sus condiciones extraordinarias, carismáticas, y su poder como patriarca venía legitimado por el hecho de ser él quien, solícito, aprovisionaba las necesidades ordinarias de sus subordinados. El empresario se ofrecía como el protector que velaba siempre por el bien del productor y de su familia; y, en correspondencia, el trabajador debía responder, en la manufactura, como un hijo dócil y, en casa, como el custodio del orden hogareño. Por tanto, este tipo de relaciones implicaba obligaciones morales asimétricas que las personas protegidas debían acatar¹⁷. Bajo las premisas del patronazgo empresarial, los consejos de administración ferroviarios advertían reiteradamente que cualquier añadido al jornal era una concesión “graciable”, que no quedaba consolidada, y que podía ser retirada en caso de insubordinación del asalariado. Pero, es necesario insistir que las citadas facilidades (“ventajas”) en el ámbito rural –apuestos, comida, transporte...– no respondían a ningún motivo filantrópico. Sencillamente, contribuían a asegurar, reproducir y jerarquizar la fuerza de trabajo de la forma más disciplinada y barata posible.

En la década de los ochenta del siglo XIX en Francia, el país referente para España en la gestión del personal ferroviario, se inició un intenso debate acerca del trabajo femenino en los caminos de hierro, del que solo se ofrecen aquí algunos trazos. Como en otros sectores de la actividad económica, se planteaba ofrecer tareas adecuadas a las mujeres, conforme con lo que imponían “las leyes de la naturaleza”¹⁸. En una línea cercana, se aducía que las mujeres, como mano de obra escasa o nada cualificada, ejercían a la perfección sus cometidos sin descanso, pero que carecían de iniciativa al no ser éste su papel en la vida¹⁹. No obstante, hubo excepciones. Los gerentes de la pequeña línea de Valmondois a Épiiais-Rhus no sólo no pensaban en adjudicar a las mujeres empleos “apropiados a su naturaleza”, sino que incluso recurrían únicamente a jefas de estación. Un trabajo femenino simultaneado con el de llevar la contabilidad ferroviaria, mientras los maridos laboreaban en Vía y Obras o servían en los trenes²⁰.

¹⁶ El sociólogo francés basaba sus investigaciones en los novedosos métodos de trabajo de campo, observación participante y entrevista en profundidad. Le Play (1862).

¹⁷ Sierra (1990).

¹⁸ Lemerrier (1885).

¹⁹ Mangini (1885).

²⁰ Sampité (1888).

Más allá de estas opiniones y experiencias concretas, será a partir de 1885 cuando los Congresos Internacionales de Ferrocarriles constituyan el foro en el que se definirán las políticas de empleo a implementar en las ferroviarias, y en cuyas sesiones participarán los gerentes más prestigiosos de las compañías españolas²¹. En el segundo congreso celebrado en Milán en 1887 se formó una mesa denominada “Organización, reclutamiento y formación de personal (empleados y obreros). Empleo de mujeres”, registrándose en sus sesiones controversias entre quienes defendían incorporar mujeres y quienes pretendían resguardarlas en el hogar. Ya que, en opinión de los últimos, las mujeres provocaban desórdenes en los lugares de trabajo, y la ausencia del hogar les alejaba de sus cometidos “naturales”. Léon Say y Gaston Griolet, miembros del Comité de París de la compañía española MZA, manifestaron que la experiencia en numerosas administraciones de ferrocarriles demostraba que las mujeres podían ser aceptadas con “ventaja en la mayor parte de los servicios”, y mencionaban los realizados en la guardería de pasos a nivel, la estadística, la contabilidad, la gestión de estaciones pequeñas o la limpieza. Como conclusión de esta mesa, quedarán definidas las estrategias para organizar la fuerza obrera no cualificada sobre el cimiento familiar. Se adoptarán las prescripciones del Tratado de Ferrocarriles de Alfred Picard, donde proponía contratar a familias enteras en los servicios de Vía y Obras y Movimiento (de forma singular, para el personal inferior de las estaciones). El objetivo era establecer una suerte de lazo familiar: los hombres como obreros, los hijos como aprendices o temporeros, hasta que “heredaran” el puesto de sus padres, y las esposas, hermanas e hijas como mano de obra barata y complementaria de los sueldos de los varones²². En este punto, es oportuno significar que la obra de Picard planteaba una hipótesis sobre los conflictos obreros. De acuerdo con el ingeniero de Estrasburgo, ocupar a grupos familiares era el mejor antídoto contra las huelgas. Con este tipo de reclutamiento cabía esperar –así, se razonaba en el Tratado– una actitud sensata de los operarios, ya que en caso de mostrar hostilidad comprometerían las “ventajas” otorgadas por la empresa, su puesto de trabajo y, por último, el de toda la familia²³.

Poco después, en 1891, León XIII promulgó la Encíclica *Rerum Novarum*, que patrocinaba un ideario corporativo en las relaciones laborales. El texto dogmático tenía por propósito conciliar los intereses de empresarios y productores, y superar los “excesos” del liberalismo y del socialismo. En este documento, que sentaba las bases de la doctrina social de la Iglesia Católica, se reconocía el derecho de intervención del Estado para proteger a los trabajadores, pero solo de forma subsidiaria. Es decir, sin detrimento de los papeles que debían cumplir la propia Iglesia, la familia y el individuo. Con objeto de garantizar este orden, se alentaba la previsión mediante el ahorro y se abogaba crear sindicatos confesionales. La *Rerum Novarum* insistía en la ineptitud de las mujeres para la mayoría de los oficios ya que, con su ejercicio, comprometían su decoro y se distraían de aquello que en verdad les correspondía por naturaleza: las labores domésticas.

