

## TRABAJADORAS EN UNA ECONOMÍA EN TRANSFORMACIÓN

### La participación laboral de las madrileñas en el primer tercio del siglo xx<sup>1</sup>

#### *Introducción: las mujeres en un mercado laboral en radical transformación*

El primer gran problema para toda investigación que se preocupa por la participación económica de las mujeres en el pasado es el de la ocultación de la actividad y del empleo. Hace ya mucho tiempo que quedó asentada la escasa fiabilidad de las fuentes documentales históricas en el registro de la actividad económica femenina<sup>2</sup>; particularmente se ha llamado la atención sobre el subregistro en censos, padrones y otras estadísticas oficiales en el que empleos y puestos laborales formales eran sistemáticamente ocultados en beneficio de la ocupación «sus labores». Debajo de la imagen de amas de casa que nos ofrece la documentación se escondían numerosas trabajadoras de fábrica y talleres, que cumplían horarios regulares y estables en muchos de los centros de trabajo surgidos en la industrialización. A ellas habría que añadir otro gran sector de trabajadoras cuya labor era silenciada por no ajustarse a los estándares formales de lo que se consideraba una actividad económica: vendedoras ambulantes, trabajadoras del servicio doméstico por horas, obreras a domicilio que facturaban piezas a destajo

---

Recibido: 11-I-2017.

Versión final: 8-II-2017.

\* Rubén Pallol Trigueros, Departamento de Historia Contemporánea, Facultad de Geografía e Historia, Universidad Complutense, Madrid. Grupo de Investigación «Espacio, Sociedad y Cultura en la Edad Contemporánea», UCM. Correo electrónico: rpallolt@ucm.es

<sup>1</sup> Este artículo se enmarca dentro de los resultados del Proyecto «La sociedad urbana en la España del primer tercio del siglo xx. Madrid y Bilbao, vanguardia de la modernidad. 1900-1936», financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad de España y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional. Referencia: HAR2015-65134-C2-1-P.

<sup>2</sup> Camps, E. «De ocupación, sus labores: El trabajo de la mujer en los albores del siglo xx (Sabadell, 1919-1920)», en M. González Portilla y K. Zárraga Sangroniz (dir.), *IV Congreso de la Asociación de Demografía Histórica*, Bilbao, UPV,1999, vol.2, p. 549-562; Arbaiza Villalonga, M. «La “cuestión social” como cuestión de género: Femenidad y trabajo en España (1860-1930)», *Historia contemporánea*, 21 (2000), pp. 395-458.

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 89, invierno de 2017, pp. 53-74.

para fábricas, lavanderas y decenas de trabajos más sin los que no habría sido posible el funcionamiento económico de las sociedades industriales de fines del XIX y comienzos del XX<sup>3</sup>.

En tiempos recientes se ha realizado un esfuerzo por paliar dichos problemas, y para ello se ha tratado de reconstruir las tasas reales de actividad laboral de las mujeres en distintos contextos económicos, aunque con particular predilección por el mundo fabril<sup>4</sup>. Con ello se ha puesto en evidencia el papel fundamental de las mujeres como fuerza laboral en la puesta en marcha y el sostenimiento de la industrialización en España. Ahora bien, sin negar la importancia y necesidad de proseguir con este tipo de estudios, parece necesario abordar nuevas cuestiones y reflexiones que enriquezcan el retrato de la participación de las mujeres en el pasado. Así por ejemplo, cabría destacar la escasa atención que tradicionalmente se ha prestado al trabajo de las mujeres en los servicios, olvidando que la profunda transformación que supuso la revolución industrial corrió paralela a un no menos radical cambio en las formas de organización del trabajo en el sector terciario<sup>5</sup>. Más que las obreras de fábrica, han sido olvidadas por la historiografía las secretarías administrativas, las empleadas de oficina, las telefonistas o las trabajadoras en distintas funciones públicas como la educación y la sanidad<sup>6</sup>.

Dicho descuido es particularmente grave si nos referimos a los grandes entornos metropolitanos, donde estos nuevos empleos fueron particularmente abundantes. En el caso de Madrid esto ha quedado bien claro en las últimas investigaciones que han caracterizado su proceso de modernización social y económica, destacando el papel del sector terciario como un motor de transformación tanto o más importante que el de la industria<sup>7</sup>. Al abandonar su modelo productivo y social del Antiguo Régimen la capital española, como el resto de grandes ciudades occidentales sometidas a las fuerzas modernizadoras capitalistas, no solo dejaron de ser economías gremiales y artesanales para convertirse en urbes obreras, sino que también se

<sup>3</sup> Como por ejemplo han mostrado Nielfa Cristóbal, G., «Las relaciones de género: imágenes y realidad social», *Arbor*, vol. 169, n.º 666 (2001), pp. 431-460; Pareja Alonso, A., «Las mujeres y sus negocios en la gran ciudad contemporánea. Bilbao a principios del siglo XX», *Historia Contemporánea*, 44 (2012), pp. 145-181.

<sup>4</sup> Tres ejemplos, aunque los estudios son numerosos, en Muñoz Abeledo, L., «Actividad femenina en industrias pesqueras de España y Portugal (1870-1930)», *Historia Contemporánea*, 44 (2012), pp. 49-71; Borderías Mondéjar, C., «Revisiting women's labor force participation in Catalonia (1920-36)», *Feminist Economics*, vol. 19, n.º 4 (2013), pp. 224-242; Pérez-Fuentes, P., «Women's Economic Participation on the Eve of Industrialization: Bizkaia, Spain, 1825», *Feminist Economics*, vol. 19, n.º 4 (2013), pp. 160-180.

<sup>5</sup> Zunz, O., *Making America Corporate, 1870-1920*, Chicago, University of Chicago Press, 1992.

<sup>6</sup> Borderías Mondéjar, C., *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina en la España Contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*, Barcelona, Icaria, 1993.

<sup>7</sup> Otero Carvajal L. E. y Pallol Trigueros, R., «El Madrid moderno, capital de una España urbana en transformación, 1860-1931», *Historia contemporánea*, n.º 39 (2009), pp. 541-588; de Miguel Salanova, S., «Los empleados en el Madrid del primer tercio del siglo XX», en Otero Carvajal, L. E. y Beascoechea, J. M., *Las nuevas clases medias urbanas: transformación y cambio social en España, 1900-1936*, Madrid, Catarata, 2015, pp. 79-99.

convirtieron en ciudades de empleados, en las que los trabajadores de cuello blanco adquirieron igual protagonismo que el trabajador manual. Conviene preguntarse si el desarrollo de uno y otro sector, afectaron de la misma manera al estatus de las mujeres como trabajadoras.

