

CRISIS Y CAMBIO:
PROPUESTAS DESDE LA SOCIOLOGÍA
Volumen I

XI CONGRESO **ESPAÑOL** DE SOCIOLOGÍA

40 años de Sociología en la Complutense



FEDEA SOC. ESPAÑOLA DE SOCIOLOGÍA



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Crisis y cambio: propuestas desde la Sociología

Actas del XI Congreso Español de Sociología

(Volumen I)

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universidad Complutense de Madrid
10-12 de julio de 2013

Actas del XI Congreso Español de Sociología "Crisis y cambio: propuestas desde la Sociología", organizado por la Federación Española de Sociología (FES) y la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) celebrado en Madrid del 10 al 12 de julio de 2013.

Coordinadores:

Herberto Caine y Lucía Finkel

© Los autores, julio 2014.

Universidad Complutense de Madrid
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Campus de Somosaguas
28223 Pozuelo de Alarcón
Madrid

ISBN: 978-84-1697-014-0

Diseño de portada: Santi Listebana (AIED Communication/Design)

Maquetación: Darío Barbosa (Taberna) dario.barbosa@taberna.es

Revisión: Paula Guerra: paulaguerra74@gmail.com

ÍNDICE

TRABAJO DE CIUDADANOS: MUJERES MIGRANTES Y ASOCIACIONES M.O. CON FIGURACIÓN LABORAL, CONCIENCIACIÓN, EMPODERAMIENTO Y REIVINDICACIONES	
Carla Barrio Romera.....	724
LA VUELTA DE LAS INTERNAS: CRISIS Y CONDICIONES LABORALES EN EL EMPLEO DE HOGAR Y EL TRABAJO DE CIUDADANOS	
Paloma Moré.....	735
LAS MUJERES EN EL FERROCARRIL: ACCESO RESTRINGIDO	
Esmeralda Ballesteros Doncel.....	744
LA INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO DEL CONOCIMIENTO EN ESPAÑA	
Oscar Pérez Zapata, Cecilia Castaño Collado, Arturo Lahera Sánchez y Rafael Álvarez Fernández.....	757
FLEXIBILIZACIÓN DEL EMPLEO Y CIUDADANÍA SOCIAL: ANÁLISIS DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO EN ELDA (ALICANTE)	
Carlos de Castro, Arturo Lahera, María Arnal, Francisco J. Tovar.....	771
LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA Y VÍAS NO FORMALES DE FORMACIÓN: EL PREAR EN LA REGIÓN DE MURCIA	
Manuel Madrid García, Juan Carlos Sokno Lucas, Pedro Baños Páez y Juan Benito Martínez.....	783
TRABAJAR EN EL TERCER SECTOR: UNA APROXIMACIÓN A LAS CONDICIONES LABORALES	
Antonio Eito, Jesús García, Santiago Boira, Chaim e Marcuello y Juan David Gómez-Quintero.....	795

LAS MUJERES EN EL FERROCARRIL: ACCESO RESTRINGIDO

ESMERALDA BALLESTEROS DONCEL Dto. Sociología IV (UCM)

e.ballesteros@cps.ucm.es

RESUMEN: No es ninguna novedad afirmar que el ferrocarril desde sus orígenes hasta el presente ha limitado el acceso de las mujeres al empleo. En esta comunicación se exploran los mecanismos de exclusión hacia las mujeres en el sector ferroviario, como una consecuencia directa de las políticas de organización de empresa. En la primera parte se describe su presencia en las plantillas de las antiguas compañías, limitada a incluir a algunas de las esposas e hijas de ferroviarios como una respuesta proteccionista ante los dramáticos efectos de la siniestralidad laboral. En la segunda parte se alude a la excepcional política de apertura hacia las mujeres, a principios de la década de los años ochenta del siglo XX, desde la *Escuela de Formación de Aprendices*. El diseño de la investigación ha optado por una perspectiva cualitativa, basada en la metodología de 'Estudios de caso'. Las fuentes de información utilizadas comprenden tanto la recopilación documental -Archivo de los Ferrocarriles, publicaciones periódicas del sector ferroviario-, como el análisis de auto-relatos biográficos de trabajadoras y trabajadores que ingresaron en RENFE a través de las *Escuelas de Aprendices*.

PALABRAS CLAVE: Escuelas de Aprendices de RENFE, trabajadoras en el ferrocarril, mercados internos, sub-representación de género y trayectorias laborales.

«Las mujeres en el ferrocarril: Acceso restringido»

1.- Introducción.

Existe suficiente evidencia empírica para afirmar que el empleo ferroviario ha sido, y sigue siendo, un espacio de trabajo poco permeable para las mujeres. No obstante existen experiencias que, aún siendo marginales, merecen ser conocidas y estudiadas desde las Ciencias Sociales. En esta comunicación presento los primeros resultados de un ‘estudio de caso’, las *Escuelas de Aprendices* de RENFE, diseñadas como centros de formación para la capacitación de agentes ferroviarios. Hasta la llegada de la democracia, estas escuelas sólo admitieron hombres como aspirantes. La prescripción constitucional de no discriminación por razón de sexo conllevó la admisión de mujeres a la selección, formación e incorporación a la empresa, en ocupaciones manuales de mantenimiento y reparación de la infraestructura. En las siguientes páginas, además de describir el contexto y las características en que se desarrollaron las *Escuelas de Aprendices*, a partir de la fragmentada documentación disponible en el Archivo de los Ferrocarriles Españoles (AHF), se han reunido dieciséis relatos de aprendices, mujeres y hombres, con el fin de explorar los cambios operados en los escenarios de trabajo. A partir de este material, he tratado de detectar las potenciales dificultades de estas jóvenes en un sector de actividad de dominio masculino.

Las conclusiones provisionales de esta reflexión sugieren que, la experiencia laboral de las aprendices no difiere de las trayectorias de sus homólogos varones, que reconocen una idéntica capacidad para el desempeño del oficio de sus compañeras. Las barreras que la dirección de RENFE estableció para vetar la participación femenina en el empleo fueron superadas con éxito cuando a las mujeres se les brindó una oportunidad.

