



CONGRESO INTERNACIONAL CONTEMPORÁNEAS: POLÍTICAS, TRABAJADORAS Y HACEDORAS DE SOCIEDAD

Santiago de Compostela, 20 y 21 de Octubre de 2022

Versión preliminar para uso exclusivo en este congreso. No citar sin autorización del autor.

“LAS MUJERES FERROVIARIAS: TRABAJO Y DEPURACIÓN”.

Belén Moreno Claverías

(Universidad de Oviedo)

(España)

(belen.moreno@uniovi.es)

SESIÓN Nº: Sesión 2. Mujeres y economía

Resumen: En este trabajo se hace una aproximación a las trabajadoras ferroviarias en la España del primer tercio del siglo XX, atendiendo también a las consecuencias que tuvo la Guerra Civil y la victoria del bando sublevado para algunas de ellas. Se analiza la presencia de mujeres en las principales empresas ferroviarias españolas antes de la aparición de RENFE, centrándonos en el colectivo mayoritario, que era el que estaba constituido por las “guardesas” de los pasos a nivel. Tras una definición de este colectivo, se analizan -a través de un rastreo sistemático de la prensa de la época- sus condiciones laborales así como la larga lucha del movimiento obrero por mejorar sus ínfimos salarios. Por otra parte, se abordará, a grandes rasgos, la afectación sobre las trabajadoras del procedimiento de depuración que llevó a cabo el franquismo desde el inicio de su existencia. Algunos expedientes de depuración de trabajadoras ferroviarias servirán no tan solo para ilustrar sus trayectorias laborales y sus condiciones salariales, sino para entender la debacle que supuso en sus vidas el hecho de ser castigadas con la separación de la empresa.

Palabras clave: trabajadoras ferroviarias, guardesas, condiciones laborales, depuración



1. Las trabajadoras ferroviarias.¹

Durante el siglo XIX y principios del siglo XX, la transformación paulatina de una economía agraria a la industrial no alteró los estereotipos tradicionales sobre el trabajo “masculino” y “femenino”. De hecho, durante este período el modelo del *male breadwinner*, el hombre como responsable de ganar el pan para toda la unidad doméstica, no sólo se extendió sino que se reforzó (Arbaiza, 2000 y 2003). Esta perspectiva cultural e ideológica era alimentada tanto por los discursos de las élites políticas y económicas como por el movimiento obrero y sindical, lo que a su vez se traducía en una legislación laboral que afectaba fuertemente al acceso, salarios y condiciones de trabajo de las mujeres (Nielfa, 2003).

La industrialización generó muchos nuevos empleos que, como apuntan Sarasúa y Gálvez (2003: 18-19), a menudo correspondían a sectores intensivos en capital que precisaban de una fuerza de trabajo estable para garantizar la inversión realizada. Se entendía que esa estabilidad solo la podrían proporcionar aquéllos que tenían la responsabilidad de ser los “ganadores del pan”. Los empleadores percibían que el trabajo de las mujeres, que tenían que ocuparse del funcionamiento del hogar y la crianza de los hijos, era más inestable. Por lo tanto, el hecho de que aparecieran nuevas profesiones no se traducía en que las mujeres tuvieran más posibilidades de ser contratadas. Como apuntan las autoras, únicamente cuando se apostaba por intensificar el trabajo en vez del capital, cuando el menor precio, la mayor flexibilidad y la mayor “docilidad” (una expresión de la cual sería el bajo nivel de sindicación) que supuestamente caracterizaban la fuerza de trabajo femenina eran considerados convenientes, los empresarios contrataban preferentemente a mujeres. Son los casos de los sectores del textil y la confección (Llonch, 2007), la industria conservera (Muñoz Abeledo, 2010) y tabaquera (Gálvez, 2000).

Las compañías ferroviarias se convirtieron en un yacimiento de nuevos empleos y figuraron muy pronto a la cabeza de las empresas del país por sus activos económicos y número de empleados (Carreras y Tafunell, 1993). Antes de la Guerra Civil, las cuatro principales compañías ferroviarias -Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España (más conocida como Norte), Compañía del Ferrocarril de Madrid, Zaragoza y Alicante (MZA), Compañía de los Ferrocarriles Andaluces (Andaluces) y Compañía de los Ferrocarriles del Oeste de España (Oeste)- concentraban al colectivo profesional más numeroso del aparato productivo de la economía española, alcanzando la cifra de los 93.711 empleados. Este hecho, como apunta Polo (2019), propició que el colectivo ferroviario fuera el que contara con un mayor grado de penetración de las

¹ Agradezco a Miguel Muñoz Rubio y Francisco Polo Muriel toda la ayuda prestada para que este trabajo sea posible.

organizaciones obreras y fuese considerado como uno de los más movilizados tanto política como sindicalmente, lo cual –como veremos más tarde- tendrá consecuencias en la Guerra Civil y la posguerra.

El modelo que adoptaron las compañías ferroviarias fue diseñado para ser integrado por hombres, no solo en España. Así lo muestran los trabajos de Burman (2009) para Estados Unidos y Wojtczak (2005) para el Reino Unido. ¿Por qué era un trabajo tan fuertemente masculinizado? Ballesteros (2003: 336-340) considera que en este sentido fueron determinantes la identidad profesional y el modelo de organización adoptado por las empresas. Las primeras compañías ferroviarias apostaron por un modelo integrado solo por hombres, a los que se les presuponía productores más eficientes. La contratación de los agentes se hacía en función de estas tres exigencias: cualificación (requisito fundamental en la selección de personal fijo y más difícil de conseguir para las mujeres); exclusividad (entrega total al cargo, cosa también difícil para ellas, dado que debían ocuparse del cuidado de los hijos, padres, maridos y del hogar), y fuerza física (considerada un atributo exclusivamente masculino).

Las mujeres contratadas, casi todas ellas guardesas de los pasos a nivel, lo fueron por la supuesta “flexibilidad” horaria de su trabajo, el menor coste de sus remuneraciones y su escasa autonomía (se trababa en muchos casos de mujeres apenas alfabetizadas y sin relaciones con el mundo sindical). Su presencia en las plantillas ferroviarias se limitó, durante muchos años, a incluir algunas esposas e hijas de antiguos empleados como respuesta ante la siniestralidad laboral, ya que los accidentes eran relativamente frecuentes en la explotación ferroviaria. Así, según Ballesteros (2003: 341-342), ante la ausencia de varones y la dificultad de supervivencia de los hogares de empleados fijos fallecidos en accidente, las compañías contemplaron la incorporación de mujeres a sus plantillas. Otro hecho determinante para que su número no fuese anecdótico fue la obligatoriedad impuesta por el Estado de la vigilancia constante de los pasos a nivel. En efecto, el cruce de caminos y carreteras con la vía férrea suponía un peligro para personas, vehículos, ganado, carros y los mismos trenes, así que debían evitarse los accidentes mediante barreras y la vigilancia permanente. Las guardesas, como veremos después, configuraron con diferencia el colectivo de trabajadoras más numeroso de las empresas ferroviarias, pero su aportación a las mismas era sistemáticamente invisibilizada y considerada residual.

Como en otros casos, en las compañías ferroviarias era difícil separar el trabajo femenino del familiar. Las concesionarias españolas incorporaron familias enteras a la explotación de los caminos de hierro para alcanzar un triple objetivo (De los Cobos, 2017): reclutar, fijar y reproducir la mano de obra (vía para asegurar la lealtad de la familia entera a la empresa, dado que ningún miembro podía tener un mal comportamiento sin perjudicar a los demás); economizar recursos, con

remuneraciones por unidad de fuerza de trabajo bajas (se sumaban las contribuciones de todos los miembros del núcleo familiar para hacer posible el “salario familiar de subsistencia”) y , por último, establecer una jerarquía y disciplina “natural” (la figura paterna era la base de toda organización en la empresa, en el hogar y en todo el orden social). En el ferrocarril, este orden social se concretaba en una estructura encabezada por el varón cabeza de familia como agente de plantilla; los jóvenes, como meritorios o aprendices y las esposas, hermanas e hijas que trabajaban en los estratos más bajos. Como apunta el autor, la endogamia ferroviaria y la gestión empresarial de tipo paternalista, que consideraba a las familias como una “cantera” de trabajadores/as leales y dóciles, generaron un mercado de trabajo dispuesto y flexible que se extenderá a RENFE desde el mismo momento de su creación en 1941.

Pero, ¿qué presencia tenían las mujeres en las empresas ferroviarias? En España, los activos femeninos a finales del siglo XIX y principios del XX habrían representado en torno al 6% de todo el empleo ferroviario, 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, recaudadoras) y Material y Tracción, particularmente, en los talleres (limpiadoras, costureras, etc.) (De los Cobos y Martínez Vara, 2011).

Las trabajadoras ferroviarias constituían un colectivo numéricamente importante: según las fichas de depuración (documentos generados para la depuración del personal ferroviario por el franquismo que contenían el nombre de la compañía, el nombre del agente, cargo, servicio, residencia y si era o no readmitido/a con algún tipo de sanción), eran, alrededor de 1939, un total de 4.595. Esta cifra adquiere más significación si la comparamos, por ejemplo, con las 600 trabajadoras empleadas en Correos en 1936 (Bordes, 2001). A pesar de ser muchas ferroviarias en términos absolutos, raramente superaban el 10% del personal de las empresas en los años 1930. Este porcentaje no está lejos, según las cifras censales de 1931 –con sus problemas de fiabilidad- estudiadas por Núñez Pérez (1993: 14), del de las mujeres que trabajaban fuera del ámbito doméstico: un 9% de la población femenina, un 14% de las mujeres potencialmente activas (entre 15 y 64 años de edad) y un 12% de la población activa total. De los doce millones de mujeres, un millón cien mil serían activas en lo que se consideraba producción nacional, englobando los sectores primario, secundario y terciario. Obviamente, las mujeres que obtenían ingresos trabajando fuera o dentro del ámbito doméstico eran muchas más.²

² En realidad, los estudios realizados parecen indicar que la tasa de actividad femenina era mucho más alta de lo que las estadísticas pueden sugerir, en todos los sectores y periodos, y que los ingresos que las mujeres aportaban a las economías familiares eran más importantes de lo que se suele considerar (Sarasúa y Gálvez, 2003: 25-26; Borderías, 2013; Borderías, Muñoz y Cussó, 2022). De hecho, como apunta Pérez-Fuentes (2003: 237), la supuesta y universal inactividad de las mujeres casadas en las

Congreso internacional
CONTEMPORÁNEAS: Políticas, trabajadoras y hacedoras de sociedad

Santiago de Compostela, 20-21 Octubre 2022

A partir de la documentación generada por la normativa depuradora del personal ferroviario, establecida desde septiembre de 1936 a 1941 mediante distintas directivas, decretos y leyes, es posible determinar el número de mujeres en las plantillas de las distintas empresas ferroviarias.³ Se supone que todo el personal ferroviario (que no estuviese combatiendo, huido, muerto o preso) tuvo que pasar por el proceso de depuración para poder conservar su puesto de trabajo. Existe un total de 90.731 fichas de agentes ferroviarios, el 5,1% de las cuales corresponden a mujeres.