Para ello, en el presente trabajo se propone un examen combinado entre lo general y lo particular. En una primera parte se procederá a una caracterización general del mercado laboral madrileño en el primer tercio del siglo xx y de la particular inserción de las mujeres en él, a partir de los datos del padrón municipal de habitantes. A continuación se procederá a dos estudios de caso que puedan ilustrar las diferentes formas de inserción laboral de las mujeres según el sector de actividad. Por un lado la fábrica de jabones y artículos de perfumería Gal, en la que se empleaban tanto trabajadoras manuales como un importante sector de trabajadoras de administración. Por otro lado, la Compañía Telefónica que se configuró como una de las principales empresas empleadoras de mujeres en oficios nuevos y vinculados a los sectores punteros de la economía de servicios. Para dichos estudios de caso también se acudirá a la información contenida en padrones municipales y que nos permite trazar un retrato sociodemográfico de los trabajadores así como acercarnos a sus condiciones de vida a través del registro de las cuantías de salario y de alquiler de la vivienda en la que residían<sup>8</sup>.

### *El nuevo modelo productivo del Madrid del primer tercio del siglo xx*

Madrid cambió radicalmente su composición social y económica, así como su estructura urbana al calor de los cambios que auspició en España la Primera Guerra Mundial. De gran ciudad, que ya lo era en 1900 cuando había alcanzado los 500.000 habitantes, pasó a ser una metrópolis de más de un millón de vecinos. Dicho crecimiento, como ya se ha indicado, corrió paralelo y fue impulsado por una radical remodelación del modelo productivo de la ciudad y la aparición de nuevos motores en su economía. Una primera fuerza de transformación provino de la definitiva entrada de Madrid en el ciclo industrial, antes imposible por razones estructurales. Dichos impedimentos se salvaron por la utilización de nuevas fuentes de energía como la

---

<sup>8</sup> Los datos generales de Madrid resultan de la combinación de la recogida documental y análisis de diferentes miembros del grupo de investigación Complutense «Espacio, Sociedad y Cultura en la Edad Contemporánea», a quienes agradezco su cesión. Los datos totales manejados suman 921.000 habitantes recogidos en los padrones de 1860, 1880, 1905, 1930 y representando en cada una de las fechas analizadas más de un 40% del total de la población, una muestra suficientemente representativa del conjunto de la ciudad. Los análisis separados y originales de dichos datos se pueden encontrar en Pallol Trigueros, R., *El Ensanche Norte: Chamberí, 1860-1931. Un Madrid Moderno*, Madrid, Catarata, 2015; Vicente Albarrán, F., *El Ensanche Sur, Arganzuela (1860-1931): los barrios negros*, Madrid, Catarata, 2015; Carballo Barral, B., *El Ensanche Este. Salamanca-Retiro 1860-1931. El Madrid Burgués*, Madrid, Catarata, 2015; de Miguel Salanova, S., *Madrid, sinfonía de una metrópoli europea, 1860-1936*, Madrid, Catarata, 2016; Díaz Simón, L., *Los barrios bajos de Madrid, 1880-1936*, Madrid, Catarata, 2016.

electricidad que sustituía un carbón tan caro en Madrid y por la apertura de nuevos campos a la industria como el químico, la producción de maquinaria, de artículos de alimentación o las artes gráficas y de la edición, en los que Madrid no tenía una desventaja comparativa como en la siderurgia o el textil por la carestía de materias primas<sup>9</sup>. Así hasta la guerra civil se pudo asistir en Madrid a la multiplicación de su clase obrera industrial y de sus centros de trabajo fabriles. Fueron ganando peso en el mercado laboral los mecánicos y los obreros de fábrica, junto a los cuales mantuvieron gran presencia albañiles, pintores, carpinteros, electricistas, estuquistas y demás profesionales más o menos directamente relacionados con el ladrillo, pues el negocio seguía boyante en una ciudad que crecía más rápido que nunca.

El otro gran impulso a la remodelación económica y laboral de Madrid procedía de un sector servicios de nuevo cuño que multiplicó el número de trabajadores de cuello blanco. Lejos de lo que se tendía a pensar, esto no convertía a Madrid en un parásito que vivía a costa del resto del país, «un poblachón manchego lleno de subsecretarios», en palabras de Camilo José Cela. Aquellos empleados no se vinculaban a una burocracia estatal hipertrofiada sino a las firmas privadas en expansión al calor de la segunda ola industrial como las empresas de telecomunicaciones (telégrafos, correos y teléfonos), de banca y servicios financieros, agencias de seguros, compañías comerciales dedicadas a la representación o la publicidad. Eran oficios exigidos por una nueva economía crecientemente compleja, en la que eran tan importantes para competir en el mercado las innovaciones en el proceso de producción material de bienes industriales como la obtención de información y el desarrollo de técnicas de marketing. La amplitud de escala que estaba alcanzado la producción en España, con fábricas que a partir de la Primera Guerra Mundial especialmente empezaron a colocar sus artículos no solo en el mercado nacional sino también en el internacional, exigían condiciones de financiación y el desarrollo del sistema bancario. Todas estas funciones de un sector terciario moderno se concentraron en Madrid, que ya era capital política y asumió por fin su capitalidad económica; en la Gran Vía recién inaugurada, se instalaron las sedes de estas grandes empresas y multinacionales, en grandes oficinas que la convirtieron en una moderna economía de servicios<sup>10</sup>.

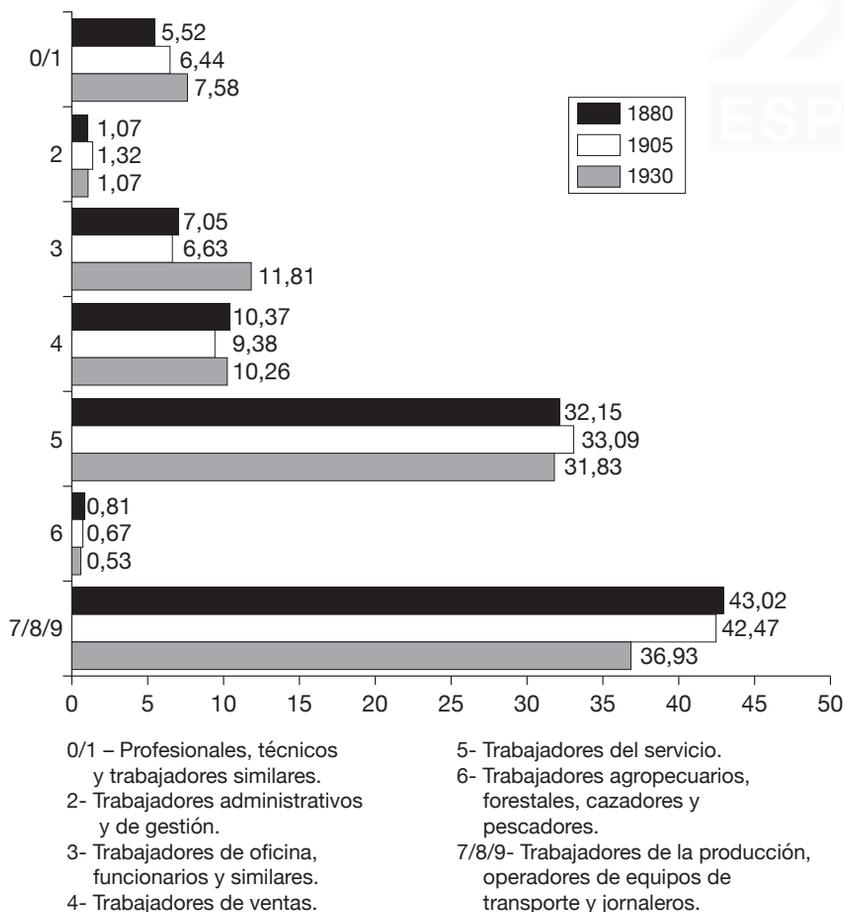
El análisis del padrón municipal da cuenta de esta evolución del mercado laboral madrileño<sup>11</sup>. Los datos agregados en las principales categorías socioprofesionales testimonian un crecimiento sostenido desde 1880 y acelerado a partir de 1905 tanto de las profesiones liberales como de los traba-

<sup>9</sup> García Delgado, J. L., «La economía de Madrid en el marco de la industrialización española», en Nadal Oller, J. y Carreras Odriozola, A., *Pautas regionales de la industrialización española: (siglos XIX-XX)*, Barcelona, Ariel, 1990, pp. 219-258.