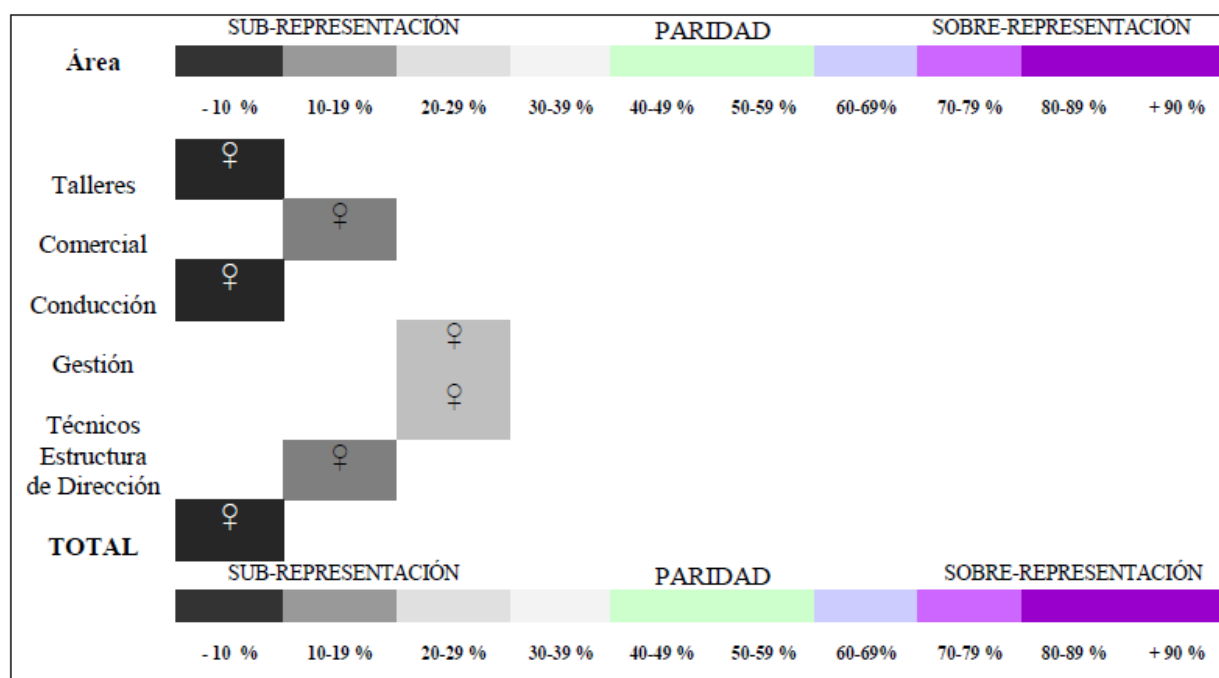
2.- El ferrocarril una profesión masculina.

No es ninguna novedad afirmar que el ferrocarril desde sus orígenes hasta el presente ha limitado el acceso de las mujeres al empleo. En el *imaginario social* se presume que las desigualdades y discriminaciones por razón de género están desapareciendo. Sin embargo, sólo desde un diagnóstico empírico se puede establecer con rigor un balance de la situación. Comenzaré por señalar algunos datos al respecto.

Desde su constitución RENFE divulga anualmente las memorias de empresa. El último *Resumen Ejecutivo* publicado -2010-, describe un elocuente diagnóstico de sub-representación. Tan sólo una de cada diez personas empleadas es mujer.

El gráfico 1 muestra que, este balance se intensifica para las unidades de explotación ferroviaria –conducción, talleres- y se atempera en las categorías de gestión (39,65 %) y puestos técnicos (23,76 %). Sin embargo, esta síntesis estadística de grandes agregados es, en mi opinión, una estrategia de ‘maquillaje’ para ocultar que, el reducido nicho de empleo femenino se limita a las funciones más básicas de administración¹.

Gráfico 1: Participación porcentual de las mujeres en el empleo, según áreas funcionales (RENFE-Operadora, 2010).



Fuente: Renfe (2010), -ver cuadro 1 del anexo-. Elaboración propia.

Que el sector ferroviario se haya construido como una profesión masculina es un fenómeno internacional. Citaré los trabajos de Shirley Burman (1993, 1994, 1997, 2009) y Helena Wojtczak (2005), las cuales desvelan la interesada invisibilización de la contribución de las mujeres al sector ferroviario, americano y británico, respectivamente. Para el caso español pueden consultarse los estudios de Juez Gonzalo

¹ Ante este panorama y, en consonancia con las estrategias de marketing empresarial, RENFE publicita su compromiso con las políticas de igualdad, colaborando con el *Programa Óptima*, habiendo obtenido el distintivo de ‘Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres’, otorgado por el Instituto de la Mujer. Dato que me lleva a cuestionar, por segunda vez, la consistencia de dicho programa (Ballesteros, 2010a:138).

(1991, 2000 y 2009), Díaz (2003), Domínguez (2003 y 2004) y Ballesteros (2001, 2003 y 2010).

3.- El empleo femenino en el sector ferroviario español.

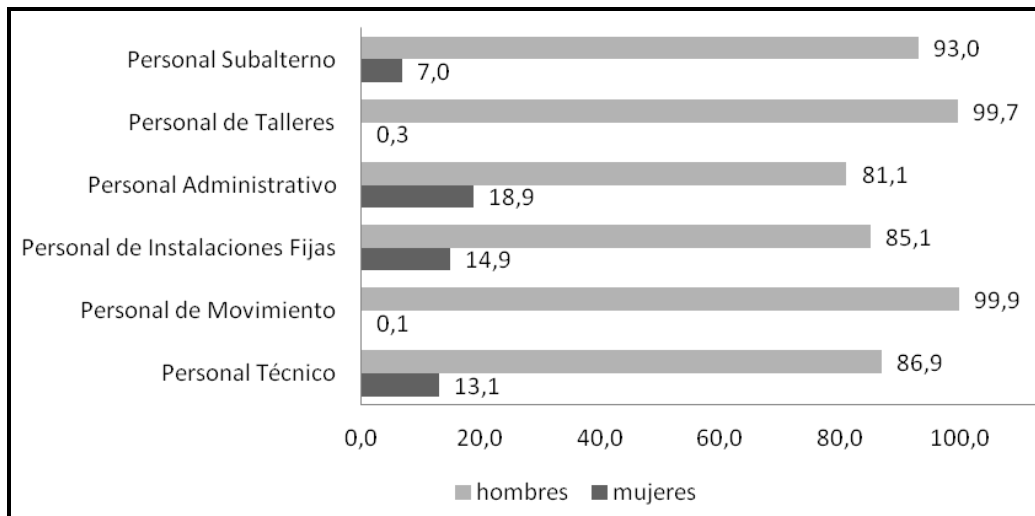
Con anterioridad a la nacionalización del sector, la participación de las mujeres en el empleo se limitó a incorporar viudas e hijas de agentes ferroviarios fallecidos o inválidos en el ejercicio de su actividad, siempre que no hubiera varones en el núcleo familiar. La siniestralidad laboral, en un contexto de ausencia de políticas públicas de protección social, significaba descender al umbral de la pobreza. Por ello, y desde una lógica paternalista, las principales corporaciones articularon dos tipos de acciones: la concesión de socorros² y la contratación –con carácter extraordinario– de familiares de la víctima (Ballesteros, 2003).

Con la nacionalización del sector, el modelo de contratación siguió ajeno a la experiencia de las mujeres. Si bien RENFE nunca ha facilitado estadísticas generales y continuas de la distribución del empleo por sexos, si se han localizado algunos documentos que confirman la tesis de que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo nunca ha superado el diez por ciento de volumen total de las personas trabajadoras.