Los Congresos Internacionales de Ferrocarriles y la Encíclica asentaron dos grandes tendencias a la hora de concebir las relaciones laborales. Por una parte, la propuesta de

²¹ Martínez Vara (2015).

²² Molteni (1888).

²³ Picard (1887).

Picard, seguida por Nord y la española MZA, para organizar el empleo inferior sobre la base de la familia, en la que existía un cálculo racional y preciso para alcanzar el gran objetivo de la empresa: el beneficio. En el caso español, este tipo de gestión se adoptará, sin ambages, por Eduardo Maristany en MZA²⁴.

En otra dirección, el corporativismo en los ferrocarriles, autoproclamado heredero de Le Play, cuyo paradigma estaba encarnado por las compañías de Paris à Orléans, Paris à Lyon et à la Méditerranée, y la hispana Norte²⁵. En esta ferroviaria, dirigida entre 1881 y 1901 por el aquitano Juan Barat, con frecuencia se confundía la gestión de la compañía con las profundas creencias religiosas de su accionariado. Así, a fines de 1893, y como muestra de lealtad a la doctrina del Sumo Pontífice, los capitalistas mayoritarios en Norte organizaron y dotaron económicamente a los Círculos Católicos de Obreros en la ferroviaria. Acto seguido, patrocinaron una colosal peregrinación a Roma como camino para acatar una disciplina de empresa, obstinada en organizar totalmente la vida de las familias obreras²⁶. Exceden los propósitos de este texto dar cuenta de las políticas de personal de Norte. Solo apuntar que han sido analizadas en otro momento, concluyendo que las insistentes llamadas de sus directivos al orden moral precipitaron la fractura entre quienes acataban el singular paternalismo de la compañía y quienes no participaban del mismo²⁷.

4. El complejo orden económico y moral de los trabajos femeninos en el ferrocarril

En la actualidad, se dispone de varias investigaciones que muestran cómo la llegada de las mujeres a los servicios férreos respondía a un doble interés por parte de los gerentes: conseguir la máxima economía en la explotación, y resarcir a los familiares de las víctimas en accidentes profesionales. Para algunos autores los activos femeninos habrían representado en torno al seis por ciento de todo el empleo, concentrándose en los servicios de Vía y Obras (guardabarreras) y, en menor medida, en Explotación y Movimiento (limpieza de estaciones y de dormitorios de personal en ruta y recaudadoras) y Material y Tracción, particularmente, en los talleres (limpiadoras, costureras, etc.)²⁸. Pero, ¿fueron estos los únicos escenarios en los que operaban las mujeres? Cabe señalar que hubo, como se verá a continuación, y se planteó en los Congresos Internacionales de Ferrocarriles, otras profesiones, formalizadas o no en las plantillas, desempeñadas por mujeres, que respondieron a estrategias privativas de las compañías con el fin de reclutar, fidelizar y reproducir al personal inferior.

Una buena opción para conocer cómo se generaba este tipo de empleo es la lectura de la literatura gerencial gala, en la que se encuentran no pocas evidencias de trabajos subsidiarios realizados por mujeres en el contexto de prácticas paternalistas. En España

²⁴ Martínez Vara et al. (2015).

²⁵ Caron (2005).

²⁶ Castillo (1977) y Rodrigo y Alharilla (2000).

²⁷ Cobos y Martínez Vara (2011).

²⁸ Letón y Muñoz (2012).

no existen tantas referencias archivísticas y hemerográficas, pero las hay también y en la misma línea, como no podía ser de otro modo, dada la estrecha dependencia de las compañías españolas de las francesas. Evidencias suficientes, en todo caso, para constatar la importancia y heterogeneidad de los trabajos femeninos en los ferrocarriles españoles. Las siguientes páginas están dedicadas a mostrar las distintas razones manejadas por las ferroviarias para incorporar mujeres, con un breve paréntesis en el que se pretende dar cuenta de las trabas morales esgrimidas en la sociedad del siglo XIX para impedir la instrucción profesional femenina.

Como se indicaba al principio del texto, las guardesas han sido el grupo de trabajadoras más estudiado²⁹. A lo largo de la existencia de las ferroviarias de capital privado, sus contratos respondieron al deseo de los gerentes de economizar en la explotación. Esa fue su principal razón de ser. En Francia, Jules Petiet, director de Nord (la compañía matriz de la española MZA), despidió a varones ocupados en la vigilancia de los pasos a nivel y contrató mujeres –guardesas– en sus puestos, con salarios mucho más bajos, obteniéndose con ello una importante reducción del gasto³⁰. Conocida la experiencia francesa, se trasladó a España con los mismos criterios de ahorro. Por Real Orden de 5 de junio de 1862 quedó oficializada la práctica. Esta normativa determinaba que la guardesa “podrá ser la mujer del guarda-vía u obrero que habite la respectiva casilla”, estableciéndose una relación laboral de subordinación de aquella respecto al varón adscrito al servicio de Vía y Obras. Se trataba de un empleo para el que, según señalaban los gerentes, no se requería ningún tipo de cualificación y tampoco esfuerzo físico e intelectual, simplemente una dedicación mínima. La jornada de trabajo dependía solo del tiempo que llevase tener limpio el paso, y abrir y cerrar las cancelas al tránsito de los trenes. En consecuencia, y siguiendo los argumentos de los gerentes, el salario tenía que ser bajo, muy bajo, como un aporte al ingreso familiar, del que la parte más elevada debía ser el jornal del obrero. Para refugiarse de las inclemencias disponían de una casilla, que podían utilizar como vivienda y, con asiduidad, de un pequeño terreno adyacente para cultivos y corral³¹. Las fuentes hablan, sin embargo, de otra realidad: las condiciones de trabajo resultaban extremadamente duras. Las jornadas se dilataban durante las horas solares, en alerta continua ante las frecuentes incidencias en la circulación de los trenes, y en los pasos de menor tráfico otra mujer relevaba a la diurna durante la noche³². Conforme a la documentación examinada, pese a que, en el ejercicio de 1912 quedó prohibido el trabajo nocturno de las mujeres en fábricas y talleres, el cumplimiento de la norma fue interpretado con laxitud por las compañías, hasta el punto de que durante la II República todavía había pasos de noche custodiados por mujeres³³. Además, la literatura de la época

²⁹ En el periodo objeto de estudio por Ballesteros y Martínez Vara (2001), Ballesteros (2003) y (2014) y Polo (2006).