<sup>10</sup> De Miguel Salanova, S., «Los empleados en el Madrid del primer tercio del siglo XX», *op. cit.*

<sup>11</sup> El sistema de clasificación profesional utilizado en el análisis es el internacional conocido como HISCO que permite sistematizar las centenares de profesiones aparecidas en el padrón municipal en agregados comparables con otros casos de estudio españoles y extranjeros. Una exposición detallada y un ejemplo pormenorizado de su uso en la historia urbana española en Pallol Trigueros, R. (coord.) «Dossier: HISCO y los sistemas de clasificación profesional para la Historia», *Revista de Demografía Histórica*, XXXII, 1 (2014).

Gráfico 1. Evolución mercado laboral madrileño 1880-1905-1930 (clasificación HISCO)



Los valores expresan el porcentaje sobre el total de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos por el Grupo de Investigación Complutense «Espacio, sociedad y cultura en la Edad Contemporánea» en los padrones municipales de Madrid de 1880, 1905 y 1930 conservados en Archivo de Villa de Madrid (AVM).

Trabajadores de oficina y los funcionarios, ambos colectivos vinculados a la nueva economía de servicios del Madrid de primer tercio de siglo xx. En compensación se hizo evidente a partir del cambio de siglo una pérdida de peso de los trabajadores manuales que pasaban de representar el 43% en 1880 a cerca del 37% en 1930. Sin embargo la verdadera transformación que se estaba operando en el mercado laboral madrileño no se puede entender si no atendemos algunos detalles que se esconden tras estos grandes agregados. Así por ejemplo la también pronunciada caída de los trabajadores que se presentaban como jornaleros, que pasaron de representar el 27% en 1905 a tan solo el 20% en 1930 es un signo evidente de cómo nuevos secto-

res de contratación avanzaban en Madrid a expensas de la economía informal. El jornalero había sido la figura más representativa de una economía madrileña en la que a finales del siglo XIX la construcción había sido el único sector capaz de integrar laboralmente a los abundantes inmigrantes que llegaban a sus calles. Hacia 1930, si bien el trabajo en las obras (con las condiciones laborales que llevaban asociadas) seguía siendo un nicho de empleo fundamental, habían aparecido otros caracterizados por mayor regularidad en las contrataciones y sueldos más estables (particularmente en fábricas y oficinas como hemos destacado ya).

Sin embargo no abundaremos en la descripción de esta evolución general del mercado laboral madrileño en la época, que ya ha sido descrita en anteriores trabajos<sup>12</sup>. En cambio interesa más mostrar la manera en que estos cambios repercutieron en la segmentación sexual del trabajo, describiendo la participación que hombres y mujeres registraban en los principales sectores de empleo madrileño.

Aun siendo conscientes del problema de subregistro de actividad femenina en los padrones municipales, tal como se ha señalado más arriba, la imagen que estos nos ofrecen de la distribución de los trabajadores madrileños por sectores en función de su sexo nos ofrecen pautas muy claras. Un primer rasgo sobresaliente es la fuerte concentración y feminización de uno de los sectores de empleo, el de los servicios personales (grupo 5) y que debe entenderse por el dominio casi absoluto de la profesión de sirvienta por parte de las mujeres. El trabajo como criada, se había feminizado hacía ya mucho tiempo y continuó siendo el principal sector de contratación para mujeres en Madrid a pesar de todos los signos de modernización que destaquemos<sup>13</sup>. Los hombres que aparecen en este colectivo eran en su mayoría empleados de servicios de seguridad como policías y bomberos o porteros de fincas urbanas. Un segundo rasgo que destaca es el absoluto dominio masculino en el resto de los sectores de empleo, si bien esto podría ser matizado teniendo en cuenta la ocultación de mucho del trabajo de las mujeres. Interesa destacar el escaso peso de las mujeres registradas en el trabajo manual (grupos 7, 8 y 9 de la clasificación HISCO), que no aumentó a pesar del desarrollo industrial ni de la expansión del empleo que esto supuso. Finalmente es de destacar el aumento significativo de la presencia de las mujeres entre los trabajadores de oficina y funcionarios, pasando de ser prácticamente inexistentes a representar uno de cada diez empleados en el sector en 1930.

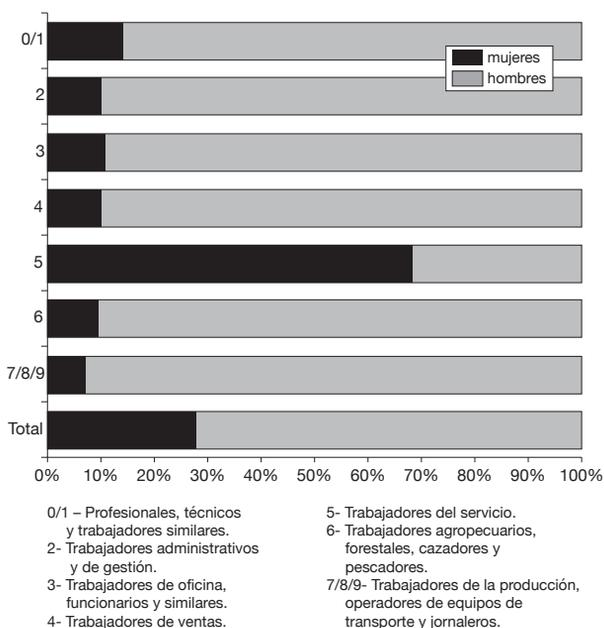
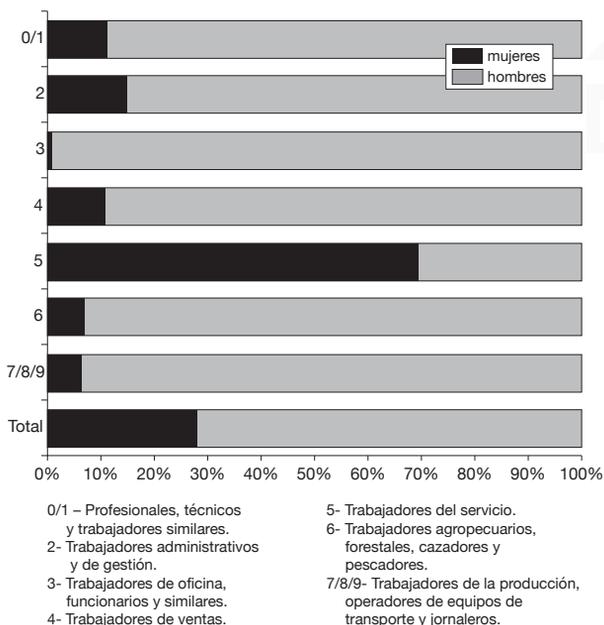
Precisamente el último dato es el que más luz arroja sobre los cambios en el modelo productivo madrileño y sus consecuencias para la inserción laboral de las mujeres. A lo que parece, la expansión de los servicios sí ha-

---

<sup>12</sup> Pallol Trigueros, R., de Miguel Salanova, S. y Díaz Simón, L., «HISCO en Madrid: una propuesta metodológica para el estudio de los mercados laborales en el pasado», *Revista de Demografía Histórica*, XXXII, 1 (2014), pp. 103-144.