El *Escalafón del Personal de RENFE* de 1962 contiene un listado nominativo de todos los agentes activos, clasificados por grupos y categorías profesionales, así como sus respectivos años de nacimiento, ingreso y última promoción (gráfico 2). Según el *Escalafón* (1962), RENFE desarrolló una política de contratación que hizo ligeramente permeable el mercado de trabajo ferroviario a las mujeres, permitiendo su ingreso en diversos servicios: ‘personal técnico’, ‘personal administrativo’ y ‘personal subalterno’. Las incorporaciones se focalizaron a una docena de ocupaciones sobre un total de 129 categorías. La lógica de la segmentación se materializó con fuerza pues la jerarquía de la cualificación estuvo presente en los efectivos, coexistiendo trayectorias de notable capacitación (personal técnico y administrativo), con puestos subalternos y reservados en exclusiva a las mujeres (guardesa, costurera, obrera y mujer de limpieza). Las condiciones laborales para ‘ellas’ fueron netamente inferiores habiéndose podido documentar tanto una segmentación vertical como una discriminación salarial (Díaz, 2004 y Ballesteros, 2010).

² Indemnización económica, de variable magnitud, a petición de un mando intermedio o superior del servicio en el que la víctima estuviera destinado

Gráfico 2: Distribución por sexo del empleo en RENFE, 1962.



Fuente: Renfe (1963), –ver cuadro A.2 del anexo-. Elaboración propia.

El área de la explotación ferroviaria -*Vía y Obras, Movimiento y, Tracción y Material-* mantuvo su veto y, aunque siguiendo con la misma fuente, se han identificado 40 mujeres en el puesto de ‘factor’, creo que su contratación responde a la lógica paternalista ante la siniestralidad laboral en pequeñas estaciones.

Imagen 1: Limpiadoras en el ferrocarril del Carreño³.



Los datos relativos al ‘Personal Técnico’ son reveladores. El alto grado de formación de estas agentes seguía siendo un suceso excepcional en esos años. Serían jóvenes de clases medias, pioneras en el beneficio de la apertura y extensión de la educación

³ Ayuntamiento de Carreño (Asturias), Concejalía de la Mujer, Actos conmemorativos del 8 de marzo de 2009 [<http://www.ayto-carreno.es/es/index.asp?MP=7&MS=89&MN=2&TR=A&IDR=6&id=418>, acceso mayo 2012].

superior y profesional, probablemente con vínculos de parentesco con empleados de dirección del ferrocarril⁴. En este grupo figuran ocho licenciadas (1 en Económicas, 1 en Farmacia, 2 en Medicina y 4 en Químicas), 4 delineantes, 17 maestras, 94 practicantes y 40 enfermeras.

El ‘Personal Administrativo’ merece un capítulo aparte. En las primeras plantillas de las antiguas compañías no había mujeres en las oficinas. La incorporación de las mismas a este grupo se desarrollaría sobre todo a partir de la segunda década del siglo XX. En *Norte* se estableció que, una tercera parte del empleo femenino se reservaría a viudas y huérfanas de antiguos empleados, pero se señalaba como condición particular el que *permanecieran solteras*.

Imagen 2: Trabajadoras de oficinas es un despacho central de RENFE, 1944⁵



A las ‘señoritas’ contratadas en trabajos auxiliares de administración se las excluía automáticamente en la promoción de la escala administrativa. Desde 1945, la regulación laboral determinó que, si alguna agente se casaba, sería separada del servicio por la prescripción de ‘excedencias forzosas por matrimonio’ (EFM)⁶.

La Constitución de 1978 inauguró un nuevo marco legislativo en el que, en virtud del artículo 14, no pudiera permanecer discriminación alguna por nacimiento, raza, sexo, religión u opinión. Este principio jurídico, y derecho fundamental, obligó a RENFE a garantizar en su primer Convenio Colectivo de la democracia que cualquier puesto de trabajo pudiera ser cubierto, indistintamente, por personal masculino o femenino. Lo que conllevaría que en las convocatorias, externas e internas, no se podría impedir a las

⁴ Esta trayectoria se ha observado también en las trabajadoras de Telefónica (Borderías, 1993).

⁵ Muñoz Rubio (1993: 138).

⁶ Circular de la Dirección, núm. 125 de 17 de enero de 1947, art. 15e matrimonio de personal femenino, desarrollado en artículos 39-46.

mujeres concurrir a los procesos de selección. Sin embargo, este nuevo escenario no significaría, en absoluto, la desaparición automática de las barreras, aunque sí su aminoración. En octubre de 1978, RENFE convocó oposiciones para cubrir puestos en las categorías de ‘ayudante de maquinista’ y ‘factor’, a las que se admitieron a 70.000 personas. Contra todo pronóstico, 10.000 solicitudes eran de mujeres. Cabe sospechar la sorpresa en la Dirección, pues con el proceso de selección en desarrollo, ésta comunicó al Comité de Empresa que la vigencia del Decreto-Ley de 1927 (prohibición del trabajo nocturno femenino), impediría ‘de facto’ contratar mujeres, aunque hubieran obtenido por méritos propios una plaza en la oposición. El asunto era tan grave que llegó al Parlamento. En julio de 1979, el *Diario de las Cortes* anunciaba una interpelación presentada por el Grupo Comunista para su tramitación sobre discriminación profesional de la mujer en RENFE⁷. Periódicos como *ABC* publicaban noticias con el siguiente titular: «Tras setenta años de antifeminismo RENFE admite mujeres»⁸, bastante más agresiva que la homologa del *El País* «Renfe incorpora mujeres a su plantilla de maquinistas»⁹. Como puede adivinarse, esta interpelación fue favorablemente gestionada, invalidando la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres.

Cuadro 1: Detalles del núm. 188 de la revista *Vía Libre*, septiembre de 1979.



⁷ *Boletín Oficial de las Cortes Generales del Congreso de los Diputados* de 31 de julio de 1979.

⁸ *ABC*, 2 de agosto de 1979.

⁹ *El País*, 3 de agosto de 1979.

No obstante, la imagen pública de la empresa había quedado dañada, por lo que RENFE se apresuró a desplegar una campaña de desagravio, cuando menos engañosa (cuadro 1). En el mes de septiembre de 1979, la portada de *Vía Libre* publicaba la inclusión de las mujeres en la conducción de trenes, un suceso aún ficticio, pues la primera promoción de mujeres maquinistas llegaría un año después, en 1980 cuando el acceso al cuerpo dejó de ser exclusivamente militar. La persona que aparece en la imagen 3 (cuadro 1) es una modelo contratada por la empresa.

3.1.- Todo dominio tiene que ver con una genealogía.

Incorporar la perspectiva de género al estudio social de los ferrocarriles es un ejercicio que suele incomodar pues señala la presencia o persistencia de barreras, socialmente construidas, en el acceso de las mujeres a las actividades productivas (Scott, 1986 y 2010). El análisis de las organizaciones ayuda a esclarecer cómo y por qué se establecen los estilos de dirección que diseñan las condiciones de empleo y el marco de las relaciones laborales.