En el Cuadro 1 figuran las compañías ferroviarias con más de 50 mujeres empleadas y el porcentaje que estas representaban en cada una de ellas.

Cuadro 1: Mujeres empleadas en las principales compañías ferroviarias hacia 1939.

Compañía	Total Fichas	Total Mujeres	% Mujeres	% Hombres
Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España (NORTE)	43.739	2.270	5,2	94,8
Compañía de los Ferrocarriles Andaluces	5.869	654	11,1	88,9
Compañía de los Ferrocarriles de Madrid a Zaragoza y Alicante (MZA)	27.646	728	2,6	97,4
Compañía del Ferrocarril Central de Aragón	1.470	60	4,1	95,9
Compañía del Ferrocarril de Vitoria a Mecolalde y Estella	326	69	21,2	78,8
Compañía Nacional de los Ferrocarriles del Oeste de España	7.844	639	8,1	91,9
Explotación de Ferrocarriles por el Estado	1.084	79	7,3	92,7

Fuente: Centro Documental de la Memoria Histórica, Salamanca. Archivo Ferroviario de la Depuración. Fichas de depuración del personal ferroviario.

sociedades industriales no resulta verosímil –al menos en el caso de España- dada la baja capacidad adquisitiva de los salarios de los trabajadores varones cabeza de familia, sobre todo de los menos cualificados. Los esfuerzos de algunas investigadoras para arrojar luz sobre el trabajo de las mujeres y su importancia para el sostenimiento de las economías domésticas han sido notables. Por ejemplo, aparte de los mencionados en el texto, véase, entre otros, Borderías (1993, 2007, 2015, 2018), Sarasúa y Mallorquí (2006), Sarasúa y Molinero (2008) o Vilar (2014).

³ Por normativa depuradora nos referimos a la primera directiva del bando sublevado, establecida el 13/09/1936 en el Decreto 108, el cual fue ratificado por Franco en el Decreto-Ley del autodenominado Gobierno del Estado (5/12/1936); a la ley 10/02/1939 que disponía el inicio de la depuración de los empleados públicos que se encontraran en las zonas controladas por el ejército sublevado. El Decreto de 27/02/1939 extendió la ley a la depuración de corporaciones y empresas concesionarias de servicios públicos, incluidas las ferroviarias; al Decreto 1/09/1939 mediante el cual se encargaba a los Consejos Directivos de las compañías la depuración del personal. El trabajador que no hubiese sido depurado por los militares durante la fase anterior debía ahora solicitar su reingreso. Con la creación de RENFE en enero de 1941 el proceso de depuración continúa: mediante el Decreto de 25/09/1941 se confía a su Consejo de Administración la depuración del personal que estuviera aún sujeto a dicho procedimiento.

En la tabla se puede apreciar que algunas empresas ferroviarias contaban con una proporción de mujeres superior a otras. Destaca el 21,2% de la Compañía del Ferrocarril de Vitoria a Estella, seguida del 11,1% de Andaluces. Por debajo del 10% de mujeres contratadas respecto a los hombres se encontraban las tres mayores empresas ferroviaria: Oeste (8,1%), Norte (5,2%) y MZA (2,6%). ¿A qué se deben estas diferencias? En el caso de MZA, responde al hecho de que la depuración no se aplicó a todo el personal de la empresa, por lo que faltan datos por género de los cerca de sus 13.000 agentes que no fueron sometidos al procedimiento depurador (Polo, 2019). Además, la contratación de mujeres dependía de las características de la vía férrea en cada área geográfica, de la distribución parcelaria que presentaba cada territorio que afectaba a su vez al trazado caminero y, por tanto, a la mayor o menor necesidad de pasos a nivel. Esta también se veía relacionada por el tipo de hábitat –diseminado/concentrado- y los usos del suelo (por ejemplo, el minifundismo gallego o la huerta valenciana, con fincas también muy parceladas).

En relación con lo anterior, el lugar de residencia de las trabajadoras ferroviarias aparece esta información en un total de 2.876 fichas de depuración (el 65,6%), lo cual se muestra en el Cuadro 2.

Congreso internacional
CONTEMPORÁNEAS: Políticas, trabajadoras y hacedoras de sociedad
Santiago de Compostela, 20-21 Octubre 2022

Cuadro 2. Número de trabajadoras y trabajadores ferroviarios/as según las fichas de depuración por comunidades autónomas (1939).

Comunidades Autónomas	Trabajadoras depuradas	Trabajadores depurados	% de mujeres sobre el total de depurados
C. Madrid	606	13.067	4,63
C. Valenciana	467	6.229	7,49
Cataluña	446	13.327	3,34
Castilla-La Mancha	248	6.553	3,78
Castilla y León	220	7.495	2,93
País Vasco	157	2.991	5,24
Andalucía	149	3.250	4,58
Galicia	138	2.388	5,77
Asturias	109	2.322	4,69
Extremadura	90	1.451	6,20
Aragón	75	1.724	4,34
Murcia	65	1.728	3,76
Cantabria	62	1.134	5,46
Navarra	34	490	6,93
La Rioja	10	195	0,51
TOTAL	2.876 (65,6%)	64.344 (74,7%)	4,46

Fuente: Centro Documental de la Memoria Histórica, Salamanca. Archivo Ferroviario de la Depuración. Fichas de depuración del personal ferroviario.

De la misma manera que en algunas empresas, el porcentaje de mujeres contratadas era superior en ciertas áreas geográficas. Así, por encima de ese 5,1% de mujeres depuradas entre el total de personal ferroviario, se encuentran la Comunidad Valenciana (7,5%), Extremadura (6,2%) Galicia (5,8%) y el País Vasco (5,2%).

En fases sucesivas de esta investigación se intentará arrojar más luz sobre la manera en que las variables geográficas, poblacionales y los usos del suelo afectaban al número de pasos a nivel y, por tanto, de guardesas. También es necesario analizar las políticas laborales de las principales empresas ferroviarias en su dimensión de género dado que algunas pudieron ser más proclives a contratar mujeres que otras.

2. El colectivo femenino ferroviario más numeroso: las guardesas.

La ocupación de las trabajadoras ferroviarias aparece en un total de 3.803 fichas, esto es, el 83% de aquellas que vivieron el proceso de depuración. En el Cuadro 3 se agrupan por ocupaciones.

Cuadro 3. Ocupación de las trabajadoras ferroviarias en 1939.

Ocupación de las trabajadoras ferroviarias	N	% del total con ocupación
Guardesas/guardabarreras	2.633	69,23
Limpieza	485	12,75
“Empleada”	284	7,46
Oficinas/telefonistas	110	2,89
Expendedora de billetes	109	2,86
Fondista/cantinera	42	1,10
“Encargada”	26	0,68
Costurera	20	0,52
Enfermera/practicante	11	0,28
Profesora/auxiliar escuela	9	0,23
Otras	74	1,94
Total	3.803 (82,8%)	100

Fuente: Centro Documental de la Memoria Histórica, Salamanca. Archivo Ferroviario de la Depuración. Fichas de depuración del personal ferroviario.

Como muestra la tabla, las guardesas/guardabarreras sumaban un total de 2.633, suponiendo el 70% de las trabajadoras ferroviarias de las que consta la ocupación. Esta cifra es muy similar al número de guardesas que contabiliza Domínguez Prats (2003: 361) en RENFE en el año 1944 (un total de 2.799), cuando ya se habían eliminado algunas guarderías de pasos a nivel.

En un estudio llevado a cabo por Polo (2008) para una muestra del Servicio de Vía y Obras –en el que se encuadraban las guardesas- de la Compañía de los Ferrocarriles Andaluces entre 1877 y 1936, se estima que la media de edad de ingreso a la empresa de hombres y mujeres era similar (26-27 años). El 33% eran mujeres solteras y el 67% casadas. Su vida activa –de una media de 23 años- era más reducida que la de los hombres, ya que se retiraban de 10 a 15 años antes. El 60% de los trabajadores del Servicio se retiraban a partir de los 60 años de edad, frente al 28% de las mujeres. Asimismo, su análisis parece indicar que las mujeres estaban vinculadas a un solo

empleo y que su vida laboral estaba condicionada por la vida y empleo del marido. Frente a la movilidad vertical frecuente de los varones (dada la diversidad de profesiones dentro del mismo servicio), en el caso de las mujeres el cambio de categoría era prácticamente imposible. En Andaluces, como en otras empresas ferroviarias, cuando el varón se jubilaba, la guardesa tenía que desocupar la vivienda propiedad de la compañía y con ello dejar de prestar el servicio de guardería del paso a nivel. En los casos de fallecimiento del marido se solía producir el cese de la actividad laboral de la mujer. Sólo en algunos casos, la guardabarrera viuda se mantenía en el empleo hasta que la familia sustituta se incorporaba a la casilla del paso a nivel o pasaba a ocuparse de tareas de limpieza de las estaciones y otras instalaciones ferroviarias.