<sup>13</sup> Sarasúa, C., *Criados, nodrizas y amos: el servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868*, Madrid, 1994; Carballo Barral, B., de Miguel Salanova, S. y de Pedro Álvarez, C., «La evolución del servicio doméstico en el mercado laboral madrileño (1880-1930)», *Revista de Demografía Histórica*, XXXIV, 1 (2016), pp. 63-100.

### Gráficos 2 y 3. Segmentación sexual del mercado de trabajo madrileño en 1905 y en 1930



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos por el Grupo de Investigación Complutense «Espacio, sociedad y cultura en la Edad Contemporánea» en los padrones municipales de Madrid de 1905 y 1930 (AVM).

bría supuesto la apertura de nuevos sectores de contratación para las mujeres, mientras que la industria habría perpetuado las ratios de masculinidad que ya existían previamente. No obstante, más allá lo que interesa es analizar el tipo de puestos laborales que esta nueva economía madrileña ofrecía a las mujeres y en qué medida les proporcionaban mejores condiciones de vida que en el pasado y les abrían la puerta a su emancipación social. Para ello se analizarán dos empresas emblemáticas del Madrid de la época que se distinguieron por sus amplias plantillas de mujeres: la Perfumería Gal, ejemplo paradigmático de los sectores punta de la Segunda Revolución Industrial, el químico y la Compañía Nacional de Telefónica, empresa de servicios representativa de las modernas formas de organización del trabajo del nuevo capitalismo estadounidense de entreguerras. De nuevo, los datos utilizados proceden del padrón municipal, con el que se podrán retrazar condiciones laborales y de vida de los trabajadores de dichas empresas.

### *Obreras y empleadas en la fábrica Gal*

En los años 30 Gal, que había sido fundada a finales del siglo XIX como droguería familiar en el centro del Madrid, se había convertido en la mayor firma de perfumería de toda España y una de las más importantes de toda Europa. Las claves de su éxito habían sido varias. Primero la innovación de sus fundadores, los hermanos Echeandía Gal, que habían proyectado en dos direcciones. Primero creando una amplia gama de productos, desde la colonia al petróleo para el cabello, pasando por diferente tipo de jabones que satisfacían una creciente demanda de mercado por los productos de higiene personal. Lanzados a bajo precio y producidos en masa fueron consumidos por amplias capas de la sociedad. Y en segundo lugar una rompedora estrategia márketing que difundió sus productos; no en vano Gal fue la empresa que creó la primera agencia de publicidad en España, primero dedicada a anunciar sus productos y luego incluso a crear anuncios para otras empresas<sup>14</sup>. Finalmente ayudaron las excepcionales condiciones creadas en el mercado por la Guerra Mundial, cuando desapareció casi por completo la competencia extranjera: Gal no solo conquistó el mercado español sino que abrió sucursales de venta en Londres y Buenos Aires para ampliar sus ventas.

Todo ello se correspondía con una organización de la producción que también busco modernizarse. La gran fábrica que Gal tenía en la plaza de la Moncloa fue una de las primeras en España en introducir la Organización Científica del Trabajo y aplicar el taylorismo, apostando por la especialización de los trabajadores y la división en departamentos y secciones, así como por la mecanización y la organización en cadena de montaje<sup>15</sup>. Tam-

<sup>14</sup> Rodríguez Martín, N., «Los inicios de la prensa publicitaria en España: las revistas empresariales», en Fernández Sanz, J. J., Sanz Establés, C. y Rubio Moraga, A. L., *Prensa y periodismo especializado IV*, Guadalajara, Editores del Henares, 2009, vol. 1, pp. 303-316.

<sup>15</sup> Candela Soto, P., «El trabajo doblemente invisible: mujeres en la industria madrileña del primer tercio del siglo XX», *Historia social*, 45 (2003), pp. 139-159.

Tabla 1: Trabajadores manuales de la fábrica Gal 1930

<i>Mujeres</i>				<i>Hombres</i>			
<i>Edad</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Cargo fábrica</i>	<i>Jornal</i>	<i>Edad</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Cargo fábrica</i>	<i>Jornal</i>
18	S	empaquetadora	2	31	C	jornalero	7,75
18	S	jornalera	2,5	32	S	peón de industria	4.500*
18	S	obrero	Ns	32	C	jornalero	7,5
20	S	ajuste de cajas	2,5	34	S	jornalero	8
20	S	jornalera	0	34	C	obrero	8
21	S	cajera	2,25	34	C	peón	7
21	S	jornalera	3	37	C	peón de fábrica	NS
22	S	jornalera	3	38	C	impresor	18
23	S	empaquetadora	3,5	40	C	impresor	Ns
24	S	cajera de cartón	2	41	C	obrero	NS
24	S	jornalera	2,5	42	C	fogonero	8
24	S	obrero	Ns	42	C	mozo	6
26	S	obrero	Ns	45	C	trabajador	10
26	S	jornalera	Ns	46	C	litógrafo	20
27	S	aprendiza	2,25	46	C	jabonero	11
27	S	jornalera	2,5	50	C	mecánico	5.000*
28	V	obrero	Ns				
28	S	empaquetadora	3				
29		jornalera	3,25				
29	S	obrero	3				
38	S	pegado de frascos	3,75				
38	S	obrero	3				
56	V	obrero	Ns				

\* Sueldos anuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de AVM, Estadística, padrón de Madrid, 1930.

bién fue una empresa pionera en la protección y cuidado de sus trabajadores, tal como publicitaba en *Pompas de Jabón*, la revista corporativa de la firma, donde se enorgullecían de ofrecer baños y duchas para los obreros en la fábrica, un servicio médico y hasta una guardería. También afirmaba haber implantado la jornada de ocho horas, las vacaciones pagadas y las bajas remuneradas por enfermedad. Como empresa en la vanguardia industrial y de organización del trabajo Gal ofrece un ejemplo inmejorable para analizar los cambios en el mercado laboral madrileño. Además, en el padrón de 1930 se han podido localizar a 78 de los 576 trabajadores de su plantilla, una muestra que recoge las distintas formas de trabajo y las condiciones laborales en la fábrica.