El negocio ferroviario irrumpe en España en la segunda mitad del novecientos, generando un nuevo yacimiento de empleo que reunía una considerable diversidad ocupacional, en la que coexistían antiguos y nuevos oficios. La contratación de los agentes se realizaba en base a dos exigencias: «cualificación» y «exclusividad», a las que para algunos puestos, además, habría que agregar la «fuerza física». Estas características son, en mi opinión, las principales manifestaciones que legitimaron el discurso de los directivos para excluir a las mujeres del empleo ferroviario. Siendo, en última instancia, base de los argumentos clásicos de la división sexual del trabajo (Sarasúa y Gálvez, 2003).

La **cualificación**, fue el requisito capital de selección del personal fijo, hasta en las ocupaciones más subalternas se impuso la condición de *saber leer y escribir*. El cargo era una profesión (principio de profesionalización webariano) por lo que la exigencia de una formación específica estaba en relación directa con la responsabilidad de la ocupación. Weber (1922) afirma que, el funcionario moderno pretende y disfruta de una estimación social estamental, a tal efecto, los diplomas y credenciales ejercen una influencia primordial en el acceso a los cargos medios y superiores. Dentro del mosaico de las profesiones ferroviarias se pueden distinguir tres tipos de agentes: a) personal facultativo y técnico –en posesión de un título académico o profesional-; b) personal subalterno fijo –examinado sobre aptitudes básicas (lectura, escritura y aritmética) y

conocimientos específicos del puesto a ocupar y, c) personal obrero eventual –no se le exige ninguna formación, por lo que tampoco se le reconoce la identidad ferroviaria, representa la mano de obra barata y sería utilizado como estrategia de contención de los presupuestos económicos-, (Ballesteros y Martínez, 2001).

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

La **exclusividad** total del individuo a los fines de la organización era otro de los elementos fundamentales para garantizar la seguridad y éxito de la actividad ferroviaria. El grado de responsabilidad se encontraba íntimamente ligado a la entrega al cargo, no se trataba sólo de imponer un trabajo a tiempo completo, sino de anteponer la necesidad del servicio a la vida personal. En palabras de Weber (1922: 706-752), [El desempeño de un cargo] *exige todo el rendimiento del funcionario, sin detrimento de la circunstancia de que pueda estar bien determinado el tiempo que esté obligado a permanecer en la oficina cumpliendo con sus deberes.*

Se debe recordar ahora que la ideología reformista de finales del siglo XIX y principios del XX, adscribía a la mujer al hogar, estando determinada a vivir dependiente de un familiar masculino, como hija o esposa. Esta característica se potenciaría con el desarrollo de la legislación ‘protectora’. Por tanto, aunque la dirección de las concesionarias decidieron «preservar» a las mujeres de las adversidades de trabajo ferroviario se pone de manifiesto el determinismo de la división sexual del trabajo que, asignaba a los hombres el papel de sustentadores y a las mujeres el de reproductoras-cuidadoras.

Por último, el argumento de la **fuerza física** como un atributo exclusivamente masculino operó no sólo como una reivindicación del trabajo ferroviario, sino también como un elemento de identidad de este colectivo. Se tiene constancia que los

reglamentos de personal regularon la exclusión de menores de 18 años y mayores de 35, salvo en los puestos de gestión técnica y dirección. Asimismo, la obligatoriedad de un reconocimiento médico previo al ingreso evitaba la selección de agentes poco vulnerables. Pero, además, la identidad corporativa ha atribuido al trabajador de los ferrocarriles una gran rudeza y un permanente ‘espíritu de sacrificio’. Los rasgos de fortaleza, resistencia y tenacidad están, sobre todo, relacionados con las labores características de la explotación de los ferrocarriles, es decir, con los trabajos activos de los servicios de Movimiento; Material y Tracción y; Vía y Obras. *...el oficio del ferroviario sigue siendo un oficio duro y rudo, al mismo tiempo que una escuela de sangre fría. Un verdadero oficio de hombre...* (SNCF, 1959:8).

La ‘fuerza’ como cualidad profesional jugaba además un papel cohesionador entre los ferroviarios. La magnitud de las grandes concesionarias impedía resolver de forma automática la coordinación, centralización y subordinación de los agentes sólo desde el principio de autoridad. Se necesitaba también transmitir al trabajador que era miembro de la organización ‘selecta’ que cumplía un gran servicio público. En ese sentido, era necesaria una ‘unidad ideológica’ que permitiera una identificación y adhesión a los fines de la organización, para minimizar los costes de integración de distintas carreras profesionales. Muchos agentes interiorizaron perfectamente el mensaje llevando a gala tales atributos. El término ‘raza ferroviaria’ alude explícitamente a este aspecto (Vincenot, 1981).

4. Las mujeres quieren ser ferroviarias –si las dejan-: el caso de la *Escuela de Aprendices* de RENFE.

El acceso al empleo en la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles siguió tres vías: a) la contratación externa (por oposición o libre designación), b) el reclutamiento interno a través de las *Escuelas de Huérfanos y Aprendices* y, c) el Ejército, que combinaba las características de selección de las dos opciones precedentes. En esta comunicación me limitaré al caso de las *Escuelas de Aprendices* por haber permitido, en sus últimas promociones, la participación de mujeres al ingreso como aspirantes.

Trazar la historia de las escuelas de RENFE no resulta sencillo, si se tiene en cuenta que la documentación disponible se limita a unas pocas referencias. No obstante, he localizado varias colecciones de material documental que permiten trazar un contorno coherente, aunque fragmentado, de esta experiencia formativo-profesionalizadora. Para completar el análisis, he recabado, de forma exploratoria, diversos testimonios de

agentes ferroviarios que accedieron a la empresa a través de las *Escuelas de Aprendices*, en las últimas promociones. Sirviéndome de las posibilidades que ofrecen las técnicas de investigación on-line, y bajo un guión con diez preguntas, solicité de antiguos aprendices -con los que había contactado mediante blogs o encadenando peticiones a través de otros informantes- que compartieran su biografía laboral. Esta praxis, es sin duda un híbrido, de la entrevista en profundidad pero, mi única posibilidad de compilar trayectorias laborales, habida cuenta de que esta investigación –como tantas- no cuenta con ninguna financiación. Como todas las nuevas formas de investigación virtual, esta práctica tiene ventajas e inconvenientes (Sádaba, 2012: 197-215). La observadora pierde el control del acto comunicativo que, mediante la entrevista gestionaba estableciendo un diálogo inducido y, por tanto, se diluye la posibilidad de incorporar la riqueza de las expresiones no verbales, la espontaneidad que transmiten los gestos, la alteración de los tonos, el control de la mirada y, por supuesto, los silencios. Sin embargo, se pueden examinar las opiniones, motivaciones, decisiones, etc. de los sujetos de observación, con un coste muy pequeño y en un tiempo relativamente corto. De otra forma, me habría sido imposible incorporar los discursos de estos trabajadores y trabajadoras al ‘estudio de caso’¹⁰.