³⁰ Ribeill (1987).

³¹ Archivo Histórico Ferroviario (AHF) S-50-15. Bases para la organización del trabajo ferroviario. Nathan Süß director de MZA, (28 septiembre 1903). Informe al Director General de Obras Públicas.

³² AHF. S-188-57. Compañía MZA. Dirección General. Secretaría. Expedientes relativos a condiciones laborales, sociales y económicas de la Compañía MZA y AHF. V-75-3. Compañía MZA. Red Catalana. Servicio de Vía y Obras Notas sobre el servicio de las guardesas.

³³ AHF. I-239-8. Expediente sobre la supresión de la guardería de noche en todos los pasos a nivel servidos

recogió brutales asaltos sufridos por las guardesas, a pesar de que tenían la consideración de agentes de la autoridad en sus puestos³⁴.

Ahora bien, como muestra del interés que tuvieron las compañías de aquel tiempo a la hora de registrar numéricamente el trabajo, se carece de datos sobre el empleo por servicios hasta la segunda década del siglo XX, y entonces solo de ejercicios aislados y de algunas compañías. Para poner un ejemplo que explica la dimensión de las guardesas, en 1912 en la Red Antigua de MZA prestaban servicio 1.442, la mayoría de ellas esposas de trabajadores. Una cifra relativamente baja con relación al total de la empresa, pero elevada si se compara con los 2.079 hombres adscritos a los oficios inferiores de Vía y Obras. Dicho de otro modo, en ese año, en este servicio y en los puestos más bajos, el porcentaje de mujeres era del 70 por ciento respecto a los varones³⁵. Datos similares se disponen de 1915, en coincidencia con la realización del primer presupuesto de personal de esta compañía, cuando trabajaban 1.443 mujeres como guardesas y 2.199 varones en los puestos menos pagados en Vía y Obras³⁶.

Este criterio ahorrativo también fue esgrimido en 1861 para incorporar recaudadoras al ferrocarril, una profesión que precisaba del correspondiente certificado de aptitud. Conocemos los casos de una viuda, domiciliada en Aranjuez, y, más tarde, de algunas mujeres de los jefes o empleados de estaciones, incorporadas con el argumento de que “naturalmente serían retribuidas mucho menos que los recaudadores”³⁷.

Otra de las razones –la segunda– de las ferroviarias a la hora de contratar mujeres fue el deseo compensarlas por la pérdida del marido o padre empleado en las compañías. La explotación ferroviaria implicaba elevados riesgos, de ahí los esfuerzos para proteger a los viajeros, las mercancías y el material férreo. En un segundo plano, se constataba que los trabajadores de los caminos de hierro soportaban inseguridades que estaban estrechamente vinculadas a los intereses de las compañías. Cuando ocurría un hecho aciago perdían ambas partes. Las empresas, dinero, y los obreros su integridad física. Por eso, como uno de los valores centrales de la profesión, los ferroviarios eran inculcados para proceder en “acto de servicio”. Un concepto militar que implicaba comprometer en el trabajo incluso la propia vida. Ante las numerosas bajas por enfermedad, incapacidad profesional o muerte, desde los inicios, los directivos contrajeron la obligación moral de socorrer a las víctimas en “acto del servicio” y a sus familias. La primera víctima, de la que tenemos noticia, fue un fogonero fallecido en 1852. Su viuda fue auxiliada con una pensión de diez reales diarios, “pero utilizando si posible fuese los servicios que pudiese prestar en la Estación de Madrid”³⁸.

En todo momento, en esta obligación implícita hubo reconocimiento y respeto acerca de quienes se entregaban en “acto de servicio”. En 1866 el jefe de explotación de MZA

³⁴ Uno de los libros históricos clave para conocer las condiciones laborales del ferrocarril, se adeuda al maquinista de Norte, activo sindicalista y concejal republicano en Barcelona, Luis Zurdo (1911).

³⁵ AHF. C-393-1. Compañía MZA. Red Antigua. Servicio de Vía y Obras. Relaciones de los pasos a nivel en las líneas de la Red Antigua de MZA con especificaciones de los agentes por sexo.

³⁶ AHF. E-41-4. Compañía MZA. Servicio de Personal y Asistencia Social. Presupuestos de personal.

³⁷ AHF. L-375. Actas del Consejo de Administración de MZA (Actas), (7 de marzo 1861), folio 242.

³⁸ AHF. L-373. Actas, (28 de noviembre 1857), folio 168.

propuso reducir los salarios de las encargadas de la limpieza, pero su demanda fue denegada por el Consejo de Administración argumentando que “estas mujeres son por lo general viudas de empleados u obreros que han fallecido al servicio de la Compañía, algunos a consecuencia de accidentes ocurridos en la vía”³⁹. Con el paso de los años las empresas, a fin de compensar a las familias de las víctimas, incorporaron como guardesas, limpiadoras, costureras o guarnecedoras a viudas y huérfanas de agentes siniestrados. Tal reparación moral era atendida, en la mayor parte de los casos, previa renuncia a ser indemnizada por la muerte del familiar⁴⁰. Esta práctica de intercambiar la desgracia por un empleo fue común en los ferrocarriles ibéricos, de acuerdo con el informe presentado por el inspector general de varias compañías ibéricas, en el VI Congreso Internacional de Ferrocarriles⁴¹. Se tiene conocimiento, asimismo, de que, durante esos años, y por la condición de viuda de ferroviario, se empleaban en los Talleres Generales de Atocha mujeres en los oficios de lavanderas, costureras o guarnecedoras⁴².