Un primer rasgo significativo era la fuerte presencia de mujeres entre sus trabajadores, algo común en muchas de las fábricas madrileñas desde ya antes de la industrialización. Sin embargo la fábrica ofrecía caminos profesionales muy diferentes a los varones y a las mujeres, tal como ya mostró Paloma Candela Soto en un artículo hace tiempo<sup>16</sup>. Los beneficiados eran los primeros, que ocupaban los mejores puestos, con altos salarios y condiciones laborales relativamente privilegiadas. La modernización tecnológica no les había perjudicado y algunos seguían considerados como mano de obra cualificada y especializada y por ello recibían altos salarios, como las 5.000 pesetas anuales que recibían los mecánicos o las 11 pesetas de jornal diario de un jabonero. También se distinguían los litógrafos y los impresores del departamento de publicidad o de etiquetado, que podían llegar a las 20 pesetas diarias.

Al mismo tiempo, la mecanización y la segmentación de la producción también dieron lugar a tareas que no requerían demasiada cualificación, como el cortado de las barras de jabón en pastillas, el troquelado para inscribir la marca, el envasado y empaquetado de los productos o el embotellado de colonia y su almacenaje en cajas y paquetes. Eran tareas, sencillas y repetitivas, en las que se concentraban las mujeres, inscritas en el padrón municipal con profesiones como «jornalera, obrera, cajera, empaquetadora» o dedicadas al «pegado de frascos». La diferencia en la cualificación profesional con los varones se transmitía a los salarios. En la muestra de obreros de Gal de 1930 ofrecida aquí, la mujer mejor pagada recibía 3,75 pesetas diarias mientras que el varón peor pagado cobraba 7.

Hombres y mujeres no eran considerados igual en la fábrica y por eso (o para reforzar esa desigualdad) se les segregaba tajantemente. Había trabajos masculinos y trabajos femeninos, realizados en departamentos diferentes y separados. Los hombres y las mujeres se situaban en distintas posiciones dentro de la larga cadena de producción de los jabones, desde la creación de la pasta base hasta que salían empaquetados y listos para la venta. Los obreros varones, privilegiados, se ocupaban de tareas directamente relacionadas con la fabricación del producto y las mujeres, en cambio se ocupaban de la presentación. Tal distinción de género en el trabajo estaba tan interiorizada que se explicitó en la legislación laboral de 1932,

---

<sup>16</sup> *Ibid.*

que establecía para el ramo de la perfumería que *«no se podrá obligar a ningún obrero a trabajos impropios de su sexo relacionados con la limpieza y que la costumbre asigne al femenino. Tampoco se podrá obligar a las obreras a trabajos que requieran fuerza superior a la normal de su sexo»* (CANDELA, 2007). Esta diferenciación sexual se trasladaba a sus trayectorias profesionales, de muy diferente recorrido. Los obreros varones podían ir adquiriendo cualificación profesional. Los peones de industria se convertían en fogoneros o jaboneros, incluso en mecánicos, cuando se familiarizaban con la cadena de producción, accediendo a mejores salarios y condiciones laborales. Las mujeres, encargadas de tareas periféricas (aunque necesarias) dentro del proceso de producción y solo entraban en contacto con los artículos ya elaborados y realizaban tareas manuales sencillas y repetitivas. Para ellas las escalas salariales y la expectativa de ascenso no existían en realidad y no parecía posible escapar de los jornales de miseria de menos de 4 pesetas diarias.

Con esta estructura de incentivos, era lógico el comportamiento de las obreras de la fábrica Gal, que se acomodaban a las mejores oportunidades del mercado laboral, participando solo cuando les era más rentable. Así, casi todas eran solteras y menores de treinta años: los jornales de 3 pesetas no merecían la pena después, si se casaban, pues en una economía familiar resultaba más valiosa su contribución como amas de casa. Ellas no podían contratar una criada y las tareas domésticas exigían prácticamente toda la jornada; si querían ganar algún dinero extra lo hacían como costureras a domicilio, lavanderas, asistentes o en cualquier tarea flexible sin horarios fijos. En fin, la participación laboral de las mujeres en las modernas fábricas seguía las mismas pautas de otros sectores en los que habían participado intensamente, como el servicio doméstico; las mujeres trabajaban plenamente solo durante su juventud pero no podían convertirlo en su forma de vida, pues los salarios eran demasiado bajos incluso para mantenerse solo a ellas, sin incluir hijos o marido. No era lo que sucedía a los varones que si podían encontrar en la fábrica un empleo compatible con su vida familiar: en los departamentos exclusivamente masculinos de la fábrica Gal muchos de los obreros tenían más de treinta años de edad, la gran mayoría estaban casados y contaban con un sueldo lo suficientemente alto para pagar casi todos los gastos de su hogar.

Sin embargo, en aquella empresa tan moderna existían otras vías de inserción laboral para las mujeres que se encontraba en sus oficinas donde se garantizaba la mejor distribución y comercialización del producto. En ellas se empleaban representantes comerciales para negociar con los minoristas, dibujantes y publicistas, químicos para crear nuevos artículos, contables, secretarías, telefonistas y dependientes de comercio de la propia fábrica. De tal manera que 34 de los 78 trabajadores de Gal empadronados en 1930 eran empleados de las oficinas y laboratorios. Igual que entre los trabajadores manuales, una gran parte eran mujeres y también en sus departamentos eran discriminadas respecto a los varones: ejercían puestos laborales específicos, considerados como propios de su sexo como el de telefonista o secretaria; sus sueldos eran menores que los de los varones. Pero había una gran diferencia con los talleres: los

puestos laborales en las oficinas les proporcionaban sueldo suficiente para mantenerse por sí solas y les abrían posibilidades de promoción y ascenso. Así las empleadas en las oficinas no eran solo jóvenes, que habían llegado para trabajar antes de casarse, sino que muchas habían pasado la treintena.

Tabla 2. Trabajadores en las oficinas de la fábrica Gal en 1930

<i>Mujeres</i>				<i>Hombres</i>			
<i>Edad</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Cargo empresa</i>	<i>Sueldo anual</i>	<i>Edad</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Cargo empresa</i>	<i>Sueldo anual</i>
21	S	empleada	1.800	26	C	empleado	5.000
23	S	empleada	3.000	26	C	empleado	3.900
23	S	empleada	2.400	28	C	ordenanza	1.800
26	C	empleada	3.600	29	C	empleado	4.200
26	S	empleada	2.400	30	C	embalador	3.000
27	S	empleada	3.300	33	C	empleado	5.000
29	S	empleada	5.000	34	C	ordenanza	1.800
30	S	comercio (empleada)	2.400	35	C	empleado	5.000
31	S	empleada	5.000	37	C	empleado	5.000
31	S	empleada	2.400	37	V	empleado	2.500
31	S	empleada	2.700	38	C	escribiente	5.000
32	S	empleada	1.500	42	S	dependiente de comercio	7*
35	S	dependienta	4.000	44	C	Empleado	
36	S	empleada	2.100	45	C	Empleado	5.000
40	V	empleada		46	C	dependiente	5.000
52	S	empleada	325**	46	V	excepcional	3.000
				48	S	escribiente	5.000
				50	C	comisionista	
				52	C	empleado	5.000
				57	C	portero	7
				63	C	industrial (g)	12.000

\* Jornales diarios.