Las *Escuelas de Aprendices* representaron la estrategia de gestión más elaborada para consolidar el reclutamiento de personal desde la lógica de los ‘mercados internos’. Su historia se prolongó durante cuatro décadas (1947-1983) y de forma tentativa estimo que estos centros podrían haber formado, para RENFE, entre 12.000 y 15.000 personas. En 1947, se pusieron en funcionamiento doce *Escuelas de Aprendices* en las localidades de Barcelona (San Andrés y Clot), Córdoba, León, Madrid, Málaga, Miranda de Ebro, Sevilla, Valencia, Valladolid, Vigo y Zaragoza. En 1982, un año antes de que se clausurara esta vía de acceso al empleo en la RENFE, el número y distribución de escuelas se había modificado sustancialmente. Algunos de los centros originarios habían cerrado (Córdoba, Guadix, Miranda de Ebro, Valencia, Vigo y Zaragoza). Otros, como el internado de García de Arosa tenían un papel preponderante pero, lo que es más importante, RENFE admitía la posibilidad de cursar los estudios de formación profesional en centros homologados del Ministerio de Educación, lo que significaba

¹⁰ Entre enero y febrero de 2013 recibí 16 auto-relatos: 10 de hombres y 6 de Mujeres, provenientes de aprendices egresados de las Escuelas de Bilbao, Málaga, Miranda de Ebro, Sevilla, Valladolid y Villagarcía de Arosa.

ampliar las oportunidades de ingreso a los descendientes de agentes que residieran en localidades alejadas de las EA.

4.1.- Selección de aspirantes mediante concurso-oposición.

Invariablemente, los requisitos para solicitar el acceso a las pruebas de selección a las *Escuelas de Aprendices* eran la edad, la filiación, la escolarización obligatoria, la proximidad residencial a un centro de formación y la aptitud física. El veto a las mujeres se mantuvo hasta 1979 (cuadro 2).

Cuadro 2: Requisitos previos (concurso) para el acceso a las pruebas selectivas (oposición).

Requisitos previos a las pruebas selectivas			Filtro
<i>Reglamento 1951</i> ²⁹	<i>Circular Dirección</i> <i>1973</i> ³⁰	<i>Convocatoria 1982</i> ³¹	
Ser español			Nacionalidad
Hombres (implícito)		Jóvenes de uno u otro sexo	Sexo
Solteros		No consta	Estado civil
Acreditar ser hijo de agente de RENFE (activo, jubilado, en excedencia o fallecido)			Mercados internos
15 – 17 años	14 – 16 años	14 – 17 años	Edad
Alfabetos	Certificado de Enseñanza Primaria o Graduado Escolar	de Título de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o estar cursando 8º E.G.B.	Escolarización obligatoria
Acreditar residencia en las localidades donde se ubican los centros de formación o, en poblaciones que permitan su desplazamiento diario, salvo para el acceso a los internados.			Proximidad residencial a un centro de formación

Admitidos a la oposición, los aspirantes debían superar varios exámenes que, en 1951 se describen, genéricamente, como ‘ejercicios escritos’. En 1973 se indica que las materias de evaluación serían: gramática, geografía e historia de España, aritmética, geometría, ciencias naturales, dibujo y pruebas ‘sicotécnicas’. Mientras que, en 1982, las pruebas de evaluación se orientaron a las áreas de ortografía, lengua y literatura españolas, matemáticas y física.

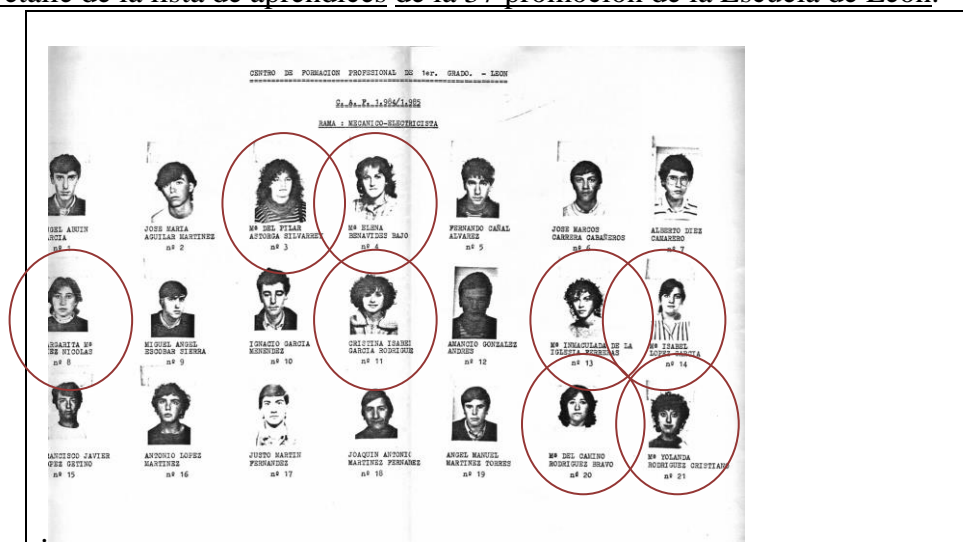
A la finalización del concurso-oposición los admitidos debían superar, inexorablemente, un reconocimiento médico que, tras la calificación facultativa de ‘apto’ daba el acceso definitivo al ingreso en las escuelas.

Una vez admitidos, los aprendices ostentaban la doble condición de agentes-alumnos, lo que implicaba un régimen especial de relación laboral, siendo simultáneamente formados y retribuidos con un jornal diario. El período de formación duraba tres años, tras el cual se incorporaban a la Red de los ferrocarriles como ‘ayudantes de oficio’.

4.2.- La incorporación de mujeres a las *Escuelas de Aprendices*.

RENFE nunca ha mostrado un especial interés por recuperar la historia social de su evolución como empresa, por lo que, a día de hoy, resulta difícil acometer con un cierto rigor y detalle tal propósito. La incompleta documentación de archivo, no ha representado un obstáculo para intentar una aproximación por rescatar la experiencia de mujeres como aprendices. Aprovechando las múltiples iniciativas desplegadas por algunos agentes ferroviarios por recordar su identidad laboral, he rastreado en diferentes *blogs*, teniendo acceso a informaciones y documentos relevantes para construir, de forma fragmentada, algunos indicios de la participación femenina en estos centros de formación¹¹.

Imagen 5: Detalle de la lista de aprendices de la 37 promoción de la Escuela de León.



Fuente: Blog de la 37 promoción de la E.A. de León [<http://promocion37.galeon.com/>].

¹¹ El oficio ferroviario es algo más que un trabajo para las personas que con él se relacionan. El ferrocarril además de un transporte y un yacimiento de empleo transfirió identidad. No es este el espacio para formular y explorar cómo se construye esa identidad de oficio tan sólo indicar que, existe una fuerte endogamia en el sector, así como la proliferación de asociaciones de amigos del ferrocarril (AF) que, según la Federación Española de AF, cuenta con más de 78 centros en el conjunto de la geografía peninsular. Este ‘sentir colectivo’ se refleja en su lenguaje con expresiones tales como: ‘raza ferroviaria’, ‘familia ferroviaria’ o, de forma más irónica, con una disposición genética conocida como ‘ferro-gen’.

