

“LOS EMPLEADOS HUMILDES DE GRANDES EMPRESAS”: LAS MUJERES GUARDABARRERAS EN EL PRIMER TERCIO DEL SIGLO XX*

Belén Moreno Claverías

Durante el siglo XIX y principios del siglo XX, la transformación paulatina de una economía agraria a una industrial no alteró los estereotipos tradicionales sobre el trabajo “masculino” y “femenino”.¹ De hecho, 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.² 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.³

La industrialización generó muchos nuevos empleos que, como apuntan Sarasúa y Gálvez, a menudo correspondían a sectores intensivos en capital que precisaban de

* Agradezco la ayuda del proyecto PGC2018-096350-B-100 (MICIU), las sugerencias de los evaluadores, la lectura de estas páginas por Miguel Muñoz, Francisco Polo y Antònia Morey, así como la colaboración del personal del Museo del Ferrocarril de Madrid.

¹ Desde la publicación de la obra de Louise Tilly y Joan W. Scott, *Women, Work and Family*, Holt, Rinehart and Winston, New York, 1978, el trabajo femenino ha merecido la atención de múltiples investigadores/as que no podemos citar aquí. Algunas muestras recientes son Eloisa Betti, “Gender and precarious Labor in a Historical Perspective: Italian Women and Precarious Work between Fordism and Post-Fordism”, *International Labor and Working-Class History*, 89 (2016), pp. 64-83; Michael Wyrwich, “Historical and Current Spatial Differences in Female Labour Force Participation: Evidence from Germany”, *Papers in Regional Science*, 98: 1 (2019), pp. 211-239; Cristina Borderías y Manuela Martini, “En las fronteras de la precariedad. Trabajo femenino y estrategias de subsistencia (XVIII-XXI)”, *Historia Social*, 96 (2020), pp. 63-77; Jane Humphries y Ryah Thomas, “‘The best job in the World’: Breadwinning and the capture of household labor in nineteenth and early twentieth-century British coalmining”, *Feminist Economics*, 23: 1 (2023), DOI: 10.1080/13545701.2022.2128198.

² Mercedes Arbaiza, “La ‘cuestión social’ como cuestión de género. Feminidad y trabajo en España (1860-1930)”, *Historia Contemporánea*, 21 (2000), pp. 395-458; “Orígenes culturales de la división sexual del trabajo en España (1800-1935)”, en Carmen Sarasúa y Lina Gálvez (eds.), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Universidad de Alicante, Alicante, 2003, pp. 189-217.

³ Sobre este asunto, Gloria Nielfa, “Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral”, en Carmen Sarasúa y Lina Gálvez (eds.), *¿Privilegios o eficiencia?*, pp. 39-53; Cristina Borderías (ed.), *Género y políticas del trabajo*, Icaria, Barcelona, 2007.

una fuerza de trabajo estable para amortizarlo.⁴ Se entendía que esa estabilidad solo la podrían proporcionar los “ganadores del pan”, mientras que el trabajo de las mujeres, que se ocupaban del funcionamiento del hogar y la crianza, era percibido más inestable. Por tanto, el hecho de que aparecieran nuevas profesiones no se tradujo en más contratos laborales para ellas. Como apuntan las autoras, únicamente cuando el menor precio, la mayor flexibilidad y la mayor “docilidad” que supuestamente caracterizaban la fuerza de trabajo femenina eran considerados convenientes, los empresarios contrataban preferentemente a mujeres. Esto era así para actividades intensivas en trabajo en sectores como textil y confección, industria conservera y tabaquera.⁵

Aquí se pretende profundizar sobre un colectivo femenino, el de las guardabarreras, que reunía las características atribuidas en la época al trabajo femenino: era considerada una ocupación a tiempo parcial, compatible con las tareas domésticas y generadora de un salario “complementario” al del cabeza de familia, a menudo también ferroviario. Estos argumentos fueron utilizados para rechazar el aumento de sus bajísimos salarios durante todo el período estudiado.

Partiendo de los escasos trabajos sobre las trabajadoras ferroviarias para otras épocas,⁶ se pretende arrojar luz sobre un colectivo poco conocido. El texto está estructurado de la siguiente manera: tras esta introducción, el primer apartado se dedica a analizar, mediante las fichas de depuración, el peso de las trabajadoras en el sector ferroviario antes de la aparición de RENFE en 1941, por compañías y por zonas. En el segundo, nos centramos en el colectivo mayoritario, el de las guardesas, definiendo sus tareas e introduciendo la distinción entre las denominaciones de “guardesa” y “guardabarrera”. En el tercero, a partir de las fichas laborales y la prensa de la época,⁷ se analizan sus condiciones laborales, poniendo especial énfasis en la cuestión salarial. Por último, se examinan las huellas que la lucha obrera ferroviaria en favor de las guardabarreras dejó en la prensa del primer tercio del siglo xx.

⁴ Carmen Sarasúa y Lina Gálvez (eds.), *¿Privilegios o eficiencia?*, pp. 18-19.

⁵ Sobre la industria de la confección, véase Montserrat Llonch, *Tejiendo en red: la industria del género de punto en Cataluña (1891-1936)*, Universitat de Barcelona, Barcelona, 2007. Sobre la industria conservera, Luisa Muñoz Abeledo, *Género, trabajo y niveles de vida en la industria conservera de Galicia (1870-1970)*, Icaria, Barcelona, 2010. Sobre la industria tabaquera, Lina Gálvez, *La Compañía Arrendataria de Tabacos (1887-1945): cambio tecnológico y empleo femenino*, Lid, Madrid, 2000.

⁶ Nos referimos a los trabajos Esmeralda Ballesteros sobre el empleo ferroviario: “La construcción del empleo ferroviario como una profesión masculina, 1857-1962”, en Carmen Sarasúa y Lina Gálvez (eds.), *¿Privilegios o eficiencia?*, pp. 335-354; “Retribuciones de los trabajadores de Vía y Obras (MZA). Reflexiones en torno a un análisis multidimensional”, *Revista TST*, 18 (2010), pp. 172-197 y “Las mujeres en el ferrocarril: Acceso restringido”, en Heriberto Cairo y Lucila Finkel (coords.), *Crisis y cambio. Propuestas desde la Sociología*, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 2014, pp. 744-756. También, Francisco De los Cobos, “Redescubrir los trabajos ocultos. Las empresas ferroviarias y la mano de obra femenina (1850-1900)”, *Tst*, 33 (2017), pp. 12-32. Las guardesas han sido tratadas específicamente, desde los Reglamentos de RENFE, por Pilar Domínguez Prats, “Trabajos iguales, condiciones desiguales. Las guardesas y las guardabarreras en RENFE (1941-1971)”, en Carmen Sarasúa y Lina Gálvez (eds.), *¿Privilegios o eficiencia?*, pp. 357-376.