En todo caso, para merecer cualquier tipo de protección había que acatar lo que las compañías entendían por “buenas costumbres”. Entre los beneficios “graciables” concedidos por las ferroviarias a sus empleados se encontraban las pensiones. El Consejo de Administración de Norte creó en 1873 una caja de jubilación para proteger económicamente a sus agentes fijos y a sus viudas y huérfanos ante la vejez y la muerte. La medida representaba un importante avance en las relaciones laborales; si bien la empresa exigió a las mujeres beneficiarias cumplir con “un imperativo moral”. Para evitar el amancebamiento o precipitar bodas, las beneficiarias deberían haber contraído nupcias seis años antes del cese del varón en la actividad ferroviaria. Si la viuda encontraba un nuevo cónyuge con el que legalizar otra relación, desaparecían sus derechos como pensionista. Y si se producía una separación y el marido formulaba algún tipo de denuncia, la empresa se colocaba siempre de su lado, suprimiéndose las ayudas a las mujeres. El reglamento de MZA para conceder pensiones, publicado a finales del siglo XIX, reproducía similares impedimentos morales⁴³.

Por otra parte, las mujeres desempeñaban también trabajos de carácter excepcional –tercera razón–, aunque de ellos se tiene muy poca información, más allá de constatar su existencia. En la Estadística Minera de España se da cuenta de laboreos femeninos en el exterior de los yacimientos de las ferroviarias. En los años setenta del siglo XIX, en las minas de Barruelo de Santullán, que surtían a Norte, faenaban en torno a un centenar de mujeres, dedicadas a palear carbón a los vagones, arrastrar vagonetas o a lavar y seleccionar de forma manual las distintas calidades de hulla⁴⁴.

³⁹ AHF. L-377. Actas, (12 de mayo 1868), folios 593-594.

⁴⁰ AHF. L-374. Actas, (21 de diciembre 1859), folios 245-246. AHF. L-379. Actas, (4 de junio 1873), folio 316.

⁴¹ El autor del informe sabía bien de lo que hablaba pues era a la sazón Inspector general de los ferrocarriles Madrid-Cáceres-Portugal y Oeste de España y del de Medina a Salamanca a la frontera portuguesa y la Beira Alta. Drouin (1900).

⁴² Martínez Vara y Cobos (2012).

⁴³ GAHF. L-389. Actas, (15 de diciembre 1899), folios 114-121.

⁴⁴ Estadística Minera de España (1871), (1876) y (1882). En esta fuente los ingenieros jefes de cada distrito minero, en ocasiones, ofrecían detalladas descripciones sobre la producción y los medios empleados en ella, pero la información acerca de quienes operaban en el laboreo y beneficio es escasa.

Por desgracia, en España carecemos de relatos sobre trabajos de elevada cualificación realizados por mujeres en el propio hogar o en pequeñas manufacturas, donde se confeccionaban textiles o calzado para las empresas ferroviarias, siempre con jornales modestos o “por destajos individuales o en equipos”⁴⁵. En el caso francés, la compañía de Paris à Orléans encomendó a las viudas e hijas de los agentes el tejido a domicilio de los uniformes de los varones, en cuyo cometido trabajaban 217 mujeres en 1886⁴⁶. Otros oficios ferroviarios secundarios desempeñados por las mujeres en las compañías europeas fueron los de taquilleras, secretarias, mecanógrafas o contables⁴⁷. De ellos, en España, disponemos de referencias muy vagas.

Como un inciso, los siguientes párrafos se dedican a dar cuenta de las trabas sufridas por las mujeres en sus vidas y de algunas resistencias a estos obstáculos. De forma inseparable a realizar ahorros y a la obligación moral de socorrer a las víctimas, en un sector con graves riesgos profesionales, en la sociedad decimonónica se suponía que el varón –marido, hijo u otro familiar– protegía a la dama. Las mujeres solo podían aceptar labores fuera del hogar durante la juventud, cuando estaban bajo el amparo paterno, una situación que cambiaba drásticamente con el matrimonio al convertirse en esposas y madres. Al considerarse que estaban protegidas por los hombres, debía combatirse cualquier tipo de emancipación femenina. A tal efecto, se establecieron mecanismos de “cierre social” –en las leyes, la enseñanza y la imposición de un riguroso orden moral– para segregar a las mujeres y conducir las a sus “labores naturales”. Sin capacidad de elegir, sus vidas discurrían ligadas a la suerte de una familia, si disponían de ella, o, en caso de viudedad u orfandad, en el ferrocarril, al auxilio de la empresa. Dominaba una cosmovisión que prejuzgaba la presencia femenina como alteradora de la moral. En los lugares públicos las mujeres tenían que estar acompañadas de sus esposos u otros familiares y, en ausencia de estos, debían mantenerse rigurosamente alejadas de los hombres⁴⁸. Este principio social se aplicaba de forma implacable en el ferrocarril, por considerarse que su funcionamiento dependía de un orden estricto que no podía ser alterado.