¿En qué consistía exactamente el trabajo de las guardesas? Básicamente, en regular, vigilar y mantener en buen estado los pasos a nivel y efectuar su accionamiento cuando el paso de los trenes lo requería. El aprendizaje del oficio se producía, como tantas otras veces en las ocupaciones de las mujeres, de manera informal y en el seno familiar. En el Reglamento de RENFE de 1947 se apuntaba que “el cargo de guardabarrera será confiado en general a mujeres de los capataces u obreros que vivan en las casillas de los pasos a nivel”. La guardería de las vías se consideraba un trabajo no cualificado, caracterizado por el atraso técnico y el uso de unos útiles de trabajo muy rudimentarios. Los avisos se hacían de forma mecánica, mediante discos accionados desde la estación a la casilla (hasta los años 1960, en que se utilizarán otros métodos como el timbre o el teléfono). A mediados de siglo XX, los útiles de trabajo eran los mismos que se usaban desde principios de la centuria: una trompa de aviso, dos banderines verdes, dos banderines rojos, un farol de tres fuegos y una caja de petardos (Domínguez Prats, 2003).

En las fichas de depuración, este colectivo de trabajadoras aparece indistintamente bajo las denominaciones de “guardesas” (1.227) y “guardabarreras” (1.406). Sin embargo, según los Reglamentos de Régimen Interior de RENFE, estudiados por Domínguez Prats (2003: 359), los “guardabarreras” eran hombres y las “guardesas”, mujeres, lo que atribuye a una intensa discriminación horizontal por género. En el Reglamento interno de RENFE de 1945 existen dos categorías para el mismo trabajo, la masculina y la femenina. Así, el “guardabarrera” es hombre, trabajador de clase 1ª, se encarga de “la vigilancia y servicio en los pasos a nivel, que han de estar atendidos de modo permanente” y cobra un jornal diario de entre 10,5 y 13,5 pesetas. La categoría “guardesa” es mujer, trabajadora de clase 2ª, “comprende el personal femenino que tiene a su cargo, durante el día, la vigilancia y atención de los pasos a nivel de servicio intermitente” y gana un jornal diario de entre 4,6 y 6 pts. La diferencia de jornal y de clase cabe atribuirlo a lo que se menciona en el mismo reglamento: “El trabajo

atribuido a esta categoría se estima compatible con las ocupaciones del hogar”. Como es conocido, esta consideración del trabajo femenino como compatible con las tareas domésticas y sólo complementario al del hombre, era un obstáculo presente en todos los sectores económicos y dificultaba fuertemente la autonomía económica de las mujeres.

La propia denominación de “guardesa” parece ser consecuencia de la división del trabajo en la familia. El hombre ferroviario era el *breadwinner*, mientras para las guardesas, teóricamente, el trabajo doméstico seguía siendo su principal ocupación. Tanto es así que hasta su uniforme mostraba esta segregación, no sólo por ser diferente al de los hombres, sino porque reafirmaba su rol doméstico. En la empresa MZA, el uniforme de invierno consistía en “un delantal de lana azul con franja carmesí alrededor, y un pañuelo de lana azul”; en verano se sustituía el pañuelo por “un sombrero de paja con una cinta, igualmente, carmesí de tres centímetros”. En Norte se reducía a una simple “capucha de hule” cubriendo la espalda. Y RENFE optó, durante sus primeros años de actividad, por el mismo uniforme de MZA (Muñoz Rubio, 2019: 105-106).

Hay que señalar, sin embargo, que esta diferenciación nominal entre guardabarreras y guardesas no concuerda con lo que muestra la documentación generada por las empresas ferroviarias, la prensa de la época y las organizaciones sindicales. Las mujeres que vigilaban los pasos a nivel eran denominadas indistintamente como “guardesas” o “guardabarerras”, incluso en un mismo documento. Ambas denominaciones se utilizaban como sinónimos, por lo que cabe deducir que la discriminación de género ciertamente existente aún no se había traducido a nivel formal. De hecho, ni siquiera ocurría así en los Reglamentos de RENFE, como se puede detectar en el de 1947 citado más arriba en el que se dice que el cargo de “guardabarrera” será ocupado preferentemente por mujeres.

Según Ballesteros (2003: 345), en la confluencia de caminos principales, el puesto siempre era ocupado por guardabarreras hombres, mientras que a las mujeres se les reservaba la guardería diurna y la custodia de los pasos a nivel de carácter secundario. Los directivos de las empresas consideraron que era apropiado contratar mujeres argumentando que la guardería, en algunos puntos, sólo ocupaba algunos minutos al día. Aunque, en realidad, como señala la misma autora, las condiciones de trabajo las obligaba a permanecer de manera continua en el puesto de vigilancia, no sólo para regular el tránsito de los trenes sino para evitar que el ganado causara destrozos. Para ejercer esta tarea, las compañías limitaron la contratación a las mujeres casadas, exigiendo un vínculo de parentesco entre las guardesas y otros agentes del ferrocarril.

Sólo 43 de las 3.803 trabajadoras ferroviarias de las que consta la ocupación lograron ejercer funciones consideradas tradicionalmente “masculinas” (el 1,1%). En las fichas

de depuración figuran una abogada, una médico, cinco capataces, cuatro barnizadoras, dos “factores”, cuatro fogoneras, una maquinista, una montadora, seis “obreros”, siete “mozos”, cinco peones y seis jefas de sección. Un escaso 3% eran telefonistas y/o secretarías. ¿Era esto así en todas partes? Un artículo titulado “Las mujeres y los caminos de hierro”, publicado en 1906, sugiere que mientras que en España la mayoría de trabajadoras ferroviarias eran guardesas, en otros países estas pudieron ocupar cargos administrativos desde décadas antes: “En el extranjero las compañías de caminos de hierro admiten en su servicio a las mujeres, no solo para guardabarreras, sino también en los servicios administrativos, desempeñando cargos de telefonistas, telegrafistas, jefas de secretarías, etc. (...) En Suecia se admiten las mujeres en el servicio de administración desde el año 1860. También Holanda empezó a admitirlas en 1861 y en Bélgica desde 1894 (...) En Austria hay gran número de mujeres empleadas en las secretarías de las compañías ferroviarias y lo propio ocurre en Suiza y en Alemania”.⁴ Ya en 1892, en otra publicación, se destacaba la diferencia de acceso de las trabajadoras españolas a diversas ocupaciones de las empresas ferroviarias respecto a otros países como Francia. Así, la Compañía de Ferrocarriles del Este de Francia “tiene empleadas en sus diferentes líneas a más de tres mil mujeres, muchas de estas viudas o huérfanas de sus empleados, cuyos servicios los prestan en las oficinas de administración de la empresa, tales como contabilidad, expedición de billetes, telegramas y en los de salubridad y material, como también en los de explotación y tracción, en los de guardabarreras, en los bazares, bibliotecas y fondas de la estación”.⁵ Es posible que el menor número de mujeres ocupadas en España en tareas de tipo administrativo esté estrechamente vinculado con las bajas tasas de alfabetización de la época, mucho menores que las de los hombres, ya de por sí bajas (Núñez, 1992). En el último apartado de este trabajo, tendremos la oportunidad de ver los primeros pasos de dos hermanas en puestos administrativos de la Compañía del Oeste y su evolución.

3. Las condiciones laborales de las guardesas y su inclusión en los movimientos reivindicativos del primer tercio del siglo XX.

Los conflictos fueron frecuentes en las empresas ferroviarias, especialmente desde finales del siglo XIX, cuando los trabajadores empezaron a organizarse y a usar la huelga como medio de obtener sus reclamaciones. Las de mayor entidad y repercusión para la economía de las empresas se produjeron en los años 1912, 1916, 1917 y 1934. La reacción por parte de las empresas fue normalmente el despido colectivo, dado que la huelga se consideraba un delito y el abandono del servicio una falta grave sancionada con el despido inmediato (Polo, 2019). Cuando el derecho de huelga fue

⁴ *El Diario de Pontevedra*: periódico liberal, 11/01/1906.

⁵ *Revista contemporánea*., Año XVIII , Tomo LXXXVI, Vol. VI, 30/06/1892.

reconocido en 1909, las compañías siguieron actuando de la misma manera, aunque con algunos matices en función de la cultura empresarial predominante en cada una de ellas (De los Cobos y Martínez Vara, 2011). Así, como apunta Polo (2009), conflicto y represión estuvieron muy presentes en el colectivo ferroviario antes de que se produjese el golpe de Estado de julio de 1936.

Un rastreo sistemático de la prensa gallega de la época nos indica que, sin lugar a dudas, las guardesas constituían el último escalón del colectivo ferroviario: cobraban un salario de miseria por realizar una tarea de gran responsabilidad, tenían largas jornadas de trabajo y sufrían una alta siniestralidad laboral.

Respecto a la jornada laboral, en 1931 el Ministerio de Trabajo y Previsión, ante la imposibilidad de aplicar la jornada legal de 8 horas para “algunos agentes de los transportes ferroviarios, sin transcendencia apenas en la organización” (léase, las guardesas), decretó que el personal de guardabarreras se dividiría en tres grupos: en los pasos a nivel de guarda permanente por los que circulasen más de 24 trenes diarios, se establecerían tres turnos de 8 horas; en los pasos de guarda permanente por donde circulasen menos de 24 trenes, los/las guardabarreras serían dos y trabajarían doce horas; y, “en los pasos que sólo hayan de estar guardados hasta un máximo de trece horas (...) se podrá hacer el servicio por un solo guardabarrera”. Se especifica también que “los guardabarreras encargados de los turnos de noche habrán de ser hombres necesariamente; los de día podrán ser mujeres, sin perjuicio del estricto cumplimiento de las leyes tutelares de la mujer obrera”.⁶ De hecho, la misma norma, expresada con las mismas palabras, se encuentra en la Real orden que regulaba el trabajo de los/las guardabarreras de diez años atrás.⁷ En 1921 se daba un plazo de tres meses para que las guardesas que trabajaban de noche fueran sustituidas por hombres, a excepción de las que fueran esposas, viudas o hijas de empleados.⁸ Se entiende que a estas se les permitía el trabajo nocturno para que los activos ferroviarios masculinos, más valiosos para las empresas, pudieran descansar.