⁷ Para facilitar el análisis sistemático de las referencias a las trabajadoras ferroviarias en la prensa, nos hemos centrado en el examen de toda la prensa gallega de la época. Muchas de las noticias que se citan fueron también recogidas por otros diarios y semanarios de otras zonas españolas.

LAS TRABAJADORAS FERROVIARIAS

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. Entre 1893 y 1935, el personal del sector se había triplicado, superando este último año los 100.000 trabajadores/as en distintos regímenes de contratación.⁸ Este hecho, como apunta Francisco Polo, propició que el colectivo ferroviario fuese uno de los más movilizadas tanto política como sindicalmente, lo cual tendrá consecuencias en la Guerra Civil y la posguerra.⁹

El modelo que adoptaron las compañías ferroviarias fue diseñado para ser integrado por hombres, no solo en España. Así lo muestran los trabajos para Estados Unidos¹⁰ y Reino Unido.¹¹ Las mujeres trabajaban en los ferrocarriles ejerciendo funciones que se consideraban “apropiadas” para el sexo femenino como limpiar, coser en los talleres de costura y servir en las salas de refrigerio.¹² ¿Por qué era un trabajo tan fuertemente masculinizado? Esmeralda Ballesteros apunta que la contratación de los agentes se hacía en función de 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).¹³

Las principales causas de la contratación de mujeres en las empresas ferroviarias fueron tres. En primer lugar, su supuesta “flexibilidad” horaria, el menor coste de sus remuneraciones y su escasa autonomía, dado que se trataba en muchos casos de mujeres apenas alfabetizadas y sin relaciones con el mundo sindical. En segundo lugar, accedieron a las plantillas viudas e hijas de ferroviarios muertos en servicio a modo de “reparación moral”, previa renuncia al cobro de indemnización.¹⁴ Por último, la obligatoriedad impuesta por el Estado de la vigilancia constante de los pasos a nivel multiplicó la necesidad de guardesas

⁸ Esmeralda Ballesteros y Tomás Martínez Vara, “La evolución del empleo en el sector ferroviario español (1893-1935)”, *Revista de Historia Económica*, 3 (2001), pp. 637-678.

⁹ Francisco Polo Muriel, *La depuración del personal ferroviario durante la Guerra Civil y el franquismo (1936-1975)*, Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid, 2019.

¹⁰ Shirley Burman, “Women and Railroading”, *Trains Railroad History*, 16 (2009).

¹¹ Helena Wojtczak, *Railwaywomen. Exploitation. Betrayal and Triumph in the Workplace*, The Hastings Press, Hastings, 2005.

¹² Susan Major, *Female Railway Workers in World War II*, Pen and Sword Books Ltd, Barnsley, 2018.

¹³ Esmeralda Ballesteros, “La construcción del empleo ferroviario”, pp. 336-340. El argumento de la falta de fuerza física de las mujeres fue obviado durante las contiendas mundiales, cuando estas realizaron todo tipo de tareas ferroviarias sustituyendo a los hombres que estaban en el frente. Sobre este asunto, Susan Major, *Female Railway Workers in World War II*.

¹⁴ Francisco de los Cobos, “Los trabajos femeninos en los primeros tiempos del ferrocarril español. Nuevos análisis de la literatura y documentación localizada”, en Damián González, Manuel Ortiz y Juan Sisinio Pérez Garzón (eds.), *La Historia, lost in translation? Actas del XIII Congreso de la Asociación de Historia Contemporánea*, Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, 2017, p. 2664.

para evitar los accidentes en el cruce de caminos y carreteras con la vía férrea.¹⁵ Estas constituyeron con diferencia el colectivo de trabajadoras más numeroso de las empresas ferroviarias, aunque su aportación a las mismas fue siempre considerada menos que residual.

Además de las guardesas y las limpiadoras —el segundo colectivo en importancia—, había un considerable número de mujeres que no constaba formalmente en las plantillas, dado que no eran retribuidas directamente por las compañías. Se trataba de aquéllas que se dedicaban a vender distintos productos en estaciones, fondas, cantinas y quioscos o que ofrecían agua, comestibles, baratijas, aguardientes o tabaco a los pasajeros al paso de los trenes.¹⁶

En las compañías ferroviarias era difícil separar el trabajo femenino del familiar, al igual que en otros sectores.¹⁷ Francisco de los Cobos señala que las concesionarias españolas incorporaron familias enteras a la explotación de los caminos de hierro para alcanzar un triple objetivo: 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 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.¹⁸

En los orígenes de esta concepción, que afectaba a la lógica de reclutamiento, retribuciones y políticas paternalistas de fidelización a la empresa asociada al trabajo femenino, se hallaban las políticas de personal francesas, ya que las principales compañías ferroviarias españolas contaban con dirección y comités en el país galo. El objetivo era evitar la fuga de los trabajadores no cualificados del Servicio de Vía y Obras, donde se encuadraban los/as guardabarreras, a otros sectores con salarios más elevados. Al reclutar familias completas, los empresarios suponían que los bajos jornales, masculinos y femeninos, se complementarían con algunas ventajas como alojamiento, escuelas, alimentos baratos o remuneraciones en especie.¹⁹ El ingeniero francés Alfred Picard, con gran influencia en directivos ferroviarios españoles, aconsejaba contratar familias “para atar a la empresa al personal inferior: los varones mayores como obreros; las esposas, hermanas e hijas como mano de obra barata en los puestos de guardesas o limpiadoras; y, finalmente, los jóvenes

¹⁵ Esmeralda Ballesteros, “La construcción del empleo ferroviario”, pp. 341-342.

¹⁶ Francisco de los Cobos, “Los trabajos femeninos”, p. 2666.

¹⁷ Elizabeth Roberts, *Women's Work, 1840-1940*, Macmillan, Basingstoke, 1988. Harriet Bradley, *Men's Work, Women's Work: A Sociological History of The Sexual Division of Labour in Employment*, University of Minnesota Press, Minneapolis, 1989. Gerry Holloway, *Women and Work in Britain since 1840*, Routledge, London, 2005.