La aplicación de dicho principio discriminatorio comenzaba en las mismas “escuelas para los niños de obreros o agentes” erigidas por las compañías como uno más de los complementos otorgados “en especie” a los ferroviarios. Estos centros funcionaban al amparo de la ley Moyano de 1857 que dictaminaba una enseñanza diferenciada con materias ajustadas a las aptitudes de niños y niñas, impartidas en aulas separadas por maestros y maestras, respectivamente. La primera escuela quedó fundada en Valladolid en mayo de 1868 por Gustave Noblemaire, director de Norte y antiguo alumno de Le Play en l'École de Mines⁴⁹. Con la especificación de ser una escuela diferenciada con maestra,

⁴⁵ Blackburn (2006).

⁴⁶ Helbronner (1890).

⁴⁷ Walsh (2007).

⁴⁸ Scott (2008).

⁴⁹ La información procede de un texto apologético publicado por la ferroviaria, en un contexto de conflictividad obrera, para significar las protecciones que otorgaba a sus empleados. Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España (1912).

la primera se construyó en 1873 en Arcos del Jalón⁵⁰. Más tarde, hay constancia de que ferroviarias como Norte, Madrid a Cáceres y Portugal (MCP) o Andaluces crearon, subvencionaron o compartieron escuelas para ambos sexos en centros importantes de población⁵¹. Con posterioridad, ya en el siglo XX, las escuelas de párvulos y primarias se extenderán a otras estaciones y a los poblados ferroviarios de casi todas las compañías⁵².

Hubo situaciones en las que las mujeres no encontraron hogar donde recogerse, bien porque no tenían marido o familiares que las protegieran, bien por el expreso deseo de mantener su autonomía. Estas mujeres se veían abocadas por lo general a la pobreza. Mediado el siglo XIX, en Francia comenzó a desarrollarse un movimiento que consideraba al empleo de las mujeres como la base de su emancipación, al tiempo que se denunciaban dos grandes imposiciones sociales: los misérrimos salarios y los obstáculos a la formación femenina⁵³.

Las peticiones para que las mujeres alcanzaran por “sí mismas” la autonomía del ámbito supuestamente benefactor del hogar llegaron tarde a España. En 1882, el presidente de la Asociación para la Enseñanza de la Mujer solicitaba a MZA que subvencionara alguna de sus actividades y que se admitieran en el telégrafo de la Compañía “las alumnas que resulten aprobadas”. La propuesta fue despachada con una pequeña ayuda y la remisión al director del ruego de que “estudiara el asunto”⁵⁴. Un año después, la Comisión de Reformas Sociales impulsó un cuestionario sobre los trabajos de las mujeres, en el que se daba cuenta de las enseñanzas oficiales destinadas el sexo femenino: maestra, matrona, música y declamación⁵⁵. De acuerdo con la documentación examinada, las enseñanzas ferroviarias fueron inexistentes para las mujeres durante largo tiempo. El informe preparado sobre la instrucción profesional en España y Portugal para VI Congreso Internacional de Ferrocarriles celebrado en 1900 recogía los datos facilitados por Norte, MZA, MCP y Real Portuguesa. De estas ferroviarias ibéricas, solo una proporcionaba enseñanzas técnicas a las mujeres. Era Real Portuguesa que, en su escuela de Entroncamento, formaba guardagujas⁵⁶. En cualquier caso, en la sociedad española de fines del XIX, habían comenzado a alzarse voces en pos de la emancipación femenina. Entre ellas se adeuda a la pensadora más destacada de este tiempo, Concepción Arenal, el primer texto acerca de las competencias adecuadas a los hombres y a las mujeres. No exenta de sorna, trazaba una línea entre todas las profesiones de guerras e iras –masculinas– y las misiones de paz y de alianza natural con quienes sufren –femeninas–⁵⁷.

⁵⁰ AHF. L- 379. Actas, (17 de abril 1873), folio 295.

⁵¹ Juez (1991).

⁵² Cuéllar, Jiménez y Polo (2005).

⁵³ Schweitzer (2002).

⁵⁴ AHF. L-382. Actas, (17 de febrero 1882), folio 362.

⁵⁵ Citado en Nash (1983).

⁵⁶ Drouin (1900).

⁵⁷ “Quédele al hombre el desdichado monopolio de todas las luchas, de todas las guerras, de todas las iras; la misión de la mujer sea de paz, y aliada natural de todo el que sufre, vuélvase de su puerta todos los perseguidores”. Arenal (1884, 108).

¿Se cumplía el precepto de Picard —última razón— de incorporar familias completas en determinados puestos inferiores de las ferroviarias para, de este modo, disponer de forma continua del esfuerzo conjunto de todos sus miembros, y así alcanzar importantes ventajas económicas?

Adscritas al servicio de Movimiento, las estaciones ofrecían distintas comodidades a quienes iban a viajar, cuya atención era otorgada por las ferroviarias en régimen de concesión o mediante permiso graciable a personas ajenas a las empresas. Interesa para este análisis que, de acuerdo con suficientes referencias, quienes prestaban estos servicios no eran ajenas a las ferroviarias. De Francia se tiene conocimiento de que muchas mujeres, hijas o viudas de agentes vendían publicaciones y comestibles a comisión⁵⁸. Dichas prácticas comenzaron en 1852, cuando las ferroviarias autorizaron a Louis Hachette la venta de libros en las estaciones y se permitió a otra empresa gestionar los bazares para dispensar prensa, comida y refrescos⁵⁹. De estos trabajos se dispone de exhaustivas reseñas en la compañía de l'Est, donde 403 mujeres realizaban dichas tareas⁶⁰.