Lo cierto es que el grueso de guardabarreras eran mujeres y, dada la normativa vigente, estas tenían jornadas de 12 y 13 horas, aunque, como tendremos ocasión de demostrar después, muchas trabajaban las 24 horas. Hay que tener en cuenta, además, que las guardesas no tenían derecho ni al descanso un día a la semana. Como indican las fuentes –tanto los expedientes de depuración como algunos artículos de prensa-, aprovechaban el tiempo entre el paso de un tren y otro para hacer las tareas de la casa, cuidar de los hijos, trabajar en el huerto, hacer de costureras... Pero para

⁶ *Boletín oficial de la provincia de Santander*, Época 2ª, Año 20º, Número 81, 08/07/1931.

⁷ *La Cruz: diario católico*, núm. 6737, 20/10/ 1921.

⁸ *La Independencia: diario de noticias*, núm. 5410, 15/12/1921.

algunas era imposible desligarse de su puesto de trabajo –ni siquiera para dormir durante varias horas seguidas.

Asimismo, aunque era un trabajo muy mal pagado y no cualificado, la guardería de los pasos a nivel entrañaba una gran responsabilidad, hasta tal punto que las guardesas eran a menudo multadas -lo que reducía aún más sus ya escasos jornales- por abandonar temporalmente la vigilancia de la vía, al tercer aviso eran despedidas y, en caso de producirse un accidente, podían acabar en la cárcel. Por ejemplo, en 1930, la Audiencia de Lugo sentenció a la guardesa María Elvira Vázquez a diez meses de prisión y un total de 125.000 pesetas en concepto de indemnización a los herederos de tres víctimas mortales resultantes del accidente causado, en 1928, por el golpe de un tren al vehículo en que viajaban, a las que habría que añadir 15.000 pesetas por el coche; “pero como la guardabarrera es insolvente, tendrá la Compañía de Hierro del Norte que sufragar estas indemnizaciones”.⁹

Un accidente similar estuvo a punto de ocurrir en un paso a nivel de la carretera de Valladolid a Salamanca en noviembre de 1931, cuando un coche estaba cruzando la vía –cuyas cadenas no estaban echadas- en el preciso momento en que pasaba un tren de la Compañía del Oeste. La guardesa explicó a la prensa las circunstancias que comportaron que ese accidente estuviera a punto de suceder, lo que achacó a la dureza de las condiciones laborales de su colectivo (se trata, por tanto, del testimonio directo de una guardesa y no de uno de los representantes sindicales, siempre hombres, que solían hablar por ellas). En primer lugar, alegó que nadie la informó del paso de ese tren (que circuló por su paso a nivel a las 2.50 de la mañana). Se quejaba “del excesivo trabajo que pesa sobre las guardabarreras, que perciben salarios irrisorios, y que tienen que recibir gran número de trenes durante todo el día y, por si esto fuera poco, otros que circulan a altas horas de la noche, más algunos, como el de referencia, cuyo paso desconocen”. La guardesa en cuestión se quejaba de los numerosos trenes –un total de 8- que circulaban por la noche por la línea de Salamanca a Astorga, cuya numeración conocía perfectamente, a los que había que añadir otros tantos de día. Por todo lo cual, afirmaba que “las guardesas están sometidas a un servicio imposible de cumplir”. Por otra parte, está claro que esta guardesa debía estar atenta al paso de los trenes las 24 horas.

Testimonios como estos ilustran perfectamente la distancia entre la normativa y la realidad, tan frecuente en el trabajo de las mujeres. En teoría, las guardesas solas como esta no podían trabajar de noche. Mientras a esta trabajadora, en noviembre de 1931, se la hacía responsable de que las cadenas del paso a nivel no estuvieran echadas cerca de las 3h de la mañana, en julio del mismo año, como se ha mencionado

⁹ *El Compostelano: diario independiente*, 26 de mayo de 1930.

más arriba, el Ministerio de Trabajo había prohibido taxativamente que las guardesas sin familiares ferroviarios trabajasen de noche.

Por otra parte, la diferencia salarial entre mujeres y hombres guardabarreras por realizar el mismo trabajo era enorme, lo que los sindicatos consideraban una “injusticia” que solo beneficiaba a las empresas. Estos no buscaron nunca igualar los salarios de unos y otras, pero sí reducir la brecha. De hecho, una cierta desigualdad era considerada “natural”, tanto para los sindicatos como para las empresas, y afectaba a otras ocupaciones ferroviarias. Por ejemplo, en la compañía MZA se decidió que “a juicio del Director podría darse el cargo de recaudadora en las estaciones, excepto en la de Madrid, a las esposas de los jefes o de otros empleados, las cuales naturalmente serían retribuidas mucho menos que los recaudadores” (Muñoz Rubio, 2009: 104). Fuera del ferrocarril, esto era habitual en otros muchos sectores (Silvestre, 2005). Incluso en ocupaciones prontamente feminizadas como las operadoras telefónicas, los salarios femeninos eran siempre inferiores a los de los hombres, independientemente de su cualificación (Borderías, 1993).

Ballesteros (2003: 347), al estudiar las retribuciones de Vía y Obras de MZA en 1913, señala que la desigualdad era aplastante a favor de los varones: las mujeres solían ganar entre una tercera y una quinta parte por el mismo trabajo. En el año 1913, en la empresa Norte, un guardabarreras hombre cobraba 2,08 pesetas diarias frente a las 0,66 de las mujeres. En la compañía MZA, los jornales eran de 1,60 y 0,30 respectivamente. Desconocemos hasta qué punto estos salarios ínfimos de las guardesas eran imprescindibles para el sostenimiento de la economía familiar, dado que esto dependería de la ocupación y cualificación del varón cabeza de familia, pero cabe suponer que si estas mujeres accedían a este trabajo en un régimen prácticamente de explotación es porque no tenían más remedio. Borderías, Muñoz y Cussó (2022: 83) han demostrado que en tres cuartas partes de las capitales españolas ni siquiera las ocupaciones masculinas más cualificadas proporcionaban un salario suficiente para cubrir todas las necesidades familiares en 1929. Incluso en muchos hogares con dos salarios, las economías familiares eran deficitarias.

La desigualdad de los salarios de los guardabarreras hombres y mujeres y lo lamentable de sus condiciones laborales comportó que fueran tenidas en cuenta en los movimientos –protagonizados por hombres– que reivindicaban mejoras salariales en todo el primer tercio del siglo XX. Por ejemplo, en 1902, los ferroviarios proponían la huelga de guardas, guardesas y peones del ferrocarril de Orense a Vigo, reclamando el aumento de un real diario en el jornal que tenían. Los peones cobraban siete reales y las guardesas sólo dos. Consiguieron el aumento de un real, pero las guardesas únicamente la mitad.¹⁰ En 1912, los ferroviarios de la línea compostelana votaron por

¹⁰ *La Correspondencia Gallega: diario de Pontevedra: 28/01/1902 y 02/02/1902.*

la huelga para conseguir mejoras salariales: se reclamaba un sueldo mínimo de 3 pesetas diarias, “a excepción de las guardabarreras, que percibirán 1,50 pesetas”.¹¹ Las guardesas participarían en la huelga, retirándose de su puesto de trabajo una vez que pasase un tren con una señal convenida en el furgón de cola, momento en el cual entenderían que empezaba la misma¹².

En 1916 se reclaman de nuevo aumentos salariales y, específicamente para las guardesas, un sueldo mínimo anual de 365 pesetas.¹³ Sin embargo, el ministro de Fomento, Rafael Gasset, quien “actualmente se ocupa en arreglar la cuestión de los sueldos de los ferroviarios”, para negar dicho aumento alegaba que “existen guardabarreras que tienen el jornal de 25 céntimos, pero son auxiliares de sus maridos. En este caso se trata no de un sueldo sino de una acumulación de salario del marido”.¹⁴ En la misma línea, la Compañía Norte publicó un comunicado que decía así: “respecto al aumento del real diario a las mujeres de los guardabarreras, muéstrase la Compañía dispuesta a concederlo a aquellas cuyos parientes no disfruten sueldo de la empresa”.¹⁵ En el mismo 1916, en un diario de ámbito nacional, se recoge el informe de una reunión del Instituto de Reformas Sociales en torno a la cuestión ferroviaria, en el cual se reconoce que aunque las guardesas tienen un “jornal corto, hay que tener en cuenta que la mayoría son esposas de agentes y obreros de la Compañía, y el jornal que de ésta reciben no es sino una ayuda para los gastos del hogar, y no la base de éste. Además, la Compañía les facilita parcelas, donde las guardabarreras tienen pequeños huertos y gallineros”. En la misma reunión, se aconsejaba, sin embargo, no prescindir de esta mano de obra tan conveniente, por barata: “que no se prescinda de los obreros con sueldos ínfimos como son, por ejemplo, las guardabarreras, entre las cuales hay muchas con jornales de 0,50 pesetas”.¹⁶ En 1919, en una asamblea ferroviaria celebrada en Madrid, se reclamaba de nuevo un aumento de todas las retribuciones ferroviarias y un jornal de una peseta diaria para las guardesas.¹⁷

En marzo de 1931, en pleno furor del “pleito ferroviario” causado por la demanda de mejoras salariales, el Secretario del Sindicato Nacional Ferroviario de UGT, Trifón Gómez, fue entrevistado por la prensa.¹⁸ Señalaba que lo que los ferroviarios pedían

¹¹ *Galicia nueva: periódico regional, primer diario de Villagarcía*, 25/07/1912.

¹² *El Diario de Pontevedra: periódico liberal*, 03/10/1912.

¹³ *El Progreso*, 21/05/1916. Para entender qué podía significar este salario –que no consiguieron– en el conjunto de la economía doméstica, se puede utilizar el presupuesto anual de una familia de cinco miembros que elaboró el Consejo Provincial de Zaragoza del Ministerio de Fomento en el mismo año: 1.162 pesetas, de las cuales 887 se destinaban a alimentación (Germán, 2009: 378).

¹⁴ *La Correspondencia Gallega: diario de Pontevedra*, 11/08/ 1916.

¹⁵ *Diario de Galicia*, 15/09/1916.