¹⁸ Francisco de los Cobos, “Redescubrir los trabajos ocultos”. También, Tomás Martínez Vara y José Luis Ramos, “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*, 10 (2016), pp. 345-376.

¹⁹ Alexis Bailieux de Marisy, *Le patronage dans les compagnies de chemins de fer: moeurs industrielles en France et en Angleterre*, *Revue des Deux Mondes*, 71 (1867), pp. 608-639.

como suplementarios o aprendices en diversos oficios”.²⁰ Las compañías distinguían entre personal de plantilla (“empleados/as”) y personal a jornal (“obreros/as”), entre los que se encontraban quienes custodiaban los pasos a nivel. El orden social, en el caso del “obrero”, descansaría en la dominación del patrón sobre este y del “obrero” sobre la mujer, la cual debía recibir remuneraciones y pagos en especie para completar el presupuesto familiar.

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.).²¹

A partir de la documentación generada por la normativa depuradora del personal ferroviario, establecida desde septiembre de 1936 a 1941, es posible determinar el número de mujeres en las distintas empresas ferroviarias.²² Todo el personal ferroviario que no estuviese combatiendo, huido, muerto o preso, tuvo que pasar por el proceso depurador para poder conservar su puesto de trabajo, lo cual generó alrededor de 91.000 fichas de depuración.²³ De estas, según los datos que arroja la investigación en curso, 4.600 correspondían a mujeres. Esta cifra adquiere más significación si se compara, por ejemplo, con las 600 trabajadoras empleadas en Correos en 1936.²⁴ A pesar de ser muchas ferroviarias en términos absolutos, raramente superaban el 10% del personal de las empresas en los años treinta. Este porcentaje no está lejos, según las cifras censales de 1931 —con sus problemas de fiabilidad— del de las mujeres que trabajaban fuera del ámbito doméstico: un 9% de la población femenina y un 12% de la población activa total.²⁵ Obviamente, las mujeres que

²⁰ Alfred Picard, *Traité des chemins de fer*; Rothschild, Paris, 1887. Citado por Francisco de los Cobos y Tomás Martínez Vara, “Gestión del conflicto laboral en las grandes empresas. Los modelos de la dirección de las compañías ferroviarias Norte y MZA”, en Miguel Muñoz (ed.), *Organizaciones obreras y represión en el ferrocarril: una perspectiva internacional*, Fundación de los Ferrocarriles Españoles, Madrid, 2011, p. 116.

²¹ Francisco de los Cobos y Tomás Martínez Vara, “Gestión del conflicto laboral”.

²² Por normativa depuradora nos referimos a la primera directiva del bando sublevado, de 13 de septiembre de 1936, ratificada por Franco en el Decreto-Ley del autodenominado Gobierno del Estado (5 de diciembre de 1936); a la ley de 10 de febrero de 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 de febrero de 1939 extendió la ley a la depuración de empresas concesionarias de servicios públicos, incluidas las ferroviarias. El Decreto de 1 de septiembre de 1939 encargó a los Consejos Directivos de las compañías la depuración del personal. Con la creación de RENFE, en enero de 1941, el proceso de depuración continuó, confiando a su Consejo de Administración la depuración del personal que estuviera aún sujeto a dicho procedimiento (Decreto de 25 de septiembre de 1941). Francisco Polo, *La depuración del personal ferroviario*.

²³ 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 a causa de su posicionamiento político.

²⁴ Juan Carlos Bordes Muñoz, “La depuración franquista de las funcionarias de Correos (1936-1975)”, *Historia y Comunicación Social*, 6 (2001), pp. 239-264.

²⁵ María Gloria Núñez Pérez, “Evolución de la situación laboral de las mujeres en España durante la Segunda República (1931-1936)”, *Cuadernos de relaciones laborales*, 3 (1993), p. 14.

obtenían ingresos trabajando fuera o dentro del ámbito doméstico eran muchas más.²⁶ De hecho, como apunta Pilar Pérez-Fuentes, la supuesta inactividad de las mujeres casadas en las 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.²⁷ 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 Mecalalde 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.

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 se encontraban las tres mayores empresas ferroviarias: Oeste (8,1%), Norte

²⁶ En realidad, los estudios realizados indican 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 fundamentales. Véase, por ejemplo, Cristina Borderías, “Revisiting women’s labor force participation in Catalonia (1920-1936)”, *Feminist Economics*, 19: 4 (2013), pp. 224-242; Cristina Borderías y Llorenç Ferrer, “Hogar e industria textil. Mercado de trabajo y estrategias familiares en Cataluña (1900-1936)”, *Historia Social*, 81 (2015), pp. 3-27; Cristina Borderías y Luisa Muñoz, “¿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 (2018), pp.77-106; Carmen Sarasúa y Carme Molinero, “Trabajo y niveles de vida en el Franquismo. Un estado de la cuestión desde una perspectiva de género”, *Working Papers UAB*, 3 (2008), pp. 1-29; Jane Humphries y Carmen Sarasúa, “Off the Record: Reconstructing Women’ Labor Force Participation in the European Past”, *Feminist Economics*, 18: 4 (2012), pp. 39-68; Luisa Muñoz Abeledo, “Women in the Rural and Industrial Labor Force in Nineteenth Century Spain”, *Feminist Economics*, 18: 4 (2012), pp. 121-143.

²⁷ Pilar Pérez-Fuentes, “Ganadores de pan y amas de casa: los límites del modelo de Male Breadwinner Family, Vizcaya, 1900-1965”, en Carmen Sarasúa y Lina Gálvez (eds.), *¿Privilegios o eficiencia?*, pp. 217-240, p. 237. En esta misma línea, véase el estudio de Cristina Borderías, Luisa Muñoz y Xavier Cussó, “Breadwinners in Spanish cities (1914-1930)”, *Revista de Historia Industrial*, 84 (2022), pp. 59-98.

(5,2%) y MZA (2,6%). Estas diferencias se debían, en el caso de MZA, al hecho de que la depuración no se aplicó a todo el personal, por lo que faltan datos por género de los cerca de sus 13.000 agentes que no fueron depurados.²⁸ La contratación de mujeres dependía, además de las políticas laborales en su dimensión de género, 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 aparece, con los datos actuales, en un total de 2.876 fichas de depuración (el 65,6%). Al igual 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 encontraban la Comunidad Valenciana (7,5%), Extremadura (6,2%), Galicia (5,8%) y el País Vasco (5,2%). Por debajo del 4%, es decir, allí donde aparecen menos mujeres, estaban La Rioja (0,5%), Castilla y León (2,9%), Cataluña (3,3%), Castilla-La Mancha (3,8%) y Murcia (3,8%).