En España se otorgó en 1871 a un concesionario privado la venta de libros y tabacos en las estaciones⁶¹. Más allá de distintos avatares —caducidad y rescisión de contratos—, poco es lo que conocemos de estos puestos. No parece que tuvieran demasiado éxito hasta 1914, cuando la actividad fue asumida por la Sociedad General Española de Librería⁶². En todo caso, hay que dejar claro que se trabajaba en las estaciones sin una vinculación formal con las empresas y sin la consideración de ferroviaria. Sirvan estos ejemplos como muestra de este matiz. En 1883 una aguadora recibió auxilio para su asistencia y cura por el desprendimiento de la cornisa de un edificio de la estación de Medinaceli, pagos que evidencian que su trabajo era por favor o concesión de la compañía⁶³. Con el conocimiento de que debía lograrse un permiso, en 1901 una mujer presentó la solicitud para ejercer de aguadora o limpiadora en Casetas⁶⁴. Otras veces, la compañía tomó la iniciativa para dotar de instalaciones estables —quioscos— a quienes ya trabajaban en las estaciones. Estos son los casos de una viuda vendedora de almendras y agua en Alcalá, y otra que tenía un estanco en Zaragoza⁶⁵. Además, en el Archivo Histórico Ferroviario hay numerosos expedientes relativos a aguadora (46), armarios bibliotecas (18), cantina (180), estanco (11), fonda (94), quiosco (131) o quiosco de venta (86), que recogen cómo estas atenciones a los viajeros fueron ofrecidas por viudas o huérfanas o, en su defecto, esposas de los empleados. De la consulta de los expedientes puede comprobarse que no todas fueron mujeres. Ciertamente, se carece de documentos de buena parte de las compañías, y hay discontinuidades temporales que no facilitan confeccionar una serie sobre el

⁵⁸ Daubié (1866).

⁵⁹ Jacqmin (1868).

⁶⁰ Lemerrier (1885).

⁶¹ AHF. L-379. Actas, (25 de noviembre 1871), folios 126-127.

⁶² Martínez Ruz (2005).

⁶³ AHF. L-383. Actas, (10 de noviembre 1883), folio 171.

⁶⁴ AHF. C-534-1. Expedientes relativos a la estación de Casetas en la línea de Madrid a Zaragoza.

⁶⁵ AHF. L-388. Actas, (28 de enero 1898), folio 130.

conjunto de los trabajos femeninos. Pero esas mismas fuentes nos hablan, con insistencia, de mujeres familiares de ferroviarios que ofrecían al paso de los trenes bebidas, comida o tabaco⁶⁶. Un número considerable de trabajadoras que no figuraban en las plantillas, y cuyo número resulta imposible calcular. Sin embargo, cumplieron su papel en el ferrocarril, y sería injusto ignorarlas, por más que, todavía, desconozcamos su número e identidad.

5. Conclusiones

En el ferrocarril, hasta bien avanzado el siglo XX, las retribuciones al trabajo no deben ser contempladas únicamente como jornales monetarios individuales. Se trataba de una suma de ingresos y ahorros que abarcaban diversos conceptos, segmentados según los saberes y destrezas del operario principal. Los empleados de oficio recibían un salario considerado suficiente, más algunas primas por el preciso desempeño de su trabajo. A ello se debe añadir las denominadas “ventajas” que concedían las empresas, así como cierta previsión social gracias a instituciones creadas por las ferroviarias. No era el caso del personal inferior sin cualificar de Vía y Obras o Movimiento, que necesitaban la contribución (monetaria o no) de todos los componentes de sus casas para que los ingresos y ahorros resultaran suficientes al grupo familiar. De ahí el determinante papel que cumplieron las “facilidades otorgadas por la empresa” como, entre otras, alojamiento, escuelas, economatos, asistencia sanitaria y farmacéutica. Sin despreciar los productos de los huertos o corrales cercanos al puesto de vigilancia, en el caso de las guardesas, o las concesiones, bajo supervisión de las empresas, para la venta de bebidas, alimentos o tabaco en las estaciones. Por eso, y con las limitaciones apuntadas, puede sostenerse, con un elevado grado de verosimilitud, que las actividades de las mujeres en el ferrocarril español tuvieron un peso importante, desde luego mucho mayor del registrado y del que la literatura ha reconocido.

Adoptándose como referencia el modelo de gestión propuesto por Picard acerca del trabajo inferior, las concesionarias españolas incorporaron familias enteras a la explotación de los caminos de hierro para alcanzar un triple objetivo: 1) reclutar, fijar y reproducir el “empleo de sudor”; 2) economizar recursos, con remuneraciones por unidad de fuerza de trabajo bajas, a las que se debían sumar las contribuciones de todos los miembros del núcleo familiar, para hacer posible la suficiencia del “salario familiar de subsistencia” y 3) establecer una jerarquía y disciplina “natural”, desde la idea de que la figura paterna es la base de toda organización en la empresa, en el hogar y, en último término, de todo el orden social. Un orden, que en el ferrocarril se concretaba de la siguiente forma: primero, el varón y cabeza de la familia, como agente de plantilla; luego, los jóvenes, como meritorios o aprendices; y, finalmente, las esposas, hermanas e hijas que trabajaban en los estratos más bajos.

Desde los inicios del siglo XX, y gracias al avance del sindicalismo de clase, los ferroviarios comenzaron a cuestionar la gestión empresarial paternalista. Esta actitud

⁶⁶ AHF. D-724-14. Expediente relativo a la venta de artículos en las estaciones como agua, revistas, dulces, libros, almendras, mazapán, bisutería, periódicos y mercancías varias y AHF. L-382 Actas, (16 de julio 1880), folios 38-41.

tomó cuerpo sobre todo después del Congreso de la Unión Ferroviaria y la amenaza de huelga general en MZA en 1912. Pero, a la luz de la literatura existente, es dudoso que las organizaciones obreras dedicaran esfuerzos para acabar con las relaciones paternalistas hacia el trabajo femenino, tanto en la empresa, como en la casa. Las mujeres siguieron sometidas a dobles jornadas de trabajo, a la doble dominación en los ámbitos laboral y doméstico, y a la falta de reconocimiento. En este sentido, todavía, algunos análisis se aproximan al trabajo solo como una actividad asalariada y formalizada en registros de empresas.