¹⁶ *La Correspondencia de España: diario universal de noticias*, 29 /07/1916.

¹⁷ *El Correo gallego*, 08/01/1919.

¹⁸ *El Noroeste: diario católico regionalista*, 07/03/ 1931.

eran “cuatro pesetas de aumento en los jornales o mil quinientas en los sueldos anuales. Y el salario mínimo de ocho pesetas”. En cambio, lo que se les ofrecía eran cinco pesetas de jornal mínimo y un aumento de 0,50 hasta los jornales de seis pesetas, “excluyendo a las guardabarreras”. Cuando el periodista le preguntó en qué se fundaba dicha exclusión, el Secretario contestó que “según el ministro, suelen ser mujeres de obreros beneficiados en el aumento”. Es decir, las guardesas de los años 1930, al igual que sus homólogas de las décadas anteriores, estaban atrapadas en un círculo vicioso del cual era difícil salir: difícilmente tenían acceso a las compañías si no tenían familiares ferroviarios varones, pero no veían aumentar sus salarios precisamente por tenerlos. El periodista le preguntó si a las guardesas que no tenían familiares ferroviarios se les subiría el jornal y el sindicalista contestó: “a éstas nada”. Es decir, ninguna guardesa vería aumentar su salario.

Vale la pena citar buena parte del texto publicado en *El Correo gallego* el 9 de abril de 1931, titulado “En favor de las guardesas. Los empleados humildes de grandes empresas”. El artículo refleja el espíritu reivindicativo de aquel año y describe de manera clara y sintética cuáles eran las condiciones laborales de las guardesas, consideradas “tan excesivamente explotadas” que se produjo una campaña en la prensa española en su defensa.

Algunos colegas de provincias se lamentan que las Compañías de ferrocarriles no quieren mejorar la situación económica de las honradas mujeres que prestan sus útiles servicios en las explotaciones ferroviarias. Debe toda la Prensa española secundar la humanitaria campaña iniciada (...) Nos hacemos eco de la campaña, con el propósito de insistir, de decir muchas veces, que hay que pagar mejor a las obreras ferroviarias.

La orden de la Superioridad es bien conocida. “A partir del día 15 de octubre del actual [1931] a todos los guardas (hombres), peones, mozos y obreros fijos y de plantilla de las Compañías –con exclusión, por tanto, de las guardesas y de las mujeres dedicadas a la limpieza- cuyo jornal diario sea inferior a cuatro cincuenta pesetas, se les aumentará éste lo necesario para que resulte ser de cinco pesetas”. ¿Por qué esta exclusión de las mujeres? Entre ellas las habrá que sostengan a sus familias y que no cuenten con más ingresos que su jornal. ¿Cuál puede ser el motivo de que se les niegue el derecho a disfrutar del pequeño aumento de los salarios?

La guardabarrera no siempre es la esposa del obrero que presta el mismo servicio en el paso a nivel durante la noche. Suponemos que también habrá guardesas viudas y con hijos. Y una guardesa gana una peseta y siete céntimos, generalmente por doce horas de servicio. Si está casada y su marido gana por guardar las barreras cinco pesetas, por obra del reciente aumento resultará un contraste entre la manera de pagar, por un mismo trabajo, a la mujer y el modo de retribuir al hombre. Y la guardesa, como el guardabarrera, tiene que soportar una abrumadora responsabilidad; tiene, a veces, que poner en peligro su vida, para evitar en grave accidente. ¡Que se diga cuántas fueron las guardesas que perecieron trágicamente en el cumplimiento de su misión!

CONTEMPORÁNEAS: Políticas, trabajadoras y hacedoras de sociedad

Santiago de Compostela, 20-21 Octubre 2022

Saben las guardesas que un descuido suyo puede ser la causa de una catástrofe. Y viven siempre alerta. ¡Y cobran un jornal de una peseta y siete céntimos! ¿Es posible que así exploten al sexo débil las poderosas Compañías ferroviarias...?

Tienen las Compañías, además de las guardesas, unas obreras a quienes también pagan mezquinamente. Las mujeres que en las estaciones de alguna importancia barren y limpian el exterior, las salas de espera y de equipajes, las oficinas, los quioscos de necesidad. Estas mujeres ganan, por ocho horas de trabajo, tres pesetas y ochenta céntimos. ¿Por qué no se les aumenta el jornal, como a todos los obreros ferroviarios que ganaban menos de cuatro cincuenta pesetas? Si no se favorece un poco a las guardesas, no nos extrañe que tampoco se procure favorecer a las demás obreras, que ganan un poco más que las guardabarreras. El proceder de las Compañías para con las guardabarreras resulta, en verdad, incalificable (...) Sacrificios, peligros, jornada extraordinaria. Nada de eso tiene importancia para las Compañías. Y las mujeres no protestan. Cuidan de los intereses de la Empresa en los peligrosos pasos a nivel y cuidan de sus hijos y de sus maridos. Y no guardan ni una sola fiesta y trabajan doce horas, ¡y ganan una peseta y siete céntimos! ¿No podría hacerse algo por ellas?

Unimos nuestra voz a los numerosos periódicos españoles que estos días recuerdan a las poderosas empresas ferroviarias la obligación en que han de atender a estas pobres mujeres, tan excesivamente explotadas.

El 28 de febrero del mismo año 1931, un articulista de *El Correo gallego* sostenía que los ferroviarios “entienden que la fijación del salario mínimo de cinco pesetas para los guardabarreras masculinos es algo así como un camelo, por cuanto esta mejora sólo alcanzará a contados individuos, habida cuenta de que la inmensa mayoría de esos guardabarreras pertenecen al sexo femenino”.

En 1932, los ferroviarios reclamaban la distribución del 3% de las tarifas para aquellos que cobrasen menos de 5.000 pesetas anuales. Tras amenazar con la huelga, consiguieron esta mejora, pero las guardesas, al igual que los aprendices, solo recibirían un suplemento de 10 pesetas.¹⁹ Al año siguiente, una publicación socialista, en un artículo titulado “Hay por el mundo muchos crímenes terroristas”, denunciaba que “de todos los accidentes que han ocurrido en los pasos a nivel por falta de vigilancia, tienen las culpas las compañías”, alegando que “las guardabarreras ganaban tres reales y tenían veinticuatro horas de servicio”.²⁰ Sin embargo, llama la atención que ni siquiera a los denunciantes más encendidos de la pésima situación de las guardesas se les ocurriera nunca equiparar sus salarios a los de los guardabarreras hombres. Los discursos sobre la dignificación del trabajo de las mujeres por parte de los partidos de izquierda y sindicatos desde sus inicios a menudo no pasaban de ser

¹⁹ *El Ideal gallego: diario católico, regionalista e independiente*, 20/12/1932.

²⁰ *El obrero: órgano de la Agrupación Socialista Ferrolana y defensor de la clase trabajadora*, n. 907, 30/12/1933.

precisamente eso, meros discursos, sin esfuerzos significativos para ser llevados a la práctica (Nash, 2013).

Además de las largas jornadas laborales en una ocupación muy mal pagada que entrañaba mucha responsabilidad, la actividad de las guardesas implicaba un alto riesgo para ellas mismas. En primer lugar, por estar muchas casetas aisladas, lo que suponía un peligro especialmente alto para las que vivían solas. Fue el caso de la guardesa Josefa Salinas, soltera de 40 años, que apareció muerta en su cama con dos balas en el cuerpo.²¹ También solían sufrir hurtos de las pertenencias que se hallaban en sus “casillas” con relativa frecuencia.²² En segundo lugar, el riesgo que corrían de resultar heridas o muertas por los propios trenes era muy alto. A veces las víctimas eran sus hijos, que jugaban cerca de las vías del tren.

Hay que tener en cuenta que, desde la existencia de las empresas ferroviarias, el personal debía sacrificar su vida por los viajeros, pero la suya propia tenía escaso valor. La rentabilidad de las empresas estaba muy por encima de la seguridad, por lo que economizaron costes en medidas que hubieran salvado vidas de viajeros, agentes y personas ajenas a las compañías. Como apuntan De los Cobos y Martínez Vara (2006: 17) para finales del siglo XIX, la vida de los agentes ferroviarios valía menos que las bestias atropelladas por el tren.

La prensa es una fuente excelente para aproximarse a la cuestión de la siniestralidad laboral, dado que las memorias de las compañías solían ser silenciosas al respecto. Examinando el *Correo de Galicia* en el breve periodo de tiempo de 1910-1915 se hallan noticias sobre cuatro guardesas gallegas arrolladas por el tren: dos al cruzar la vía para poner las cadenas, una intentando salvar a un perro y otra al tratar de apartar a dos bueyes –que sobrevivieron- de la vía. Esta alta siniestralidad no pareció cambiar demasiado en los años posteriores. El diario *El Compostelano*, entre los años 1921 y 1936, arroja también unas cifras trágicas: murieron ocho guardesas y seis hijos de guardesas arrollados por un tren. Algunas guardabarreras vivieron la desgracia de perder no solo a uno, sino a dos de sus hijos. Por ejemplo, una noticia de julio de 1921 informa que una niña de un año y medio fue arrollada por el tren correo, a dos kilómetros de la estación de Vigo. Se apunta que la niña, que salió corriendo de la casa en el momento en que pasaba el tren, era hija de un capataz de Obras Públicas y la guardesa María Fernández, “teniendo su vivienda en el paso a nivel en donde ocurrió la desgracia” y se añade que “hace seis meses que pereció de la misma forma un hermanito de la víctima del suceso de ayer”.²³

²¹ *El Correo de Galicia*, 22/11/1910 y 24/11/1910.

²² *El Correo de Galicia*, 26/08/1913.

²³ *El Compostelano: diario independiente*, 02/07/1921.