La información más completa fue localizada en el blog de la 37 promoción de la *Escuela de León*, donde pude acceder a un listado nominativo de todos sus integrantes y su distribución por especialidad. Está demás indicar que, aunque este apunte cuantitativo no tiene ninguna potencia de representación estadística, permite una aproximación. De las 35 plazas ofertadas en la convocatoria publicada por la Dirección de Relaciones Laborales (1982), superaron el concurso-oposición diez mujeres (28,6 %), seis de ellas cursarían la especialidad de *Electricidad* y cuatro la de *Metal*.

¿Quiénes eran estas mujeres, ‘tan atípicas’, que solicitaron y superaron las pruebas a puestos de tradición exclusivamente masculina? ¿Cómo vivieron mujeres y hombres esta novedad en los escenarios del trabajo ferroviario? Para responder a estas cuestiones y sugerir nuevos interrogantes, mostraré algunos de los resultados de análisis provenientes de los relatos auto-biográficos, antes mencionados.

4.3.1.- Identidad

La transmisión del oficio fue la norma en las Escuelas de Aprendices. El primer requisito para poder acceder a las pruebas selectivas era acreditar la filiación con un agente, indistintamente que estuviese en activo, jubilado o fallecido. Por tanto, las mujeres aprendices poseían la misma identidad de pertenencia a la *familia ferroviaria* que sus homólogos masculinos y, orgullosas, la exhiben en sus relatos:

Cuadro 3: El orgullo ferroviario.

Puedo presumir de pertenecer a la cuarta generación (y quizá última) de ferroviarios en mi familia. [Relato núm. 7].

Si soy hija de ferroviario, mi padre era maquinista y, no solo eso, mi abuelo era ferroviario y todos los hermanos de mi padre también fueron ferroviarios. [Relato núm. 11].

En primer lugar soy hija y nieta de ferroviarios, por ambas partes, un abuelo lo fue antes y otro después de la guerra. [Relato núm. 14].

4.3.2.- Motivación principal: seguridad y estabilidad laboral.

Todos los testimonios reunidos, sin excepción, confirman que la sugerencia a ingresar en las Escuelas se realizó a propuesta del padre, que era por lo general un agente ferroviario en activo.

Cuadro 4: Un trabajo para toda la vida.

Mi padre nos lo propuso, a mi hermano y a mí, cuando yo tenía 13 años y estaba estudiando octavo de EGB... [Relato núm. 6].

Surgió a través de la propuesta de mi padre cuando yo todavía estaba estudiando 8º de EGB, año 1982. [Relato núm. 8].

4.3.3.- Un proyecto vital, en ocasiones, alejado de las expectativas de jóvenes adolescentes.

Conviene recordar ahora que, la edad de acceso a las escuelas era muy prematura, entre los 14 y los 16 años. Una etapa en la que resulta inusual que las personas tengan decidido su proyecto laboral, aspecto que queda reflejado en los relatos como un disenso en la decisión vicaria del padre.

Cuadro 5: Los aspirantes a aprendices no siempre se entusiasmaron con la idea.

En un primer momento me alegré...al día siguiente ya me lo empecé a pensar....releí la convocatoria y veía que mi camino era ser chapista-soldador o ajustador-montador....mis planes eran estudiar Magisterio o Geografía e Historia. Después de unos días de comedura de coco en solitario hice partícipe de mis pensamientos a mis padres y tras varias puestas en común sobre la conveniencia o no de abandonar antes de empezar decidí probar.... [Relato núm. 7].

Mi padre me presentó. A mí, maldita la gracia que me hacía tener que dejar a mis amigos, mi equipo de fútbol y mis primeras experiencias con las niñas. Tenía la esperanza de no aprobar y quizás a mi padre se le pasara en un año, pero no fue así. [Relato núm. 10].

La idea surgió por parte de mi padre, ya que yo quería estudiar la carrera de historia o irme a la academia del ejercito (lo cual hice durante un breve tiempo espacio de tiempo). Pero mi padre no veía futuro en lo que quería estudiar [Relato núm. 1].

4.3.4.- ¿Convivencia o coexistencia? Mujeres y hombres en el trabajo ferroviario.

Uno de los principales interrogantes que me planteé al iniciar esta indagación consistía en explorar el clima de convivencia, ante el novísimo escenario de participación femenina en centros de trabajo, tradicionalmente masculinos. Mi hipótesis inicial

contemplaba la posibilidad de detectar, a partir de los testimonios de los y las informantes, un ambiente de hostilidad. Sin embargo, la idea parece matizarse cuando se analiza el contenido de los relatos.

En los centros de formación, los y las jóvenes aprendices no experimentaron ningún asombro, pues en su mayoría habían vivido una escolarización mixta y, por tanto, la presencia de chicas en las aulas era una situación de continuidad.

Cuadro 6: Compartiendo las aulas.

Relatos de aprendices hombres	Relatos de aprendices mujeres
<p><i>...la convivencia entre chicos y chicas siempre fue normal, tanto en el periodo de formación como posteriormente de forma profesional en nuestros destinos. [Relato núm. 2].</i></p>	<p><i>En la escuela de aprendices ninguna, pues éramos unas cuantas...Fue un poco más cortante la Formación Profesional, pues tenía que ser de la rama de mecánica...Con lo que fui la única chica de clase. <u>Nunca en el centro se había dado el caso. Recuerdo que hasta me llamaron a casa para ver si me había confundido a la hora de marcar las preferencias, pues no les cuadraba que una chica se decantara por estudios de formación mecánica. [Relato núm. 6].</u></i></p>
<p><i>No recuerdo ningún tipo de roce entre mujeres y hombres. De hecho tuve muy buenas amigas entre mis compañeras, e incluso algún noviazgo temprano. [Relato núm. 4].</i></p>	<p><i>Para mí la experiencia de estudiar con chicos no era nada nuevo; había estudiado en una escuela mixta y en un instituto también mixto.... [Relato núm. 7].</i></p>
<p><i>A mí me parecía genial, era un aliciente fenómeno para asistir. En mi clase, había 5 chicas y 19 chicos. [Relato núm. 10].</i></p>	<p><i>En la Escuela no recuerdo ningún problema de convivencia, ya que todos estábamos acostumbrados a estudiar en colegios mixtos y nos resultaba normal. [Relato núm. 15].</i></p>

Sin embargo, la naturalidad con la que las nuevas generaciones percibieron la presencia simultánea de ambos sexos en los centros de formación, chocó con la de los agentes con antigüedad, especialmente, al incorporarse a sus respectivos centros de trabajo. Creo que, el escepticismo inicial de los ferroviarios con antigüedad quedó atemperado porque, estas jóvenes, tenían un rasgo particular, eran hijas de agentes y, por tanto, compartían la identidad y el sentimiento de pertenencia a la ‘familia ferroviaria’. Lo que en última instancia se traduciría en aceptación y protección.