EL COLECTIVO FEMENINO FERROVIARIO MÁS NUMEROSO: LAS GUARDABARRERAS

La ocupación de las trabajadoras ferroviarias aparece en 3.803 fichas, esto es, en el 83%. En el Cuadro 2 se agrupan por ocupaciones.

Cuadro 2. 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.

²⁸ Francisco Polo Muriel, *La depuración del personal ferroviario*.

Las guardesas/guardabarreras suponían el 70% de las trabajadoras ferroviarias de las que consta ocupación. Esta cifra (2.633) es similar al número de guardesas que contabiliza Pilar Domínguez en RENFE en el año 1944 (un total de 2.799).²⁹

Francisco Polo, analizando el Servicio de Vía y Obras de Andaluces, estima que hombres y mujeres accedían a la empresa a una edad similar (26-27 años). El 33% eran mujeres solteras y el 67% casadas. Su vida activa —de una media de 23 años— era inferior que la de los hombres, ya que se retiraban de 10 a 15 años antes. Mientras que los hombres ascendían en distintos puestos del mismo servicio, las mujeres estaban vinculadas a un solo empleo y su vida laboral estaba condicionada por la vida y empleo del marido.³⁰

¿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 el trabajo femenino, de manera informal y en el seno familiar. La guardería de las vías se consideraba un trabajo no cualificado, caracterizado por el atraso técnico y el uso de útiles de trabajo muy rudimentarios (una trompa de aviso, dos banderines verdes, dos banderines rojos, un farol de tres fuegos y una caja de petardos). Los avisos se hacían de forma mecánica, mediante discos accionados desde la estación a la casilla.³¹

En las fichas de depuración, este colectivo de trabajadoras aparece indistintamente bajo las denominaciones de “guardesas” (1.227) y “guardabarreras” (1.406). Lo mismo ocurre en la documentación empresarial y en la prensa de los años treinta. Sin embargo, más tarde, los Reglamentos de Régimen Interior de RENFE distinguirían entre “guardabarrera” (hombre, trabajador de 1.^a clase, con un jornal diario de 10,5-13,5 ptas.) y “guardesa” (mujer, trabajadora de 2.^a, con un jornal de 4,6-6 ptas.). Pilar Domínguez Prats atribuye esta distinción a una intensa discriminación horizontal por género. La diferencia de clase y jornal se debía, según el Reglamento de 1945, a que el trabajo de las guardesas “se estima compatible con las ocupaciones del hogar”.³²

La mera existencia de la denominación “guardesa” parece consecuencia directa de la división del trabajo familiar: el hombre ferroviario era el *breadwinner*, mientras que ellas “guardaban” la vía, pero también el hogar. Incluso su uniforme mostraba esta segregación. 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”. El mismo uniforme fue adoptado por RENFE en sus primeros años.³³ Frente

²⁹ Pilar Domínguez Prats, “Trabajos iguales, condiciones desiguales”, p. 361.

³⁰ Francisco Polo Muriel, “El factor humano en el Servicio de Vía y Obras de la Compañía de los Ferrocarriles Andaluces (1877-1936)”, en Domingo Cuéllar y Andrés Sánchez Picón (dirs.), *150 años de ferrocarril en Andalucía: un balance*, Junta de Andalucía, Sevilla, 2008, pp. 641-719.

³¹ Pilar Domínguez Prats, “Trabajos iguales, condiciones desiguales”, pp. 367-368.

³² *Ibidem*, p. 369.

³³ Miguel Muñoz, *Historia y evolución del uniforme ferroviario. Imágenes para el recuerdo*, Àmbit, Barcelona, 2019, pp. 105-106.

a los distintivos de las gorras, guerreras y emblemas que destacaban la masculinidad del trabajo, los uniformes de las mujeres no hacían más que reforzar su rol doméstico.³⁴

Sólo 43 de las 3.803 trabajadoras de las que consta 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, aunque no sabemos qué se hallaba tras la denominación “empleada”. Lo que sí parece claro es que, a diferencia de lo que ocurría en las empresas ferroviarias europeas,³⁵ las trabajadoras españolas tardaron en ocupar puestos administrativos. En un artículo de 1906, titulado “Las mujeres y los caminos de hierro”, se indica que mientras que en España la mayoría de las trabajadoras ferroviarias eran guardesas, en el extranjero se admitía a mujeres “en los servicios administrativos, desempeñando cargos de telefonistas, telegrafistas, jefas de secretarías, etc.” Citaba los ejemplos de Suecia —donde se admitían mujeres en el servicio de administración desde 1860—, Holanda (1861) o Bélgica (1894).³⁶ Es posible que el menor número de mujeres españolas ocupadas en tareas administrativas estuviera estrechamente vinculado con las bajas tasas de alfabetización de la época, mucho menores que las de los hombres, ya de por sí bajas.³⁷

LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS GUARDESAS: SALARIOS DE MISERIA Y ALTA SINIESTRALIDAD

Las fuentes empresariales consultadas aportan escasas noticias sobre las condiciones laborales de las guardesas y ninguna sobre la siniestralidad, por lo que hay que recurrir a la prensa. El resultado sugiere que estas constituían el último escalón del colectivo ferroviario: tenían extenuantes jornadas de trabajo, cobraban un salario de miseria por realizar una tarea de gran responsabilidad y sufrían una alta siniestralidad laboral. Es decir, son un ejemplo ilustrativo de las enormes dificultades que debían afrontar las mujeres para lograr su autonomía económica o “agency”.³⁸

Respecto a la jornada laboral, muchas guardesas tenían que vigilar los pasos a nivel las 24 horas del día, dado que solían encargarse de custodiar los ubicados en zonas rurales con poco tráfico ferroviario, pero también nocturno. Por ejemplo, las de la Red

³⁴ Pilar Díaz Sánchez, “El trabajo en Renfe. Un análisis de género”, *Sociología del Trabajo*, 50 (2004), pp. 59-82.

³⁵ Margaret Walsh, “Gender in the History of Transportation Services. A Historiographical Perspective”, *Business History Review*, 81 (2007), pp. 545-562.

³⁶ *El Diario de Pontevedra*, 11 de enero de 1906.