Las guardesas podían ser víctimas de todo tipo de accidentes laborales: podían ser arrolladas por un tren al que no esperaban, golpeadas por la carga caída de un convoy, atropelladas por evitar un accidente o, como se ha mencionado, intentar salvar a un animal o a sus propios hijos. Por ejemplo, en 1923, en las inmediaciones de Lugo, una guardesa viuda de edad avanzada, que llevaba 31 años prestando servicio, fue golpeada fuertemente en el pecho y en la mano derecha por una “plaqueta de carbón” que salió disparada de la plataforma del convoy, provocándole la muerte unas horas más tarde.²⁴ Otra guardesa, “al ver que su hijo de corta edad estaba en peligro de ser arrollado por un tren, intentó arrastrarlo fuera de la vía pero el tren, que traía gran velocidad, alcanzó a la infeliz guardesa que pereció con su hijo arrollada por la locomotora”.²⁵

A las guardesas fallecidas en accidente laboral, hay que añadir aquellas que sobrevivían pero resultaban gravemente heridas, mutiladas y, por tanto, incapacitadas para el trabajo. Fue el caso de Carmen Lombao, de 24 años, quien “haciendo las veces de guardesa, sustituyendo a la que en dicho punto desempeña el cargo”, fue alcanzada por el tren correo entre las estaciones de Lugo y Rábade. El accidente “le destrozó el pie derecho, seccionándose por completo. Ocurrió la desgracia al pretender la infeliz mujer separar de la vía un perro de su propiedad”.²⁶ Si la situación de las guardesas era precaria y peligrosa, peor era aún la de las guardesas sustitutas como Carmen. Las sustitutas solían ser escogidas por las propias guardesas entre mujeres de su círculo y, además de ejercer una actividad arriesgada sin contar con la experiencia suficiente, “no podrán considerarse en ningún caso como agentes de la Compañía ni invocar derecho alguno acerca de la misma”.²⁷

La población era consciente de la importante función de las guardesas, ya que, además de salvar vidas, el hecho de mantener un paso a nivel bajo su vigilancia suponía que los vecinos pudieran cruzar la vía. Algunas compañías optaron por cerrar pasos a nivel construyendo muros para ahorrarse el sueldo de las guardesas, lo que generaba la protesta de los habitantes de la zona al perder la posibilidad de paso de sus carros y ganado.²⁸

En algunas ocasiones, las guardesas aparecen en la prensa como heroínas por salvar la vida de alguna persona poniendo en peligro la suya propia. Por ejemplo, en 1929, las chispas de la máquina de un tren rápido salido de Santiago prendieron fuego en el

²⁴ *El Compostelano: diario independiente*, 18/07/1923.

²⁵ *El pueblo gallego*, 10/05/1928.

²⁶ *El Compostelano: diario independiente*, 18/08/1925.

²⁷ Jurado mixto del Trabajo de la Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España. *Gaceta de los caminos de hierro*, 1/11/1932

²⁸ Por ejemplo, en el municipio de Rubianes, en Pontevedra, se produjo una movilización de sus habitantes ante la eliminación de un paso a nivel, por lo que la Guardia Civil tuvo que intervenir. *El Compostelano: diario independiente*, 30 de enero de 1934. Las noticias como esta eran frecuentes.

techo de uno de los coches pero, “gracias al arrojo de la guardesa Dolores Ruso, que con riesgo de su vida detuvo el tren, (...) se pudo evitar una verdadera catástrofe”. Se aprovecha la ocasión para hacer un alegato en favor de las guardesas y reclamar a la Compañía de los Ferrocarriles del Oeste recompensa y atención para “estos empleados, que no por ser los más humildes, han de tenerse olvidados a sabiendas de que con frecuencia prestan servicios señalados como el apuntado”.²⁹

Vistas las condiciones de trabajo y el régimen de explotación al que estaban sometidas las guardesas, debemos entender que resultaban muy lucrativas para las empresas. Estamos de acuerdo con Ballesteros (2003: 347) cuando apunta que 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, entre otras razones, fueron el último colectivo en beneficiarse de la aplicación de la jornada de ocho horas (Decreto 20/09/1934).

4. La depuración.

Como apunta Polo (2019), la Guerra Civil provocará que el conflicto ferroviario se mantenga, si bien ahora con tintes más políticos que económicos y dentro de un contexto de coerción absoluta, impulsada por la promulgación y aplicación de las Leyes de Responsabilidades Políticas (1939), de Depuración de Funcionarios (1939) y la actividad del Tribunal para la Represión de la Masonería y el Comunismo (1940).

Dada la importancia numérica del personal ferroviario, su procedimiento depurador fue uno de los más relevantes. De hecho, afectó al colectivo de trabajadores más numeroso y diseminado del país. Este proceso ha sido ampliamente estudiado por Polo (2008, 2019), desde una perspectiva cuantitativa y por principales compañías desde el inicio de la Guerra Civil hasta el final de la dictadura franquista, momento en el que las consecuencias administrativas del procedimiento depurador se extinguieron por las disposiciones legislativas que favorecieron, a su vez, el proceso de transición democrática.

Asimismo, Muñoz Rubio (2009, 2020), en su estudio sobre el movimiento obrero en el ferrocarril, muestra cómo los sublevados tuvieron como objetivo el aniquilamiento del potente movimiento obrero ferroviario que se había ido constituyendo desde 1848, ejerciendo una fuerte represión. En efecto, lo primero que hicieron las concesionarias en las instalaciones ferroviarias que quedaron bajo el control de los insurgentes fue recabar toda la información posible sobre la actividad sindical y política de los/as trabajadores/as, a los que se les atribuyó una condición natural de culpabilidad. Por ello, absolutamente todo el personal de las empresas ferroviarias estaba obligado a

²⁹ *El Compostelano: diario independiente*, 26/07/1929.

demostrar, uno por uno, que estaba libre de esa “tara moral” para recibir “la gracia” de recuperar su puesto de trabajo (Muñoz Rubio, 2020: 389). De esta manera, se solicitó a todos los servicios y sus jefes de sección la elaboración de informes detallados sobre cada empleado/a donde se informara de la adhesión o no al nuevo régimen, la filiación política y sindical y otros antecedentes (participación en la huelga de octubre de 1934 y si se votó o no en las elecciones del 16 de febrero de 1936 que dieron la victoria al Frente Popular). Esta información fue de gran utilidad para los militares que iniciaron el proceso de depuración y para las Juntas Depuradoras que se constituyeron tras la guerra (Polo, 2009: 6).

El hecho de que todo el personal de las compañías ferroviarias tuviera que pasar el procedimiento depurador para conservar su puesto de trabajo explica que las fichas de depuración sean tan numerosas y representativas del número de trabajadores/as en el sector (tan solo faltan aquellos que habían muerto o huido durante la guerra). Como hemos visto, del total de 90.731 fichas de agentes ferroviarios depurados, 4.595 correspondían a mujeres. Pero, ¿cuántas de ellas sufrieron algún tipo de sanción? En concreto, un total de 750, es decir, el 16,3%. Este porcentaje es similar al de las trabajadoras de Correos sancionadas, que fue del 17% (Bordes, 2001).

La cultura y los modelos de cada empresa fueron determinantes a la hora de sancionar a sus trabajadores/as. De los Cobos y Martínez Vara (2011) señalan que Norte y MZA tenían, desde su creación, culturas de empresa y modelos de relaciones laborales distintos. Norte estaba muy apegada al viejo paternalismo de Le Play (cuyos valores fundamentales eran Padre-Patrón-Patria), al que se añadía el catolicismo social de Comillas. Frente a las huelgas, especialmente desde la de 1917, llevaba a cabo una fuerte represión, con despidos masivos e indiscriminados. En la Guerra Civil, su depuración fue también la más masiva y dura. En cambio, MZA siguió la línea más sobria del ideario liberal. Frente a las huelgas llevó a cabo una represión selectiva, que afectaba solo a los dirigentes de los movimientos. Se admitió, aunque a regañadientes, al sindicalismo como interlocutor legítimo. Durante la Guerra, sancionó “menos”, proporcionalmente, que la compañía Norte.

Según el análisis llevado a cabo por Polo (2019) para esta última compañía, a lo largo de todo el proceso fueron depurados un total de 26.455 agentes ferroviarios, de los cuales el 5,7% eran mujeres. De estas 1.498 trabajadoras, el 8,5% fueron separadas definitivamente de la empresa (frente al 21,5% de los hombres), el 18,7% fueron readmitidas con algún tipo de sanción (frente al 29,3% de los hombres) y el 72,8% reingresaron sin ningún tipo de sanción (frente al 49,2% de los hombres). Es decir, parece que las trabajadoras sufrieron, en todas las empresas, menos represalias que los hombres, quizá como reflejo de su nivel más bajo de sindicación. Aquéllas que fueron readmitidas sin sanción por no tener antecedentes izquierdistas eran

CONTEMPORÁNEAS: Políticas, trabajadoras y hacedoras de sociedad

Santiago de Compostela, 20-21 Octubre 2022

catalogadas como “adictas al Movimiento” o “de derechas” en sus expedientes. Las principales sanciones impuestas al personal readmitido, aunque por el momento no disponemos de la información desagregada por género, eran las inhabilitaciones (el 36% de las sanciones) y los traslados de residencia (el 32%), seguidos por la censura escrita (16,4%). Unas pocas, que tomaron un papel activo en la defensa de la República, no solo fueron separadas de la empresa sino que pasaron años en la cárcel.

A continuación, a partir de sus expedientes de depuración, se expone el caso de las hermanas Lía³⁰ y Felisa N. C.³¹, naturales de Vigo, con la finalidad de mostrar sus trayectorias laborales hasta los inicios de la Guerra Civil así como las consecuencias económicas, sociales y familiares que podía comportar la separación de la empresa. Felisa ingresó en la Compañía Nacional de los Ferrocarriles del Oeste de España en 1922, con 28 años de edad, mientras que Lía lo hizo en 1927, con 27 años. Cuando estalló la guerra, ambas trabajaban en la Inspección de Reclamaciones de Vigo con una categoría de oficialas de 3ª y un salario de 3.382,50 pesetas anuales, muy superior al de las guardesas. Las hermanas fueron detenidas en noviembre de 1936 durante 17 días, puestas en libertad medio pago de multa de 500 pesetas y separadas de la compañía. Lía tenía entonces 36 años y Felisa –que llevaba 15 años de servicio- tenía 42.