Cuadro 7: Mecanismos de defensa ante la diferencia.

Relatos de aprendices hombres	Relatos de aprendices mujeres
<p>Posteriormente, ... al incorporarse nuevas chicas, ya sabiendo a lo que entraban creo que mi visión fue adaptándose, aunque sigo pensando que la entrada de la mujer en determinadas parcelas de la empresa no fue buena y en otras sí que fue muy buena [Relato núm. 1].</p> <p>En el trabajo, quizá por la experiencia vivida en la escuela, la convivencia fue normal. Ciertamente es que <u>sí que se observaba, entre los más viejos, bastante recelo por la presencia de chicas en su mundo, que hasta hace poco solo había sido de hombres..</u> [Relato núm. 8].</p> <p>En la escuela de aprendices no había diferencia de trato entre nosotros. <u>Quizás fuera por parte de los formadores y luego en el trabajo los compañeros más veteranos las pusieran de manifiesto (legado probablemente de su educación).</u> [Relato núm. 9].</p>	<p>No he tenido ningún problema de convivencia nunca, al contrario, siempre me he sentido como uno más, independientemente del sexo. [Relato núm. 6].</p> <p>En el trabajo ya fue otra historia.... recuerdo que mi destino fue el eléctrico donde <u>había cien hombres trabajando....y yo....</u>Toda una experiencia....me miraban como si fuese un bicho raro escapado de algún zoo de personajes extraños...y yo a ellos creo que parecido....eran mayores (viejos, en su mayoría) y algunos realmente peculiares...pero a pesar de ser en un principio un ambiente “extraño” (no quiero calificarlo de hostil) creo que gané la batalla y he llegado a tener grandes amigos entre mis compañeros. Las dificultades obviamente estaban ahí...había hombres que no aceptaban que las mujeres nos incorporásemos al mundo laboral <u>que ellos creían suyo,</u> había otro tipo que creían que éramos el sexo débil por naturaleza y tenían hacia las mujeres un comportamiento paternalista y había “alguno” que pensaba en “verde” y creía que podía ir de ligue al curre...<u>a todos ellos había que demostrarles que eras igual de buena trabajando que cualquiera de ellos...</u>[Relato núm. 7].</p> <p>No encontré ningún rechazo por parte de los compañeros de trabajo, la integración no fue dura, creo que es importante la posición que se adopte y por mi parte fue una actitud abierta. [Relato núm. 11].</p>

Es necesario recordar ahora que, las *Escuelas de Aprendices* formaban a los aspirantes en ocupaciones manuales cuyo destino eran los talleres de reparación de material y la resolución de incidencias de la infraestructura que, no está demás indicar que implicaba

escalar postes, cavar hoyos, trabajar en altura, manipular cables de alta tensión, además de cargar con pesadas herramientas y desplazarse caminando por la vía hasta el lugar de la emergencia.

Cuadro 8: Sobradamente capaces.

Relatos de aprendices hombres

La convivencia no fue mala en aquellos años, aunque tuvieron que demostrar, sin que hubiera sido necesario, que podían realizar cualquier tarea como un trabajador más. [Relato núm. 8].

Se partían trabajando en las prácticas físicas y demonstraron de sobra que eran capaces de hacer las cosas, igual o mejor que los chicos, cavar hoyos, subir a postes, andar cargados 5 o 6 kms por la vía, etc. También es verdad que no todos los chicos lo veían igual, y había situaciones en las que casi te obligaban a colocarte en un bando o en otro...Una vez destinado he tenido que trabajar con mujeres y nunca he tenido problema, he de decir, que el mío sigue siendo un trabajo mayoritariamente de campo y con ocasiones en las que hay que currar bastante físicamente. [Relato núm. 10].

...en el primer destino si tuve la experiencia de trabajar con una mujer y la experiencia fue muy positiva, era una más del grupo sin ninguna limitación laboral. [Relato núm. 13].

... Años más tarde, ya en Portbou, vino una chica procedente de la escuela de Valencia, que al igual que yo cuando acabó sus estudios hizo un curso para Visitador, con ella el trato por mi parte era como con cualquier otro compañero, nos repartíamos la faena por igual y si había que meterse debajo de un vagón, ahora lo hacía yo y después ella. Del resto de compañeros creo que más o menos actuaban igual. Ningún problema. [Relato núm. 16].

Los problemas más importantes tuvieron que ver con las infraestructuras de servicio hacia las personas trabajadoras. Los centros de trabajo estaban diseñados para ser ocupados por hombres, por lo que no existían dobles vestuarios o sanitarios: *No había aseos, ni vestuarios diferenciados por sexo...lo único que se me ocurrió en aquel momento era subir a hablar con mi jefe inmediato que estaba en la oficina. –Bueno, ¿no nos van a hacer un servicio para chicas, un vestuario?.* Esta petición no llegaría a materializarse hasta nueve años después, en 1992¹².

En síntesis, la llegada de la democracia y la negociación del convenio colectivo, adaptado al nuevo marco de relaciones jurídicas hizo posible que mujeres jóvenes, hijas

¹² Transcripción de la entrevista realizada por Gago para el proyecto de historia de las infraestructuras ferroviarias [AHF PH0-0001-018]

de agentes ferroviarios, se postularan como aspirantes a las Escuelas, desarrollando una formación similar a la de sus compañeros varones y un similar desempeño laboral.

5.- Referencias bibliográficas y recursos de información.

ARAQUE CATENA, Petra (2008): “Gestión de mano de obra en la empresa pública: el caso de RENFE”, *Quaderns de Ciències socials*, núm. 10, pp. 5-45.

BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda y MARTINEZ VARA, Tomás (2001): “La evolución del empleo en el sector ferroviario español, 1893-1935”, *Revista de Historia Económica*, XIX, nº 3, pp. 637-677.

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

BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (2010a): “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.

BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (2010b): “Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, Vol. 28, núm. 1.

BURMAN, Shirley (1994): "Women and the American Railroad - Documentary Photography," *Journal of the West*, April 1994, pp. 36-41.

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

DE LOS COBOS ARTEAGA, Francisco y MARTÍNEZ VARA, Tomás (2006): “Gran clase, tercera y trabajadores. Seguridad y clases en el ferrocarril español del siglo XIX”, *IV Congreso de Historia Ferroviaria*, Málaga.

DÍAZ SÁNCHEZ, Pilar (2003): “El trabajo de conservación y mantenimiento de las vías”, en VV.AA., *El mundo del trabajo en RENFE. Historia Oral de la Infraestructura*, Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid, pp. 93-138.

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*, Publicaciones de la Universidad, Alicante, pp. 357-376.

FLECHA GARCÍA, Consuelo (1997): *Las mujeres en la legislación educativa española. Enseñanza Primaria y Normal en los siglos XVIII y XIX*, Sevilla, Gihus.

FOLGUERA, Pilar (dir.): *El mundo del trabajo en RENFE. Historia Oral de la Infraestructura*, Madrid, edita Fundación de los Ferrocarriles Españoles.