³⁷ Clara Eugenia Núñez, *La fuente de la riqueza. Educación y desarrollo económico en la España Contemporánea*, Alianza, Madrid, 1992.

³⁸ Naila Kabeer, “Gender Equality, Economic Growth, and Women’s Agency: The ‘Endless Variety’ and ‘Monotonous Similarity’ of Patriarchal Constraints”, *Feminist Economics*, 22: 1 (2016), pp. 295-321.

Catalana de MZA, en 1912, por tres reales diarios debían “vigilar el paso de todos los trenes, día y noche, pues no tienen relevo”.³⁹

En 1931 el Ministerio de Trabajo y Previsión, ante la imposibilidad de aplicar la jornada legal de ocho 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 circularan más de 24 trenes diarios, se establecerían tres turnos de ocho horas; en aquéllos por donde circularan menos de 24 trenes, los/as 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”. Los encargados de los turnos de noche deberían ser hombres, mientras que “los de día podrán ser mujeres, sin perjuicio del estricto cumplimiento de las leyes tutelares de la mujer obrera”.⁴⁰ De hecho, la misma norma se encontraba en la Real orden que regulaba el trabajo de los/as guardabarreras de diez años atrás.⁴¹ 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.⁴² Se entiende que a estas últimas 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, tenían, teóricamente, jornadas de doce y trece horas. Hay que tener en cuenta, además, que las guardesas no tenían derecho al descanso ni un día a la semana. Como muestra la prensa, aprovechaban el tiempo entre el paso de un tren y otro para hacer las tareas de casa, trabajar en el huerto si lo tenían, hacer de costureras. Pero para algunas era imposible desligarse de su puesto de trabajo —ni siquiera para dormir— durante varias horas seguidas.

Asimismo, aunque era un trabajo 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 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.⁴³

Los accidentes en los pasos a nivel eran frecuentes, especialmente a medida que crecía el número de vehículos a motor. Uno 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

³⁹ Emerenciana-Paz Juez Gonzalo, *El mundo social de los ferrocarriles españoles de 1857 a 1917*, Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1991, p. 134, disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/1832/>.

⁴⁰ *Boletín oficial de la provincia de Santander*, 20: 81 (1931).

⁴¹ *La Cruz*, 20 de octubre de 1921.

⁴² *La Independencia*, 15 de diciembre de 1921.

⁴³ Por ejemplo, en 1930, la Audiencia de Lugo sentenció a la guardesa M. E. Vázquez a diez meses de prisión y un total de 125.000 pesetas —que, dada su insolvencia, debería sufragar la empresa Norte— en concepto de indemnización a los herederos de tres víctimas mortales resultantes del accidente causado por el golpe de un tren al vehículo en que viajaban. *El Compostelano*, 26 de mayo de 1930.

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 trabajadora 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 —aunque supuestamente no podía trabajar de noche— 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 se lamentaba de los numerosos trenes —un total de ocho— que circulaban de noche por la línea de Salamanca a Astorga, 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 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 femenino.

Por otra parte, la diferencia salarial entre mujeres y hombres guardabarreras por realizar el mismo trabajo era enorme. Los sindicatos lo consideraban una “injusticia” que beneficiaba a las empresas, pero nunca buscaron igualarlos sino 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 podría darse el cargo de recaudadora a las esposas de los jefes o de otros empleados, “las cuales *naturalmente* serían retribuidas mucho menos que los recaudadores”.⁴⁴ Fuera del ferrocarril, esto era habitual en otros muchos sectores.⁴⁵ Incluso en ocupaciones prontamente feminizadas como las operadoras telefónicas, los salarios eran siempre inferiores a los de los hombres, independientemente de su cualificación.⁴⁶

Esmeralda Ballesteros, al estudiar las retribuciones de Vía y Obras en 1913, señala que la desigualdad era aplastante a favor de los varones: las mujeres ganaban entre una tercera y una quinta parte por el mismo trabajo. La empresa Norte pagaba a los guardabarreras 2,08 pesetas diarias frente a las 0,66 de las mujeres. En MZA, los jornales eran de 1,60 y 0,30 respectivamente.⁴⁷ Por su parte, Francisco Polo analiza los jornales diarios en la compañía Andaluces, los cuales se recogen en el Cuadro 3.

⁴⁴ Miguel Muñoz, *Historia y evolución del uniforme ferroviario*, p. 104.

⁴⁵ Margarita Vilar, “Los diferenciales salariales entre mujeres y hombres en España (c.1850-1975): Un análisis provisional”, *Áreas*, 33 (2014), pp. 63-85. Javier Silvestre, “El grado de discriminación salarial de las mujeres en España, 1930: Una primera aproximación”, *Investigaciones de historia económica*, 2 (2005), pp. 105-144. Paul Johnson, “Age, Gender and the Wage in Britain, 1830-1930”, en Pieter Scholliers (ed.), *Experiencing Wages: Social and Cultural Aspects of Wage Forms in Europe Since 1500*, Berghahn, New York, 2003, pp. 229-249.

⁴⁶ Cristina Borderías, *Entre líneas. Trabajo e identidad femenina en la España contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*, Icaria, Barcelona, 1993.

⁴⁷ Esmeralda Ballesteros, “La construcción del empleo ferroviario”, p. 347.

Cuadro 3. Jornales medios nominales de los/as guardabarreras, 1915-1930
(en pesetas corrientes).

Año	Guardabarrera 1. ^a (hombre)	Guardabarrera 2. ^a (hombre)	Guardabarrera (mujer)
1915	2,00	1,75	0,47
1920	4,84	4,32	0,76
1925	5,00	-	0,76
1930	5,00	-	0,93

Fuente: Francisco Polo, "El factor humano en el Servicio de Vía y Obras", p. 694.

Cabe suponer que si estas mujeres accedían a este trabajo en un régimen prácticamente de explotación es porque no tenían más remedio. Cristina Borderías, Luisa Muñoz y Xavier Cussó 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. Incluso en muchos hogares con dos salarios, las economías familiares eran deficitarias.⁴⁸

La ficha laboral de Remedios Almagro, que trabajó como guardesa en la línea de Alicante de la Compañía Andaluces entre 1897 y 1939 (desde los 19 hasta los 61 años), muestra la evolución del salario nominal a lo largo de todo este tiempo. El documento indica que, a pesar de tener ocho hijos, no pidió ni un solo día de licencia sin sueldo y tampoco más de los 12 anuales con sueldo a los que tenía derecho —de hecho, la mayoría de los años no pidió ninguno—, por lo que su jornal diario se ha multiplicado por todos los días del año.⁴⁹ Era hija de un peón de la misma empresa y su marido, Joaquín Noguera, se incorporó a la misma unos años más tarde, en 1912, como obrero. El hecho de casarse, en febrero de 1901, supuso la reducción del jornal de la guardesa a la mitad del que había sido desde 1897, situación que se prolongó hasta 1912.