Las hermanas, que a diferencia de las guardesas contaban con una cierta formación, pudieron ir promocionándose. En el siguiente cuadro se resume la vida laboral de Felisa desde su ingreso en la empresa hasta su detención en noviembre de 1936.

Cuadro 4: Vida laboral de Felisa N. C. antes de su detención en 1936.

Fecha	Categoría	Sueldo anual (en ptas.)
01/07/1922	Aspirante	774
01/01/1925	Meritorio	900
01/06/1926	Escribiente	1.200
01/01/1929	Auxiliar	2.515, 5
01/01/1930	Oficial de 4ª	2.902,50
01/01/1934	Oficial de 3ª	3.382,50
20/11/1936	Baja por detención	

La trayectoria de Lía había sido muy similar, aunque ella tuvo que trabajar gratis durante el primer año y medio para poder aspirar a ser auxiliar.

³⁰ Centro Documental de la Memoria Histórica, Salamanca. Archivo Ferroviario de la Depuración. Expediente personal de Lía N. C. Expedientes de readmisión nº 171 (Orden del Ministerio de Obras Públicas de 24 de julio de 1950) y de Separación del servicio nº 65 de la Compañía Nacional de los Ferrocarriles del Oeste de España.

³¹ Centro Documental de la Memoria Histórica, Salamanca. Archivo Ferroviario de la Depuración. Expediente personal de Felisa N. C. Expedientes de readmisión nº 172 (Orden del Ministerio de Obras Públicas de 24 de julio de 1950) y de Separación del servicio nº 64 de la Compañía Nacional de los Ferrocarriles del Oeste de España.

Cuadro 5: Vida laboral de Lía N. C. antes de su detención en 1936.

Fecha	Categoría	Sueldo anual (en ptas.)
16/07/1927	Aspirante	Sin sueldo
01/01/1929	Auxiliar	480
01/01/1930	Auxiliar	2.515,50
01/01/1931	Oficial de 4ª	2.902,50
01/01/1935	Oficial de 3ª	3.382,50
20/11/1936	Baja por detención	

En 1940 solicitaron la revisión del caso, pero se les denegó la admisión. Volvieron a solicitarla como consecuencia de la Orden del Ministerio de Obras Públicas de 24 de julio de 1950 que permitía hacerlo, y esta vez se admitió su reingreso. Sin embargo, este no se produjo de manera efectiva hasta 1957, y no en Vigo sino en León. Por tanto, tenían 63 y 57 años cuando recuperaron el empleo que tenían antes de la guerra.

Según sus expedientes, las acusaciones que comportaron la detención y separación de la compañía de las dos hermanas eran exactamente las mismas: “Filiación comunista. Gran propagandista de sus ideas y asidua lectora de la prensa marxista (el periódico madrileño “Claridad”); votó al Frente Popular y a favor del Estatuto Gallego de tendencia separatista; se valió de su influencia con políticos de izquierdas para no cumplir una orden de traslado a Madrid; secundó el paro en la huelga revolucionaria de octubre de 1934; al iniciarse el alzamiento abandonó el servicio durante siete días y, por su condición de marxista fue detenida en noviembre de 1936 y puesta en libertad mediante el pago de una multa. No fue condenada por los Tribunales”. Su defensa ante estas graves acusaciones también fue exactamente la misma: “Ignoro la razón de todo lo sucedido, ya que (...) no he sido oída, ni se me dijo el porqué de las medidas adoptadas contra la que expone. Si fue por mi supuesta condición de marxista, rechazo con toda energía el cargo”. Como consecuencia de la baja de la empresa, y en el momento de solicitar la revisión de su caso en 1940, Lía alegó que tenía una “posición económica deplorable desde su cesantía, ya que solo una hermana es empleada y con su sueldo viven sus ancianos padres y hermanos”.

Pero, ¿dónde está el origen de las acusaciones que ellas negaron una y otra vez? En el caso de Lía, en el informe muy negativo del inspector Gral. de Reclamaciones de la compañía en Vigo, su jefe, quien la acusó, sin pruebas, de ser “un peligroso dirigente para el mantenimiento del orden público”. Lía se defendió afirmando que “jamás tuvo las ideas extremistas de que se le acusa ni hizo por tanto propaganda de ellas, ni fue asidua lectora de esa prensa. Considérese con qué injusticia se me considera ahora como dirigente peligrosa (...) Lejos de secundar huelgas, lo que hice fue prestar a la Empresa la obligada cooperación (...) Fueron muchas veces que no he votado dado mi

alejamiento de las contienda políticas, y jamás lo hice en el sentido que se me atribuye”. En cuanto a Felisa, la causa de la separación de la empresa se debió al informe muy negativo de un capitán de la Guarda Civil. A esta se la cuestionó, además de ideológicamente, moralmente: “Es de una conducta muy dudosa, en relación con la amistad amorosa que sostiene con un Oficial de la oficina donde trabajaba, llamado Antonio”. De hecho, el género actuó como un agravante más en la depuración y represión.

Según las hermanas y algunos testimonios recogidos en los expedientes, la causa real de su detención y separación de la empresa era que aquellos que las habían acusado lo habían hecho para colocar a sus hijas y, como no había vacantes disponibles, recurrieron a una maniobra, “atribuyéndonos una actuación de tipo izquierdista que no hemos tenido nunca”. Aparece el testimonio de un empleado de la Compañía del Oeste, quien dijo haber solicitado una plaza de mecanógrafa para su hija en 1936, a lo que el jefe de Lía y Felisa le respondió “que esperara a que hiciera una limpieza en su personal, que después habría para todos, pues también él quería colocar a su hija (...) Haciéndole saber que a ese precio, renunciaba a la plaza para mi hija”.

Las sospechas de Lía, Felisa y algunos de sus compañeros que se arriesgaron testificando a su favor, parecen ser ciertas, ya que cuando solicitaron a la empresa la revisión de su caso en 1940, algún responsable de la misma anotó que “es evidente que las vacantes de ambas fueron ocupadas por las hijas de los que informaron desfavorablemente. Su conducta moral y su trato con personas de derechas hacen dudar de las acusaciones. Creo proceder readmitir”. A pesar de que la Comisión Depuradora de la compañía recomendó la readmisión, se les denegó el reingreso.

¿De qué vivieron hasta su reingreso en RENFE en 1957? Lía, que permaneció soltera, afirmó en noviembre de 1950 –cuando fue teóricamente readmitida- que se había dedicado “a labores de casa y punto de calceta para arbitrar algunos recursos con que subsistir a las necesidades de casa y ayudar a mis padres muy longevos”. Felisa, que estaba casada, había trabajado en el despacho de un abogado de Vigo desde el 1 de enero de 1940 al 30 de junio de 1943.

La readmisión de Lía y Felisa se produjo por una buena valoración de su comportamiento (“buena conducta, persona de orden y afecta a la Causa Nacional”) y por las cartas favorables de distintas personalidades de Vigo que aparecen en sus expedientes. Serían remuneradas desde su reingreso con 18.125 pesetas anuales, mientras que el salario nominal medio de los trabajadores de RENFE en 1957 era de 29.361,4 pesetas (Ferner y Fina, 1988).

El hecho de que fuesen readmitidas lejos de su casa implicaba un doble castigo. No sólo habían sido privadas de su puesto de trabajo durante 20 años por unas

acusaciones falsas e interesadas, sino que el hecho de readmitirlas lejos de su lugar de residencia comportaba unos gastos que no podían afrontar. Así, Felisa afirmaba que con las 1.500 pesetas mensuales asignadas “es imposible que pueda vivir sola en León”, de tal modo que el matrimonio se vería obligado “a vivir cada uno en una fonda”. Añadía que tenía a su madre paralítica, la cual vivía con una hija semiciega en Vigo, las cuales necesitaban su ayuda. Por ello solicitaba una vacante en Vigo, la cual le fue denegada.

Para Comín y Martorell (2013), “el Estado franquista cargó una parte del coste de la guerra sobre el enemigo a través de incautaciones de bienes, redistribuyendo el gasto estatal mediante la depuración de funcionarios y empleando a los prisioneros de guerra como mano de obra barata (...) Al tiempo que avanzaba la depuración de los funcionarios republicanos, los ex combatientes franquistas, sus viudas y sus huérfanos recibieron todo tipo de facilidades para entrar en la Administración del Estado, o para regentar los servicios dependientes de los monopolios fiscales vinculados al Ministerio de Hacienda, como estancos o gasolineras”. En efecto, el paro alcanzó magnitudes enormes durante la guerra y la inmediata posguerra, por lo que los puestos de trabajo disponibles fueron repartidos entre los combatientes franquistas (“trabajadores preferentes”) y sus familiares a medida que los sublevados iban ocupando territorios. Si las mujeres ya tenían grandes dificultades para acceder a puestos de trabajo con salarios dignos antes de la guerra, las que no tuvieran contactos con las autoridades locales y sus acólitos lo tuvieron después prácticamente imposible. A esto habrá que añadir los efectos del Fuero del Trabajo de 1938 sobre las mujeres casadas que, al “liberarlas del taller y de la fábrica”, torpedeaba aún más su acceso a los mercados formales de trabajo.

Conclusiones

En este trabajo se ha analizado, mediante la información extraída de las fichas de depuración, la proporción de mujeres en las plantillas de las principales empresas ferroviarias españolas antes de la aparición de RENFE en 1941, sus ocupaciones y distribución geográfica. Asimismo se han definido las características y funciones del colectivo más numeroso, el de las guardesas de los pasos a nivel. Mediante un examen sistemático de la prensa de la época, se ha hecho una aproximación a sus duras condiciones laborales, caracterizadas por jornadas extenuantes, unos salarios de miseria y un alto grado de siniestralidad. Se ha analizado asimismo de qué manera –un tanto paternalista- el movimiento obrero ferroviario del primer tercio del siglo XX tuvo en cuenta a las guardesas. Aspiró este a aumentar sus “ínfimos” salarios, pero manteniéndolos siempre a bastante distancia de los salarios de los guardabarreras hombres, quienes cobraban mucho más por realizar el mismo trabajo.