Fuentes documentales

- Alcaide González, Rafael, 1999. “Las publicaciones sobre higienismo en España durante el período
- Arenal, Concepción, 1884. La mujer del porvenir. ¿Qué oficios y profesiones pueden ejercer las mujeres? Ricardo Fe, Madrid.
- Compagnie des Chemins de Fer du Nord de l’Espagne, 1873. Rapport du conseil de d’administration. Imprimerie administrative et des chemins de fer Dupont, Paris.
- Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España, 1912. Instituciones establecidas por la Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España en favor de su personal y mejoras que ha concedido al mismo en los últimos años. Imprenta Central de los Ferrocarriles, Madrid.
- Daubié, Julie-Victoire, 1866. La femme pauvre au XIXe siècle. Librairie de Guillaumin, Paris.
- Drouin, Léon, 1900. “De la question de l’instruction professionnelle des agents de chemins de fer. Conditions de recrutement et d’avancement (Article XXXIV du questionnaire de la sixième session du Congrès)”, Bulletin de L’Association Internationale du Congrès des Chemins de Fer, vol. XIV, pp. 460-488.
- Estadística Minera de España. Varios años.
- Ferrocarril de Ciudad Real a Badajoz. Memorias.
- Ferrocarriles de Barcelona a Francia por Figueras, 1866. Reglamento General num. 6: Admisión de empleados. Sucesores de Ramírez y Cía., Barcelona.
- Helbronner, Jules, 1890. Rapport sur la section d'économie sociale de l'Exposition universelle internationale de 1889, à Paris, Brown Chamberlin, Ottawa.
- Jacqmin, Frédéric, 1868. De l’exploitation des chemins de fer. Tomo II, Garnier Frères, Paris.
- Le Play, Frédéric, 1862. Instruction sur la méthode d'observation dite des monographies de famille. SIEPES, Paris.
- _____, 1877-1879. Les Ouvriers européens, étude sur les travaux, la vie domestique et la condition morale des populations ouvrières de l'Europe, précédées d'un exposé de la méthode d'observation, Imprimerie impériale, Paris.

TST, marzo 2017, nº 33, pp.12-32

- Lemercier Marcel, 1885. “De l’emploi des femmes dans les chemins de fer français et spécialement à la Compagnie de l’Est”, *Journal de la société statistique de Paris*, 26, pp. 217-224.
- León XIII, s.a, Carta Encíclica *Rerum Novarum* del Sumo Pontífice León XIII sobre la situación de los obreros, s.l.
- Mangini, Felix, 1885. *Le travail des femmes dans les chemins de fer*. Bonnaviat, Lyon.
- Molteni, Lois, 1888. “Exposé de la question du personnel (art. XX du questionnaire de la deuxième session de congrès”, *Bulletin de la Commission Internationale du Congrès des Chemins*, P. Weissenbruch, Bruselas, pp. 1151-1159.
- Picard, Alfred, 1887. *Traité des chemins de fer: Économie politique, commerce, finances, administration, droit, études comparées sur les chemins de fer étrangers*. Tomo III, J. Rothschild, Paris.
- Sampité, Alfred, 1888. *Les chemins de fer à faible trafic en France. Lignes secondaires des grands réseaux. Chemins de fer d’intérêt local et tramways à vapeur*. Baudry et Cie, Paris.

Bibliografía

- Arbaiza, Mercedes, 2000. “La "cuestión social" como cuestión de género. Feminidad y trabajo en España (1860-1930)”, *Historia contemporánea*, 21: 395-458.
- Ballesteros, Esmeralda, 2003. “La construcción del empleo ferroviario como una profesión masculina, 1857-1962”, Sarasúa, Carmen y Lina Gálvez (eds): *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, San Vicente de Raspeig, Publicaciones de la Universidad de Alicante: 336-354.
- _____, 2014. “Las mujeres en el ferrocarril: Acceso restringido”, *Crisis y cambio: propuestas desde la sociología*, Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense: 744-756.
- Ballesteros, Esmeralda y Tomás Martínez Vara, 2001. “La evolución del empleo en el sector ferroviario español, 1893-1935”, *Revista de Historia Económica*, 19, 3: 637-677.
- Blackburn, Sheila, 2006. “Between the Devil of Cheap Labour Competition and the Deep Sea of Family Poverty? Sweated Labour in Time and Place, 1840-1914”, *Labour History Review*, 71, 2: 99-121.
- Borderías, Cristina, 2002. “El trabajo de las mujeres en la Cataluña contemporánea desde la perspectiva de los hogares: balance y perspectivas”, *Arenal*, 9, 2: 269-300.
- Borderías, Cristina y Pilar Guallar, 2001. *La teoría del salario obrero y la subestimación del trabajo femenino en Ildelfonso Cerdá*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona.
- Callot, Jean-Pierre, 2008. “Les polytechniciens et l’aventure saint-simonienne”, *Bulletin de la Sabis*, 42: 40-51.
- Candela, Pilar, 2003. “El Trabajo doblemente invisible: Mujeres en la industria madrileña del primer tercio del siglo XX”, *Historia Social*, 45: 139-159.