Para hacer una aproximación al peso que podía suponer el salario de una guardesa en el gasto familiar total, se ha puesto en relación con la estimación realizada por Cristina Borderías, Luisa Muñoz y Xavier Cussó para una familia formada por matrimonio y tres hijos menores de nueve años en la misma ciudad de Alicante en los años 1914, 1920, 1926 y 1929. Como muestra el Cuadro 4, su aportación oscilaría entre el 13,4 y el 21,4%, en función del coste de la vida. La suma de los salarios del matrimonio, con una evolución positiva, raramente llegó a alcanzar el gasto familiar total estimado para una familia alicantina (aunque podían disponer de otras rentas, como las generadas por la huerta de las casillas, si la tenían). Es posible constatar que los ingresos generados por las guardesas eran fundamentales para el sostenimiento de sus familias, por lo que no es de extrañar que ejercieran esta actividad muchos años a pesar de las duras condiciones laborales.

⁴⁸ Cristina Borderías, Luisa Muñoz y Xavier Cussó, "Breadwinners in Spanish cities", p. 83.

⁴⁹ Esto también ha sido constatado por Francisco Polo, "El factor humano en el Servicio de Vía y Obras", p. 706. Señala que ninguno de los agentes de Vía y Obras de Andaluces, fueran hombres o mujeres, llegó a disfrutar de los 12 días de licencia con sueldo que les correspondían al año, aunque los varones lo hicieron más que las guardesas: el 27% de ellas no disfrutó de ningún día de licencia con sueldo en toda su vida laboral, frente al 12% de los hombres.

Cuadro 4. El salario de las guardesas (1897-1939) y el gasto familiar total en Alicante (1914, 1920, 1926, 1929). En pesetas.

Año	Jornal nominal anual guardesa	Jornal nominal anual "obrero"	Total jornales anuales	Hijos menores de 9 años	Gasto familiar anual para 5 miembros	% jornal de la guardesa en el gasto familiar	% ambos jornales en el gasto familiar
1897	182,5						
1903	91,25			1			
1912	182,5	766,5		4			
1914	228,1	766,5	994,6	3	1.368	16,7	72,7
1920	365	1.839,6	2.204,6	4	2.719	13,4	81,1
1925	547,5	1.958,3					
1926	547,5	1.958,3	2.505,8	1	2.557	21,4	98,0
1929	547,5	1.958,3	2.505,8	1	2.622,5	20,9	95,5
1939	730	-					

Fuente: Los jornales nominales están extraídos de las fichas laborales de Remedios Almagro y Joaquín Noguera. Expedientes de Personal de la Compañía de los Ferrocarriles Andaluces. Archivo Histórico Ferroviario (FFE). Los datos sobre el gasto familiar anual en Alicante están extraídos de Cristina Borderías, Luisa Muñoz y Xavier Cussó, "Breadwinners in Spanish cities", p. 92.

El análisis de la prensa sugiere que, además de las largas jornadas en una ocupación muy mal pagada que entrañaba mucha responsabilidad, la actividad de las guardesas implicaba un riesgo considerable. En primer lugar, por estar muchas casetas aisladas, lo que suponía un peligro 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.⁵⁰ También solían sufrir hurtos de sus pertenencias con relativa frecuencia.⁵¹ En segundo lugar, por el riesgo que corrían de resultar heridas o muertas por los propios trenes. A veces las víctimas eran sus hijos, que jugaban cerca de las vías. Hay que tener en cuenta que la rentabilidad estaba a menudo muy por encima de la seguridad, por lo que las empresas economizaron costes en medidas que hubieran salvado vidas de viajeros, agentes y personas ajenas a las compañías. Como apuntan Francisco de los Cobos y Tomás Martínez para finales del siglo XIX, la vida de los agentes ferroviarios valía menos que las bestias atropelladas por el tren.⁵²

Las memorias de las compañías son muy silenciosas al respecto de la siniestralidad, por lo que el examen de la prensa ofrece un panorama desconocido y dramático. 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

⁵⁰ *El Correo de Galicia*, 22 de noviembre de 1910 y 24 de noviembre de 1910.

⁵¹ *El Correo de Galicia*, 26 de agosto de 1913.

⁵² Francisco de los Cobos y Tomás Martínez Vara, "Gran clase, tercera y trabajadores. Seguridad y clases en el ferrocarril español del siglo XIX", *IV Congreso Historia Ferroviaria*, Málaga, 2006, p. 17.

demasiado en los años posteriores. El diario *El Compostelano*, entre los años 1921 y 1936, arroja también 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, en julio de 1921, una niña de un año y medio —hija de una guardesa— fue arrollada por el tren correo, cerca de la estación de Vigo. Y se añade que “hace seis meses que pereció de la misma forma un hermanito de la víctima”.⁵³ Otra guardabarrera, al ver a su hijo en peligro, “intentó arrastrarlo fuera de la vía, pero el tren alcanzó a la infeliz guardesa que pereció con su hijo arrollada por la locomotora”.⁵⁴

A las 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, cuyo pie derecho fue seccionado por un tren cuando “hacía las veces de guardesa, sustituyendo a la que en dicho punto desempeña el cargo”, a causa de “pretender la infeliz mujer separar de la vía un perro de su propiedad”.⁵⁵ Si la situación de las guardesas era precaria y peligrosa, peor era aún la de las guardesas sustitutas como Carmen. Estas 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 podían “considerarse en ningún caso como agentes de la Compañía ni invocar derecho alguno”.⁵⁶

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 guardabarreras, lo que generaba la protesta de los habitantes de la zona al perder la posibilidad de paso de carros y ganado.⁵⁷ En ocasiones, las guardesas aparecen en la prensa como heroínas por salvar la vida de alguien poniendo en peligro la suya. Por ejemplo, en 1929, las chispas de la máquina de un tren salido de Santiago prendieron fuego en el techo de uno de los coches, pero, “gracias al arrojado 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 público en favor de las guardesas y reclamar a la Compañía 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”.⁵⁸

Vistas las condiciones de trabajo y el régimen de explotación al que estaban sometidas las guardabarreras, debemos entender que resultaban muy lucrativas para las empresas. Estamos de acuerdo con Esmeralda Ballesteros cuando apunta que la contratación

⁵³ *El Compostelano*, 2 de julio de 1921.