Por último, los expedientes de depuración de las hermanas Felisa y Lía N.C. han servido para ilustrar sus trayectorias laborales y sus condiciones salariales hasta ser detenidas en noviembre de 1936, así como para entender la debacle que supuso en sus vidas el hecho de ser sancionadas con la separación de la empresa. La vulnerabilidad del bando perdedor, incluso de sectores sociales que carecían de una posición ideológica clara, ante los desmanes de los individuos bien situados en la esfera franquista ya antes de acabada la guerra, fue enorme. Y esta vulnerabilidad fue especialmente grave para las mujeres.

Referencias bibliográficas

ARBAIZA, Mercedes (2000): "La 'cuestión social' como cuestión de género. Feminidad y trabajo en España (1860-1930)", *Historia Contemporánea*, 21, pp. 395-458.

ARBAIZA, Mercedes (2003): "Orígenes culturales de la división sexual del trabajo en España (1800-1935)", en Sarasúa, C. y Gálvez, L. (eds.), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Alicante, Publicaciones de la Universidad de Alicante, pp. 189-217.

BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (2003): "La construcción del empleo ferroviario como una profesión masculina, 1857-1962", en Sarasua y Gávez, (eds.): *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo*, Alicante, Publicaciones de la Universidad, pp. 335-354.

- (2010): "Retribuciones de los trabajadores de Vía y Obras (MZA). Reflexiones en torno a un análisis multidimensional", *Revista TST –Transportes, Servicios y Telecomunicaciones-*, Núm. 18, pp. 172-197.
- (2013): "Las mujeres en el ferrocarril: Acceso restringido". *XI Congreso Nacional de Sociología*, 10-12 de julio de 2013.

BORDERÍAS MONDÉJAR, Cristina (1993): *Entre líneas. Trabajo e identidad femenina en la España contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*, Barcelona, Icaria editorial.

- (ed.) (2007): *Género y políticas del trabajo*, Barcelona, Icaria Editorial.
- (2013): "Revisiting women's labor force participation in Catalonia (1920-1936)". *Feminist Economics*, 19 (4), pp. 224-242.
- Borderías, C.; Ferrer-Alòs, Ll. (2015). «Hogar e industria textil. Mercado de trabajo y estrategias familiares en Cataluña (1900-1936)». *Historia Social*, 81, pp. 3-27.

BORDERÍAS MONDÉJAR, Cristina; MUÑOZ ABELEDO, Luisa (2018): "¿Quién llevaba el pan a casa en la España de 1924? Trabajo y economías familiares de jornaleros y pescadores en Cataluña y Galicia". *Revista de Historia Industrial*, 74, pp.77-106.

BORDERÍAS MONDÉJAR, Cristina; MUÑOZ ABELEDO, Luisa; CUSSÓ I SEGURA, Xavier (2022): "Breadwinners in Spanish cities (1914-1930)", *Revista de Historia Industrial*, 84, pp. 59-98.

BORDES MUÑOZ, J. C. (2001): La depuración franquista de las funcionaries de Correos (1936-1975), *Historia y Comunicación Social*, 2001, n.6, pp. 239-264

BURMAN, Shirley (2009): "Women and Railroading", *Trains Railroad History*, 16.

CARRERAS, Albert y TAFUNELL, Xavier (1993): "La gran empresa en España (1917-1972): una primera aproximación", *Revista de Historia Industrial*, 3, pp. 127-176.

CONTEMPORÁNEAS: Políticas, trabajadoras y hacedoras de sociedad

Santiago de Compostela, 20-21 Octubre 2022

GERMÁN ZUBERO, Luis (2009): "Coste de la vida y poder adquisitivo de los trabajadores en Zaragoza durante el primer tercio del siglo XX", Forcadell Álvarez, Carlos (ed.), *Razones de historiador. Magisterio y presencia de Juan José Carreras*, Institución Fernando el Católico, Diputación de Zaragoza, pp. 373-390.

COMÍN, Francisco y MARTORELL, Miguel Ángel (2013): *La Hacienda Pública en el franquismo. La guerra y la autarquía (1936-1959)*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, 2013.

DE LOS COBOS, Francisco (2017): "Redescubrir los trabajos ocultos. Las empresas ferroviarias y la mano de obra femenina (1850-1900)", *Tst: Transportes, Servicios y telecomunicaciones*, 33, pp. 12-32

- DE LOS COBOS, Francisco y MARTÍNEZ VARA, Tomás (2006): "Gran clase, tercera y trabajadores. Seguridad y clases en el ferrocarril español del siglo XIX", IV Congreso Historia Ferroviaria, Málaga, septiembre de 2006.
- (2011): "Gestión del conflicto laboral en las grandes empresas. Los modelos de la dirección de las compañías ferroviarias Norte y MZA", en MUÑOZ RUBIO, Miguel (ed.), *Organizaciones obreras y represión en el ferrocarril: una perspectiva internacional*, pp. 01-125.

DOMÍNGUEZ PRATS, Pilar (2003): "Trabajos iguales, condiciones desiguales. Las guardesas y las guardabarreras en RENFE (1941-1971)", en SARASUA y GALVEZ (eds.): *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo*, Alicante, Publicaciones de la Universidad, pp. 357-376.

FERNER, Anthony y FINA, LLuis (1988): "La dinámica salarial durante el franquismo. El caso de RENFE", *Revista de Historia Económica*, Año VI Invierno 1988, 1, pp. 131—161.

GÁLVEZ, Lina (2000): *La Compañía Arrendataria de Tabacos (1887-1945): cambio tecnológico y empleo femenino*, Lid: Madrid.

LLOCH, Montserrat (2007): *Tejiendo en red: la industria del género de punto en Cataluña (1891-1936)*, Barcelona, Universitat de Barcelona.

MARTÍNEZ VARA, T. y RAMOS, J. L. (2016): "Ferrocarril, capital humano y mercados internos de trabajo en España durante la época de las compañías privadas", *Revista de la historia de la economía y de la empresa*, pp. 345-376.

MUÑOZ ABELEDO, Luisa (2010): *Género, trabajo y niveles de vida en la industria conservera de Galicia (1870-1970)*. Barcelona, Icaria.

MUÑOZ RUBIO, Miguel (2009): «Los ferroviarios bajo "presunción de culpabilidad". La depuración franquista en el ferrocarril español», en Cuesta, J. (dir.), *La depuración de los funcionarios bajo la dictadura franquista (1936-1975)*, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero, pp. 201-214.

- (2019, 2ª ed.): *Historia y evolución del uniforme ferroviario. Imágenes para el recuerdo*, Àmbit Servicios Editoriales y Fundación de los Ferrocarriles Españoles.
- (2020): *'Ochocientos brazos'. El movimiento obrero en el ferrocarril durante el franquismo*, Madrid, Anexo.

NASH, Mary (2013): "Trabajos invisibles y el difícil reconocimiento de las mujeres trabajadoras en los medios socialistas", en Fernández Casanova, C. (coord.), *Estudios sobre Pablo Iglesias y su tiempo*, A Coruña, Universidade da Coruña, pp. 157-170.

NIELFA, Gloria (2003): "Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral", en Sarasúa, C. y Gálvez, L. (2003), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y*

CONTEMPORÁNEAS: Políticas, trabajadoras y hacedoras de sociedad

Santiago de Compostela, 20-21 Octubre 2022

hombres en los mercados de trabajo, Alicante, Publicaciones Universidad de Alicante, pp.39-53.

NÚÑEZ, Clara Eugenia (1992): *La fuente de la riqueza. Educación y desarrollo económico en la España Contemporánea*, Madrid, Alianza.

NÚÑEZ PÉREZ, María Gloria (1993): "Evolución de la situación laboral de las mujeres en España durante la Segunda República (1931-1936)", *Cuadernos de relaciones laborales*, 3, pp.13-31.

PÉREZ-FUENTES, Pilar (2003): "Ganadores de pan y amas de casa: los límites del modelo de *Male Breadwinner Family*, Vizcaya, 1900-1965", en Sarasúa, C. y Gálvez, L. (eds.), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Alicante, Publicaciones de la Universidad de Alicante, pp. 217-240.

POLO MURIEL, Francisco (2008): "El factor humano en el Servicio de Vía y Obras de la Compañía de los Ferrocarriles Andaluces (1877-1936)", en Cuéllar, D. y Sánchez, Picón, A. (dirs.), *150 años de ferrocarril en Andalucía: un balance*, Sevilla, Junta de Andalucía, pp. 641-719.

- (2009): "La depuración franquista sobre el personal de la compañía nacional de los Ferrocarriles del Oeste de España, 1936-1943". *V Congreso Historia Ferroviaria*, Palma de Mallorca, octubre 2009.
- (2019): *La depuración del personal ferroviario durante La Guerra Civil y el franquismo (1936-1975)*, Madrid, Fundación de los Ferrocarriles Españoles.

SARASÚA, Carmen y GÁLVEZ, Lina (eds.) (2003): *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo*, Alicante, Publicaciones de la Universidad de Alicante.

SARASÚA, Carmen y MALLORQUÍ, Núria (2006), "La tasa de actividad femenina en el primer franquismo. Notas para una reconstrucción", comunicación presentada al XIII Coloquio Internacional de la AEIHM: *La Historia de las mujeres. Perspectivas actuales*, Barcelona 19-21 Octubre 2006, Edición CD-Rom.

SARASÚA, Carmen y MOLINERO, Carme (2008): "Trabajo y niveles de vida en el Franquismo. Un estado de la cuestión desde una perspectiva de género", *Working Papers (UAB, Unitat d'Història Econòmica)*, n. 3.

SILVESTRE, Javier (2005): "El grado de discriminación salarial de las mujeres en España, 1930: Una primera aproximación". *Investigaciones de historia económica: revista de la Asociación Española de Historia Económica*, (2), 105- 144.

VILAR, M. (2014): "Los diferenciales salariales entre mujeres y hombres en España (c.1850-1975): Un análisis provisional. Áreas. *Revista internacional de ciencias sociales*,(33), 63-8.

WOJTCZAK, H. (2005): *Railwaywomen. Exploitation. Betrayal and Triumph in the Workplace*, Hastings, The Hastings Press.