- Caron, François, 2005. *Histoire des chemins de fer en France. 1883-1937*. Paris, Fayard.
- Castel, Robert, 2002. *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.
- Castillo, Juan José, 1977. *El sindicalismo amarillo en España: aportaciones al estudio del catolicismo social español (1912-1923)*. Madrid, Cuadernos para el diálogo.
- Cobos, Francisco de los, y Tomás Martínez Vara, 2006. “Gran clase, tercera y trabajadores. Seguridad y clases en el ferrocarril español del siglo XIX”, IV Congreso de Historia Ferroviaria, Málaga
- Cobos, Francisco de los, y Tomás Martínez Vara, 2011. “Gestión del conflicto laboral en las grandes empresas: Los modelos de la dirección de las compañías ferroviarias Norte y MZA”, Muñoz, Miguel. (ed. lit.) y Orozco, Lourdes (trad.): *Organizaciones obreras y represión en el ferrocarril: una perspectiva internacional*. Madrid, Fundación de los Ferrocarriles Españoles: 101-125.
- Cuéllar, Domingo, Manuel Jiménez, y Francisco Polo (coords), 2005. *Historia de los poblados ferroviarios en España*. Madrid, Fundación de los Ferrocarriles Españoles.
- Gálvez, Lina, 2001. “Mujeres y hombres en los mercados de trabajo (la evolución histórica de los mecanismos de acceso y movilidad interna)”, *Historia Agraria*, 24: 229-234.
- Juez, Emerenciana, 1991. *El mundo social de los ferrocarriles españoles de 1857 a 1917*. Tesis doctoral, Madrid, Universidad Complutense de Madrid.
- Letón, Raquel y Miguel Muñoz, 2012. “Fuentes documentales para la historia del trabajo en el ferrocarril”, Disponible en: http://www.docutren.com/pdf/MiercolesAB/MiercolesAyB_09052012.pdf, consulta 1-02-2016.
- Martínez Rus, Ana, 2005. “Pasajeros y lectores: las estrategias de la SGEL en la red ferroviaria española (1914-1936)”, *Cuadernos de Historia Contemporánea*, 27: 179-195.
- Martínez Vara, Tomas, 2006. “Salarios y programas de bienestar industrial en la empresa ferroviaria MZA (1915-1935)”, *Investigaciones de Historia Económica*, 4: 101-138.
- _____, 2015. “La participación de los ingenieros españoles en los Congresos Internacionales de Ferrocarriles, 1885-1933”, García Ruiz, José Luis y Ortiz-Villajos, José María, *Ensayos de historia y pensamiento económicos en homenaje al profesor Juan Hernández Andreu*, Delta, Madrid: 83-100.
- Martínez Vara, Tomás y Francisco de los Cobos, 2012. “Los trabajadores de los Talleres Generales de la Compañía de los Ferrocarriles de Madrid a Zaragoza y Alicante, 1858-1936”, *Sociología del trabajo*, 74: 121-145.
- Martínez Vara, Tomás, Miguel Muñoz, y Pedro Pablo Ortúñez Goicolea, 2015. “Eduardo Maristany Gibert (1855-1941). Director general de MZA”. *TST: Transportes, Servicios y Telecomunicaciones*, 28, pp 12-38.

- Mitchell, Allan, 1997. "Private Enterprise or Public Service? The Eastern Railway Company and the French State in the Nineteenth Century", *The Journal of Modern History*, 69, 1: 18-41.
- Nash, Mary, 1983. *Mujer, familia y trabajo en España (1875-1936)*. Barcelona, Anthropos.
- Pelletier, Denis, 1995. "Engagement intellectuel catholique et médiation du social. L'enquête monographique de Le Play à Le Bret", *Mil neuf cent*, 13: 25-45.
- Pellisier, Catherine, 1993. "La question féminine à Lyon au XIXe siècle", *Bulletin du Centre Pierre Léon d'histoire économique et sociale*, 2-3: 15-22.
- Polo, Francisco, 2006. *Una aproximación al perfil sociolaboral de los trabajadores del servicio de vía y obras de la compañía de los ferrocarriles andaluces. (1877-1941)*. Departamento de Historia contemporánea. Universidad Autónoma de Madrid.
- Ribeill, George, 1987. "Gestion et organisation du travail dans les compagnies de chemins de fer, des origines à 1860", *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations*, 5: 999-1029.
- Rodrigo y Alharilla, Martín, 2000. *Los marqueses de Comillas, Antonio y Claudio López, 1817-1925*, LID, Madrid.
- Savage, Michael, 1998. "Discipline, surveillance and the 'career': employment on the Great Western Railway, 1833-1914", Mckinlay, Alain y Starkey, Ken (eds.), *Foucault, management and organization theory*, Sage Publications, London, pp. 65-92.
- Sarasúa, Carmen, 2005. *Trabajo y trabajadores en la España del siglo XIX*. Barcelona, Unitat d'Història Econòmica-Universitat Autònoma.
- Schweitzer, Sylvie, 2002. *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*. Paris, Odile Jacob.
- Scott, Joan Wallach, 2008. "¡Obrera!, palabra sórdida, impía... 'Las mujeres obreras en el discurso de la política económica francesa (1840-1860)", Scott, Joan Wallach. *Género e historia*. México, Fondo de Cultura Económica-Universidad Autónoma de México, pp. 178-206.
- _____, 1992. "El problema de la invisibilidad", Ramos, Carmen, *Género e Historia: La historiografía sobre la mujer*. México, Instituto Mora/Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa: 38-65.
- Sierra, José, 1990. *El obrero soñado: Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*. Madrid, Siglo XXI.
- Tilly, Louise A. y Joan Wallach Scott, 1978. *Women, Work, and Family*. New York, Holt, Rinehart and Winston.
- Walsh, Margaret, 2007. "Gender in the History of Transportation Services: A Historiographical Perspective", *Business History Review*, 81: 545-562.
- Zurdo, Luis, 1911. *Veinte años de vida ferroviaria y diez y seis después*. Henrich y Compañía, Barcelona.