⁵⁴ *El pueblo gallego*, 10 de mayo de 1928.

⁵⁵ *El Compostelano*, 18 de agosto de 1925.

⁵⁶ Jurado mixto del Trabajo de la Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España. *Gaceta de los caminos de hierro*, 1 de noviembre de 1932

⁵⁷ 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*, 30 de enero de 1934. Las noticias como esta eran frecuentes.

⁵⁸ *El Compostelano*, 26 de julio de 1929.

de mujeres se realizó para contener el presupuesto de los gastos de explotación. Para ello sufrieron una prolongada discriminación en el plano retributivo y en las condiciones de trabajo, porque, además de las razones apuntadas más arriba, fueron el último colectivo en beneficiarse de la aplicación de la jornada de ocho horas (Decreto de 20 de septiembre de 1934).⁵⁹

LAS REIVINDICACIONES DEL MOVIMIENTO OBRERO FERROVIARIO EN TORNO A LAS GUARDESAS

Aquí se recogen las huellas que las reivindicaciones relativas a las guardesas dejaron en la prensa gallega del primer tercio del siglo xx. Desde finales del siglo xix, el personal ferroviario empezó a organizarse y a usar la huelga como medio de obtener sus reclamaciones. Las de mayor entidad se produjeron en 1912, 1916, 1917 y 1934.⁶⁰ Aun cuando el derecho a la huelga fue reconocido en 1909, la reacción por parte de las empresas —con distintos matices en función de su cultura empresarial—,⁶¹ fue el despido colectivo, dado que se consideraba un delito y el abandono del servicio una falta grave.⁶² Así, conflicto y represión estuvieron muy presentes en el colectivo ferroviario antes de la Guerra Civil.⁶³

La desigualdad de los salarios de 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 su jornal. Los peones cobraban siete reales y las guardesas solo dos. Consiguieron el aumento de un real, pero las guardesas únicamente la mitad.⁶⁴ En 1912, los ferroviarios de la línea compostelana votaron por la huelga para reclamar un sueldo mínimo de tres pesetas diarias, “a excepción de las guardabarreras, que percibirán 1,5 pesetas”.⁶⁵ Estas 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 misma.⁶⁶

En 1916, reclamaban de nuevo aumentos salariales en un contexto difícil (a causa de la inflación generada por la Gran Guerra) y, específicamente para las guardesas, un

⁵⁹ Esmeralda Ballesteros, “La construcción del empleo ferroviario”, p. 347.

⁶⁰ Más información sobre las huelgas ferroviarias durante el último tercio del siglo xix y las dos primeras décadas del xx en Antonio Plaza, “Los orígenes del sindicalismo ferroviario en España”, IV Congreso de Historia Ferroviaria: 150 años de ferrocarril en Andalucía, Málaga, 2006, disponible en: <https://www.docutren.com/HistoriaFerroviaria/Malaga2006/pdf/III08.pdf>.

⁶¹ Francisco de los Cobos y Tomás Martínez Vara, “Gestión del conflicto laboral en las grandes empresas”.

⁶² Miguel Muñoz, ‘Ochocientos brazos’. *El movimiento obrero en el ferrocarril durante el franquismo*, Anexo, Madrid, 2020.

⁶³ Francisco Polo Muriel, “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, 2009.

⁶⁴ *La Correspondencia Gallega*, 28 de enero de 1902 y 2 de febrero de 1902.

⁶⁵ *Galicia nueva*, 25 de julio de 1912.

⁶⁶ *El Diario de Pontevedra*, 3 de octubre de 1912.

suelo mínimo anual de 365 pesetas.⁶⁷ Sin embargo, el ministro de Fomento, Rafael Gasset, rechazaba dicho aumento alegando 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”.⁶⁸ En la misma línea, la Compañía Norte publicó un comunicado informando de que solo aumentaría el jornal a las guardabarreras “cuyos parientes no disfruten sueldo de la empresa”.⁶⁹ En el mismo año, el Instituto de Reformas Sociales reconocía que, aunque las guardesas tenían un “jornal corto”, se debía 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 el mismo informe se aconsejaba 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”.⁷⁰

Las reivindicaciones de las organizaciones sindicales y la posición de las compañías ferroviarias durante la II República merecerían un estudio específico que no es posible tratar aquí. Sin embargo, conviene rescatar algunos textos publicados en prensa que ofrecen pistas sobre cómo el movimiento obrero abordó el tema de las guardesas en el período en que, supuestamente, sus condiciones laborales debían tener mayores posibilidades de mejorar. Por ejemplo, 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, entrevistado por un periodista, señalaba que, frente al salario mínimo de ocho pesetas que reclamaban los trabajadores, se les ofrecía solo cinco 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, 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.⁷¹

Merece la pena detenerse en el texto publicado en *El Correo gallego* el 9 de abril de 1931, titulado “En favor de las guardesas. Los empleados humildes de grandes empresas”, que da título al presente artículo.⁷² Este refleja el espíritu reivindicativo de aquel año y describe sus condiciones laborales, considerándolas “unas pobres

⁶⁷ *El Progreso*, 21 de mayo de 1916.

⁶⁸ *La Correspondencia Gallega*, 11 de agosto de 1916.

⁶⁹ *Diario de Galicia*, 15 de septiembre de 1916.

⁷⁰ *La Correspondencia de España*, 29 de julio de 1916. 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. *El Correo gallego*, 8 de enero de 1919.

⁷¹ *El Noroeste*, 7 de marzo de 1931.