GAGO GONZALEZ, José M^a (2000): "El trabajo en la infraestructura del ferrocarril: Una historia oral" Entrevista realizada por José María Gago González a María Concepción García González (Inmaculada), en la Fundación de los Ferrocarriles Españoles (Madrid), el día 25 de mayo de 2000, consta de 2 cintas-casete, 122 minutos de grabación y 40 páginas de transcripción [Archivo Histórico Ferroviario PH0-0001-018].

HOWLET, Meter (2000): "Evidence of the Existence of an Internal Labour Market in the Great Eastern Railway Company", *Business History*, 42, n^o 1, pp. 21-40.

JUEZ GONZALO, Emerenciana (1991): *El mundo social de los ferrocarriles españoles, 1857-1917*. Tesis doctoral, Facultad de Geografía e Historia, UCM, Madrid.

JUEZ GONZALO, Emerenciana (2000): *Los ferroviarios de las Antiguas Compañías. Una historia desconocida*. Ediciones TREA, Gijón.

JUEZ GONZALO, Emerenciana (2009): *Los ferroviarios de RENFE en el período franquista y los inicios de la transición, 1941-1976*. Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid.

LEVINSON, Nancy y BURMAN, Shirley (1997): *She's Been Working on the Railroad*, New York, Dutton.

MUÑOZ RUBIO, Miguel (1993): *Historia y evolución del uniforme ferroviario. Imágenes para el recuerdo*, Barcelona, edita Fundación de los Ferrocarriles Españoles.

PERIS MICÓ, Joaquín (2009): *Breve historia de la Escuela De Aprendices de la Renfe de Valencia (1947-1970)*, publicación de autor [IIIF 2857].

PERROW, Charles (1992): "Una sociedad de organizaciones", REIS, núm. 59, pp. 19-56.

REGIMIENTO DE ZAPADORES FERROVIARIOS (1984): *I Centenario de las Unidades Ferroviarias, 1884-1984*, Madrid, edición limitada [IIIF 0575].

RENFE (1948): *Memoria relativa al funcionamiento de las Escuelas de Aprendices durante el año 1947*, Madrid, 1948, Imprenta M. Soto [IIIF 0191].

RENFE (1951): *Reglamento para el Régimen Interior de las Escuelas de Aprendices de la Renfe, Madrid*, Renfe [IIIF 2252].

RENFE (1951): *Cartilla escolar de la formación profesional del aprendiz*, Madrid, Renfe [IIIF 2252].

RENFE (1963): *Escalafón del Personal de RENFE a 31-XII-1962*, Madrid (IIIF 0947). Disponibles también los años 1963, 1965, 1974, 1976 Y 1978 (CONSULTAR ESTE ÚLTIMO).

RENFE (1964): Proyecto de internado Villagarcía Arosa [IIIF0854].

RENFE (1975): *Escalafón del Personal, situación al 31-XII-1974*, Madrid (Biblioteca Ferroviaria IIIIF 2301, vol. 1).

RENFE (1978): *Política de formación* [IIIIF18277].

RENFE (1982): Convocatoria para el ingreso de alumnos en los centros de Formación Profesional del Primer Grado de la Red, Jefatura de Formación-Dirección de Relaciones Laborales, documento interno consultado en el blog de la 37 Promoción de Aprendices Ferroviarios (León) [<http://promocion37.galeon.com/>, fecha de acceso 16 de noviembre de 2012].

RENFE (2005): *Memoria a cerca del resultado económico del ejercicio 2004*[AHF AS]

RENFE (2011): *Memorias y Auditorias. Resumen ejecutivo de 2010*, [<http://www.renfe.com/empresa/organizacion/memoria.html>, fecha de acceso junio de 2012].

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

SÁDABA RODRÍGUEZ, Igor (2012): “Introducción a la investigación social on-line”, en ARROYO y SÁDABA (coord.): *Metodología de la Investigación Social. Técnicas innovadoras y sus aplicaciones*, Madrid, Editorial Síntesis.

SCOTT, Joan W. (1986): “Gender: A Useful Category of Historical Analysis”, *American Historical Review*, núm. 91, pp. 1053-1075, traducido en James y Amelang y Mary Nash (eds.), (1990): “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Edicions Alfons el Magnanim, Institutió Valencina d'Estudis i Investigació.

SCOTT, Joan W. (2010): “Gender: Still a Useful Category of Analysis?” *Diogenes*, Vol. 57, Núm. 1, pp. 7–14. Version en castellano (2011): “Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis?”, *La manzana de la discordia*, Vol. 6, Núm. 1, pp. 95-101.

SNCF (1959): *Los ferrocarriles en Francia*, París, SNCF.

STEINHEIMER, Richard y BURMAN, Shirley (1993): *Whistles Across the Land: A Love Affair with Trains*. San Rafael, CA: CEDCO Publishing Company

VINCENOT, Henri (1981): *La vie quotidienne dans les chemins de fer au XIXe siècle*, París, Hachette.

WEBER, Max (1922): “Esencias, supuestos y desarrollo de la dominación burocrática”, *Economía y Sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica, 1979, pp. 706-752.

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

6. ANEXOS

Cuadro A.1: Distribución por sexo del empleo en Renfe-Operadora (2010).

División funcional	Personas trabajadoras		Porcentaje de empleo femenino
	Hombres	Mujeres	
Estructura de dirección	662	134	17,25
Técnicos	584	182	23,76
Gestión	697	458	39,65
Conducción	5.185	64	1,22
Comercial	2.682	377	12,32
Talleres	2.703	142	4,99
Total	12.473	1.357	9,81

Fuente: Renfe-Operadora (2011): *Resumen Ejecutivo*.

Cuadro A.2: Distribución por sexo del empleo en el sector ferroviario, España 1962.

Grupo	Puesto	Personas trabajadoras		Porcentaje de empleo femenino
		Mujer	Hombre	
Personal Técnico Nº total de agentes: 1.266	- Licenciado	8	263	2,95
	- Delineante	4	197	1,99
	- Maestro	17	12	58,62
	- Practicante	97	171	36,19
	- Enfermera	40	0	100
Personal de Movimiento Nº total de agentes: 30.695	- Factor	40	6.433	0,62
Personal de Instalaciones Fijas Nº total de agentes: 9.931	- Guardesa	1.484	0	100
Personal Administrativo Nº total de agentes: 7.173	- Jefe de oficina	1	453	0,22
	- Jefe de negociado	1	568	0,80
	- Oficial de oficina	1.168	4.502	20,60
	- Auxiliar de oficina	147	59	71,35
	- Telefonista	38	0	100
Personal de Talleres Nº total de agentes: 54.635	- Costurera	29	0	100
	- Obrera	113	0	100
Personal Subalterno Nº total de agentes: 18.548	- Mujer de limpieza	1.291	0	100
Total		4.478	119.248	3,62

Fuente: RENFE (1963): *Escalafón de Personal*. Elaboración propia.