\*\* Sueldos mensuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de AVM, Estadística, padrón de Madrid, 1930.

De estas empleadas, había cinco que se presentaban como cabezas de familia. Una de ellas, Antonia de la Loma, con 31 años en 1930, compartía vivienda con sus tres hermanos menores y su madre viuda. Antonia era la mejor pagada en la familia con un sueldo de 5.000 pesetas anuales; su hermana menor, de 23 años, también estaba empleada en gal, por 3.000 pesetas anuales. El hermano menor, de 20 años, trabajaba en otra fábrica por 1.500 pesetas. Entre los tres pagaban un piso de 2.100 pesetas de alquiler al año. Una estructura de hogar similar era la de Soledad Robles, que convivía con su madre viuda y tres hermanos varones: un empleado de seguros, otro en ferrocarriles y el menor estudiante. En ambos casos, las hijas mayores habían sustituido al padre ausente y como él aportaban el salario más alto al hogar. Más interesante resulta el caso de María del Carmen Urgundi, de 36 años que compartía su vivienda con una de sus compañeras de la fábrica, de 32. Dos mujeres solteras viviendo de forma independiente gracias a sus salarios. Incluso había quien, como Teresa Nebot, de más de cincuenta años y sueldo mensual de 325 pesetas, vivía sola. Su salario le permitía alquilar en la calle Guzmán el Bueno una vivienda de seis habitaciones de 65 pesetas de alquiler. A diferencia del trabajo en la fábrica, los puestos laborales de las oficinas Gal permitían a las mujeres construir una forma de vida alternativa a la que les parecía abocar el discurso social y que les condenaba al matrimonio y al desempeño del papel de ama de casa. Es cierto que eran casos contados y que para desarrollar una carrera profesional, las mujeres parecían tener que evitar el matrimonio; solo una de las mujeres empleadas en Gal estaba casada. Era la esposa de José María Pérez Fernández, de 26 años, con quien además compartía lugar de trabajo. Ambos estaban empleados en la sección de ventas de las oficinas Gal, él con salario de 3.900 pesetas y ella con 3.600. La familia la cerraba una hija de un año y una sirvienta que se ocupaba de las tareas del hogar.

Lo importante de estos casos – y en general de todas las trabajadoras del terciario en Gal- es que se trataba de mujeres que accedían a mayores salarios y mejores condiciones laborales que las obreras manuales. Aunque las diferencias con los varones seguían existiendo, los salarios de 2.000 o 3.000 pesetas les permitían ejercer otros papeles dentro de sus economías familiares, diferentes a las de ama de casa o la de simple complemento al salario del cabeza de familia. Esta nueva condición de la trabajadora se mostraría con más fuerza en una gran empresa de servicios modernos como era la Compañía Telefónica.

### *La gran empresa de servicios: nuevas condiciones laborales y nuevas formas de desigualdad de género*

El sector de la comunicación telefónica era a comienzos de siglo xx un campo virgen para la expansión empresarial, donde no se contaba con experiencia previa alguna. El modelo cuajó con la creación de la Compañía Nacional Telefónica de España (CTNE) en 1924, empresa impulsada por la ITT norteamericana, que obtuvo el monopolio del servicio telefónico por con-

cesión de Primo de Rivera<sup>17</sup>. A partir de entonces la red telefónica se fue haciendo cada vez más tupida hasta conectar los principales centros de población del país y establecer comunicación fluida con el extranjero, de tal manera que, en vísperas de la II República, España ya contaba con un servicio moderno. Es cierto que la CTNE no partía de cero, la empresa matriz, la ITT contaba ya con gran experiencia y además en su creación absorbió a gran parte de la plantilla de antiguas empresas de telefonía. Con todo, su puesta en marcha fue un gran hito en la historia empresarial española. Se trataba de una corporación que contaba con miles de trabajadores, dedicada a uno de los sectores punta de la época y que por el origen de su capital simbolizaba la irrupción en España de las multinacionales protagonistas de un nuevo capitalismo.

El origen norteamericano del capital de la CTNE marcó profundamente su organización como empresa y centro de trabajo. Al frente de la Compañía se puso Lewis Proctor, hasta entonces en la subdirección de la empresa matriz norteamericana, y fue él, junto a sus colaboradores, quien diseñó la organización de CTNE, importando las dinámicas laborales propias de las grandes sociedades anónimas que por aquel entonces estaban revolucionando la economía estadounidense<sup>18</sup>. Telefónica nació con una plantilla de miles de empleados (8.750 en 1926<sup>19</sup>) que fueron encuadrados y distribuidos en un organigrama fuertemente jerarquizado y dividido en distritos regionales. Por supuesto, en Madrid, donde se establecieron las oficinas centrales, se concentraba gran parte de los trabajadores. Además la capital contaba con un número de abonados y generaba un tráfico de comunicaciones telefónicas muy superior al de cualquier otro centro urbano o localidad, con la excepción de Barcelona.

Por todo ello, en Madrid residía desde el más alto cargo de la compañía hasta su empleado más humilde, con lo que el rastreo a través del padrón municipal se puede obtener una representación amplia de la gama de situaciones laborales comprendidas en la CTNE. Desgraciadamente, los padrones no ofrecen todos los detalles de las condiciones laborales; entre sus 214 trabajadores registrados en 1930, las informaciones son parcas y se suelen limitar a señalar en su profesión el término genérico de «empleado» y el sueldo que percibían, sin especificar la tarea concreta que desempeñaban ni su formación profesional. Otros estudios que se han ocupado de la organización empresarial de la CTNE y de las relaciones laborales en su seno muestran, en cambio, que se distinguía de las antiguas empresas del sector por su estricta organización en diferentes departamentos y por la alta especialización exigida en cada uno de sus puestos laborales<sup>20</sup>.

En un principio, CTNE estuvo obligada a integrar en sus departamentos a los antiguos empleados de las compañías que, habían sido absorbidas o compradas por la CTNE. Sin embargo, desde pronto los directivos norteamerica-

<sup>17</sup> Pérez Yuste, A., «La creación de la Compañía Telefónica Nacional de España en la Dictadura de Primo de Rivera», *Cuadernos de Historia Contemporánea*, 29 (2007), pp. 95-117.

<sup>18</sup> Zunz, O., *Making America Corporate, 1870-1920*, *op. cit.*

<sup>19</sup> Borderías Mondéjar, C., *Entre Líneas. Trabajo e identidad...*, *op. cit.*

<sup>20</sup> *Ibid.*

nos fueron aplicando drásticas reducciones de plantilla que se centraron en estos trabajadores, cuyos salarios consideraban caros y a los que encontraban poco familiarizados con la nueva tecnología. Algunos de los recortes fueron especialmente dramáticos, como el despido de más de 200 trabajadores en marzo de 1929, y levantaron protestas que acabaron ahogadas en los comités paritarios de la dictadura<sup>21</sup>. Luego se fueron incorporando nuevos trabajadores, a muchos de los cuales además de contrato se les facilitaba una formación profesional, especialmente a los operarios de instalación de nuevas líneas y sistemas que precisaba la compañía en su expansión. En este sentido, fue también muy llamativa durante estos años la fuerte entrada de mujeres trabajadoras en la compañía, que llegaron a copar departamentos enteros y a feminizar muchas de las tareas<sup>22</sup>. La mujer telefonista, que trabajaba fuera de casa por un salario relativamente elevado y en un sector que entroncaba con la más rabiosa modernidad tecnológica, era en 1930 el mejor símbolo de los profundos cambios en el mercado laboral madrileño.