⁷² En realidad, como se ha señalado antes, técnicamente las guardesas no eran consideradas por las empresas como “empleadas” sino como “obreras”.

mujeres tan excesivamente explotadas” que se produjo una campaña en la prensa española a su favor. El 15 de octubre de 1931 se estableció que los guardas, peones, mozos y obreros de las compañías ferroviarias cuyo jornal diario fuese inferior a 4,5 pesetas verían aumentado su sueldo hasta las cinco pesetas. Sin embargo, se excluyó a las mujeres. El autor no entendía las causas de esta exclusión dado que “entre ellas las habrá que sostengan a sus familias y que no cuenten con más ingresos que su jornal”. Apuntaba que la guardesa no siempre era la esposa del obrero que prestaba el mismo servicio en el paso a nivel durante la noche, sino que había viudas con hijos que debían subsistir con un mísero jornal por doce horas de servicio. Para las casadas con guardabarreras, la diferencia salarial, aún mayor tras este aumento, sería difícil de entender: “resultará un contraste entre la manera de pagar, por un mismo trabajo, a la mujer y el modo de retribuir al hombre”. La guardesa tenía que soportar una “abrumadora responsabilidad” y poner en peligro su vida: “¡Que se diga cuántas fueron las guardesas que perecieron trágicamente en el cumplimiento de su misión! [...]. ¿Es posible que así exploten al sexo débil las poderosas Compañías ferroviarias?” Después de detenerse en el colectivo de las limpiadoras, mal pagado, pero no tanto como las guardesas (cobraban tres pesetas y ochenta céntimos por ocho horas de trabajo), acababa señalando que el proceder de las empresas para con las guardabarreras era “incalificable”, a pesar de que “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?”. En la misma línea, el 28 de febrero de 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 solo 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 diez pesetas.⁷³ 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”.⁷⁴

Sin embargo, llama la atención que ni siquiera a los denunciantes más encendidos de la pésima situación de las guardesas se les ocurriera 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

⁷³ *El Ideal gallego*, 20 de diciembre de 1932.

⁷⁴ *El obrero*, 907 (1933).

no pasaban de ser precisamente eso, meros discursos, sin esfuerzos significativos para ser llevados a la práctica.⁷⁵

Para acabar, señalar que las trabajadoras ferroviarias debieron someterse al mismo proceso de depuración franquista que sus compañeros para poder conservar su puesto de trabajo y, en su caso, a las cuestiones ideológicas se añadieron algunos componentes de género.⁷⁶ Nuestra investigación en curso sobre esta cuestión indica que la mayoría de ellas (el 83%) fueron readmitidas sin sanción por su escaso nivel de sindicación, tras declararse —fuera cierto o no— “adictas al Movimiento” o “de derechas”. Sin embargo, un 12% sufrió algún tipo de sanción (inhabilitación temporal, traslado de residencia, censura escrita) y el 5% restante fueron castigadas con la separación de la empresa y, a veces, penas de cárcel. Pero esta cuestión, dada su magnitud e importancia, merece un estudio a parte.

CONCLUSIONES

Las fichas de depuración muestran que el número de mujeres contratadas por las empresas ferroviarias antes de la aparición de RENFE fue importante a causa, especialmente, de su bajo coste. La mayoría de ellas ejercieron de guardabarreras, oficio que solían aprender de manera informal en el ámbito familiar. Esta actividad adolecía, supuestamente, de las características que en la época servían para precarizar el trabajo de las mujeres: su consideración de compatible con las tareas domésticas y de complementario al del cabeza de familia. Dado el silencio de las fuentes empresariales, se ha recurrido a la prensa para conocer sus condiciones laborales, caracterizadas por jornadas extenuantes —difíciles de compatibilizar con las tareas domésticas y la crianza de los hijos—, un alto grado de siniestralidad y unos salarios “ínfimos”. Sin embargo, se ha demostrado que estos eran imprescindibles para el sostenimiento familiar. Asimismo, se ha analizado 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 salarios, pero manteniéndolos siempre a bastante distancia de los guardabarreras hombres, quienes cobraban mucho más por realizar el mismo trabajo.

⁷⁵ Mary Nash, “Trabajos invisibles y el difícil reconocimiento de las mujeres trabajadoras en los medios socialistas”, en Carmen Fernández (coord.), *Estudios sobre Pablo Iglesias y su tiempo*, Universidade da Coruña, A Coruña, 2013, pp. 157-170.

⁷⁶ Francisco Polo Muriel, *La depuración del personal ferroviario*; Miguel Muñoz, “Los ferroviarios bajo presunción de culpabilidad”, en Josefina Cuesta (dir.), *La depuración de los funcionarios bajo la dictadura franquista (1936-1975)*, Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2009, pp. 201-214.

**‘Los empleados humildes de grandes empresas’:
las mujeres guardabarreras en el primer tercio del siglo xx**

***‘Humble employees of large companies’:
crossing keeper women in the first third of the 20th century***

BELÉN MORENO CLAVERÍAS

Universidad de Oviedo

RESUMEN

Las mujeres contratadas por las empresas ferroviarias españolas en el primer tercio del siglo xx constituyeron un número importante de trabajadoras, la mayoría de ellas guardabarreras. Este colectivo reunía las características atribuidas al trabajo femenino: ocupación a tiempo parcial, compatible con las tareas domésticas y generadora de un salario “complementario” al del cabeza de familia. Dado el silencio de las fuentes empresariales al respecto, se recurre a la prensa para conocer sus condiciones laborales, caracterizadas por jornadas extenuantes, una alta siniestralidad y salarios de miseria. Asimismo, se analiza de qué manera el movimiento obrero ferroviario tuvo en cuenta sus reivindicaciones.

PALABRAS CLAVE

Empresas ferroviarias, mujeres guardabarreras, condiciones laborales, movimiento obrero.

ABSTRACT

The women hired by the Spanish railway companies in the first third of the 20th century constituted a significant number of workers, most of them crossing keepers. This group had the characteristics attributed to female work: part-time employment, compatible with housework and generating a “complementary” salary to that of the male breadwinner. Given the silence of companies’ documentary sources in this regard, the press is used to find out about their working conditions, which were characterized by exhausting workdays, a high accident rate and miserable wages. Likewise, the article analyses how the railway labour movement took into account their demands.

KEYWORDS

Railway companies, crossing keeper women, working conditions, labour movement.

BELÉN MORENO CLAVERÍAS

Doctora en History & Civilisation por el European University Institute (Florencia). Especializada en historia social y económica, es Profesora Titular en el Departamento de Economía de la Universidad de Oviedo. Una de sus líneas de trabajo se centra en las condiciones de vida de las mujeres en los años de la II República, la Guerra Civil y el franquismo.

ORCID: 0000-0002-7144-3007

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Belén Moreno Claverías, “ ‘Los empleados humildes de grandes empresas’: las mujeres guardabarreras en el primer tercio del siglo xx”, *Historia Social*, núm. 108, 2024, pp. 93-112.

Belén Moreno Claverías, “ ‘Los empleados humildes de grandes empresas’: las mujeres guardabarreras en el primer tercio del siglo xx”, *Historia Social*, 108 (2024), pp. 93-112.