Tabla 3. Trabajadores de Telefónica. Padrón de Madrid, 1930

		<i>Mujeres</i>	<i>Empleados masculinos</i>	<i>Trabajadores manuales</i>	<i>Profesionales liberales</i>
Número total		65	102	29	18
Edades	18 a 29	35	42	17	2
	30 a 39	15	33	9	8
	40 a 49	9	16	3	4
	más de 50	3	11	0	4
Salario medio		2.278	5.570	8,29 diario	16.711
Salarios anuales, franjas	1.000 a 2.000	21	2	0	0
	2.001 a 3.000	20	12	4	0
	3.001 a 4.000	15	20	4	2
	4.000 a 5.000	0	21	0	0
	5.001 a 10.000	0	24	0	3
	más de 10.000	0	11	0	13

*Fuente:* Elaboración propia a partir de AVM, Estadística, padrón del Ensanche Norte, Este y Sur, 1930. Entre las mujeres, además de «empleadas» se agrupaban telefonistas, operadoras y una mecanógrafa. Los empleados masculinos se denominaban en su mayoría «empleados» aunque incluían a 1 escribiente, 1 perito 2 delineantes y 1 aparejador. Los trabajadores manuales eran jornaleros, peones, empalmadores y obreros. Los profesionales liberales eran fundamentalmente ingenieros (14), aunque también había abogados, 1 militar ingeniero y alto cargo de la empresa.

A pesar de sus carencias, los datos del empadronamiento nos permiten distinguir cuatro grandes sectores de trabajadores en la CTNE, que procedían de entornos profesionales muy distintos y a los que respondían condi-

<sup>21</sup> Pérez Yuste, A., *La Compañía Telefónica Nacional de España en la dictadura de Primo de Rivera (1923-1930)*, Tesis Doctoral Inédita, Madrid, Universidad Politécnica de Madrid, 2004.

<sup>22</sup> Cristina Borderías, *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina...*, op cit.

ciones laborales muy diferenciadas. El grupo mayoritario era el de los varones registrados como «empleados», una denominación genérica que no especificaba la función precisa dentro de la empresa. Solo unos pocos indicaban ser peritos o delineantes y aparejadores ocupados en el diseño de las múltiples obras e instalaciones en que estaba embarcada la compañía; el resto debía de trabajar en oficinas en distintas labores ya de contabilidad o de gestión burocrática. Todos ellos tenían fijado su sueldo anualmente, un rasgo propio de los trabajadores de los servicios y que los distinguía, por lo general, de los obreros manuales que casi siempre indicaban en la estadística su salario por jornada trabajada. Por ello podían sentirse como privilegiados. Algunos procedían de las clases medias y populares; sus estudios primarios y secundarios les habían permitido acceder a aquel empleo en vez de seguir los pasos de sus padres, que habían sido obreros, artesanos o trabajadores manuales sujetos a los vaivenes de las contrataciones temporales<sup>23</sup>. Ellos, por el contrario, al estar encuadrados en una gran empresa, sabían que, si lograban la confianza de sus superiores podrían gozar de un empleo relativamente seguro y bien pagado, e incluso ir escalando posiciones dentro de la empresa para disfrutar de un sueldo cada vez más alto.

Es verdad que la situación de los empleados no era idílica; hubo ajustes de plantilla y despidos masivos para adaptar la empresa a las exigencias de la multinacional ITT. Por otro lado, las innovaciones en la organización del trabajo implicaron la imposición de una disciplina férrea en busca del máximo rendimiento laboral. Se introdujo el control de los tiempos por medio del reloj y el cronómetro, aplicando los modelos tayloristas al trabajo con el papeleo y con las operaciones telefónicas. Es también conocido su sistema de escuchas de los operadores telefónicos con el que se imponía el clima de disciplina, eficiencia y seriedad entre sus empleados<sup>24</sup>. Pero si con una mano la directiva agitaba el palo, con la otra tendía la zanahoria. La CTNE también trajo a España y consolidó algunas prácticas empresariales de protección a sus empleados y de identificación de estos con la empresa. La directiva fomentó la creación de asociaciones laborales tanto para canalizar la negociación colectiva como para desactivar huelgas y protestas. También se crearon cooperativas de consumo y de vivienda y se fomentó la identidad corporativa, creando clubs deportivos y organizando fiestas de empleados.

Trabajar en Telefónica se convertía así en una forma de vida. Eran los primeros pasos en España del modelo fordista de relaciones laborales, articulado en torno a grandes empresas que combinaban una fuerte jerarquía, una férrea disciplina y una actitud de protección paternalista que ofrecía al trabajador cierta estabilidad y la ilusión de un constante progreso en su status económico. No solo sus salarios eran ya de partida altos, comenzando generalmente en las 2.500 pesetas, sino que este aumentaba con la antigüedad en la empresa y la adquisición de experiencia, hasta alcanzar cifras importantes como las 4.000 y 5.000 pesetas anuales. A estos trabajadores se les dibujaba en el horizonte una trayectoria de progreso personal constante que parecía recuperar las viejas ilusiones gremiales de otros tiempos, cuando un

<sup>23</sup> Vicente Albarrán, F., *El Ensanche Sur, Arganzuela...*, op. cit., p. 245-256.

<sup>24</sup> Cristina Borderías, *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina...*, op. cit.

artesano empezaba siendo aprendiz, saltaba luego a la condición de oficial y culminaba su vida como maestro y dueño de un taller. Lo que la industrialización había hecho desaparecer en sus inicios parecía en parte devolverlo ahora con el surgimiento de las grandes empresas multinacionales.

Esta ilusión de estabilidad y progreso social la compartían los trabajadores varones dedicados a tareas manuales, dedicados a la puesta en marcha de las líneas de nuevos abonados y las infraestructuras de abastecimiento. Eran los empalmadores, celadores, instaladores, montadores de estaciones manuales, mecánicos y otros peones y obreros especializados de CTNE. Algunos de ellos declaraban un sueldo anual, como miembros de la plantilla fija, si bien la mayor parte se presentaba en el padrón como «eventuales» o «jornaleros», con salarios diarios que iban desde las 10 a las 12 pesetas. De todas maneras, su vinculación a una gran empresa en expansión hacía que su condición de jornaleros no fuera tan dura, pues la empresa les debía proveer con regularidad de trabajo. Esta integración de obreros manuales en la plantilla de una empresa esencialmente dedicada a los servicios, en regímenes laborales más o menos similares al de los trabajadores de cuello blanco, muestra cómo las grandes empresas y corporaciones de la época movilizaban a profesionales de todo el mercado laboral.

Como ya sucedía en la Perfumería Gal, la gran empresa de servicios exigía en su organigrama un amplio abanico de competencias y cualificaciones profesionales. Y en la cúspide se situaba un tercer grupo de trabajadores varones, los profesionales liberales, que representaban la elite de la compañía, tal como indican sus altos sueldos, por lo general superiores a las 10.000 pesetas anuales y a veces a las 20.000. La gran mayoría eran ingenieros especializados en las nuevas tecnologías de la comunicación y que habían estudiado en universidades extranjeras. Para poner en marcha una empresa como la CTNE, era necesario atraer el mejor capital humano disponible, buscando en el radio de acción más amplio posible. Algunos de estos ingenieros procedían de la empresa matriz, la ITT, y habían sido enviados a España por los propietarios norteamericanos para lanzar la compañía. También había muchos otros profesionales procedentes de los lugares más variados, desde el Québec a Zaragoza, desde Sevilla a Inglaterra. Licenciados de Universidad y doctores, ingenieros y abogados, miembros de las profesionales liberales que tradicionalmente habían ejercido por su cuenta y que, ahora, renunciaban a su antigua independencia para ponerse al servicio de una gran corporación cuyo crecimiento había de proveerles de exitosas carreras profesionales, mucho más espectaculares que en el pasado.

Para las mujeres, la participación laboral en Telefónica se producía en condiciones muy concretas y siempre en los mismos departamentos y tareas. Las 65 trabajadoras de la CTNE registradas en el padrón de 1930 se limitan a unas cuantas figuras profesionales, las de telefonista y operadora, además de la mecanógrafa, para las que en cambio los varones eran raros. Este tipo de segregación y de feminización de determinadas profesiones ya se había producido en otras grandes empresas, como se había visto en la perfumería Gal.

Al concentrar a las trabajadoras en unos pocos departamentos, como el de Tráfico, la Compañía Telefónica continuaba con prácticas de contrata-

ción antiguas respecto a las mujeres y que tenían varios objetivos. Por una parte, el aislamiento de las mujeres en un departamento sin compañeros varones garantizaba una imagen de buena reputación al empleo en la compañía. Uno de los argumentos más recurrentes contra la participación de la mujer en el mercado laboral formal y externo al hogar, había sido la condena de esa mezcla y confusión de sexos en la fábrica que podían empujar a la disipación y al extravío morales. La segregación entre hombres y mujeres en los centros de trabajo ya había sido una práctica frecuente en las industrias y lo seguía siendo en las modernas empresas de servicios de los Estados Unidos que se esforzaban en proyectar una imagen de moralidad que no perjudicara a su relación con los clientes. Otra de las excusas para concentrar a las mujeres en departamentos segregados nacía del argumento de que estaban particularmente cualificadas para determinadas tareas. Las mujeres eran mejores operadoras y telefonistas, lo mismo que también eran mejores cigarreras (y en el fondo, se entendía, mejores amas de casa). En las grandes fábricas de tabaco solo había mujeres porque se consideraba que solo las manos femeninas podían hacer una tarea tan delicada<sup>25</sup>. En Telefónica, como se las destinaba al departamento de Tráfico, donde se controlaban las llamadas y se atendía a los clientes, porque la capacidad de atención al público y la gestión de diversas tareas simultáneas – como la gestión de una centralita – se consideraban como aptitudes características de las mujeres<sup>26</sup>. Esto no evitaba sin embargo las continuas chanzas y bromas en la prensa (que reflejaban un discurso social más amplio) sobre la ineficacia de las operadoras de Telefónica. Cuando la red no funcionaba era siempre por culpa de las operadoras, por su distracción o por su poca aplicación en la tarea que se disculpaba, con condescendencia por la natural belleza de la joven trabajadora. Véase si no la recreación ficticia que hacía la revista *Buen Humor* de una conversación con «Julita Clavijo, telefonista del cuadro de la calle Jordán»:

—Central.

—Cloc, doc, cloc.

— ¡Central!

—Cloc, cloc, cloc.

— ¡¡Central!!

— Cloc, cioc, cloc.

(Y así hasta ochenta y dos veces)

— ¡Central!

—Diga.

—Oiga, señorita, por favor. ¡A ver el.23.78. S.!

—¿Lo había usted pedido ya?

—No.

— ¡Como dice usted: A ver el 32-78 ese!

— No, señorita. Digo el 23-78 S, porque es de Salamanca.

<sup>25</sup> Candela Soto, P., *Cigarreras madrileñas: trabajo y vida: (1888-1927)*, Madrid, Tecnos, 1997.

<sup>26</sup> Borderías Mondéjar, C., *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina...*, op. cit.

- ¿De Salamanca? ¡Qué casualidad! Igual que la nodriza de mi sobrinito.
- ¿Ah, sí? Yo también tengo un cuñado que es de allí. Con él precisamente quería hablar.
- ¿Y dice usted que es el 23-87 S?
- No. El 23-78.
- ¡Ah! Bien. El 27-38.
- No, amable señorita, fíjese: el 23-78.
- Bien.
- (Hay una pausa que dura desde las once treinta y cinco hasta las doce cuarenta y tres).

Finalmente el cliente no lograba establecer su llamada pero sí citarse con Julita que resulta ser «*bonita, gentil ¡y morena!*» y le sorprende explicándoles «*que aunque hace de telefonista, es maestra normal, cosa que nos choca (...), porque a todos nos ha parecido linda pero algo desequilibrada*»<sup>27</sup>. En fin, en todo el texto se retrata a una trabajadora cuya ineficacia y torpeza, cuando no su natural incapacidad para completar la tarea que le ha sido encomendada se compensan con su gracia y belleza y para quien su salario era simplemente una paga para sus gastos de joven inquieta y caprichosa.

Todos estos razonamientos y representaciones de la telefonista, que iban desde las reflexiones pseudo-psicológicas sobre su efectividad en la gestión del cuadro telefónico a su desconsideración jocosa y frívola como trabajadora, reforzaban como discurso la feminización de la profesión. Y también sancionaban una segregación por género dentro la empresa que escondía una estrategia de ahorro de costes salariales a través de la perpetuación de la injusta condición profesional degradada de las mujeres. El hecho de que un puesto laboral fuera exclusivamente femenino garantizaba que los sueldos fueran bajos ya que, no habiendo hombres en el departamento no existía posible competencia ni comparación entre unos y otros, y por lo tanto, tampoco posibles reclamaciones de equiparación de salarios. Por el camino se reforzaba la mala consideración que tenía el trabajo de las mujeres. A pesar de que en su trabajo fuera necesaria una experiencia y unas competencias especializadas, el hecho de que fueran «tareas de mujeres» pesaba fuertemente en el salario que recibían a cambio.

La distancia entre el sueldo medio de las mujeres empleadas en telefónica (2.278 pesetas anuales; tabla 3) y el de sus colegas varones (5.570 pesetas) es suficientemente expresiva. Tal diferencia también empujaba a que el empleo siguiera ocupando el mismo lugar en la trayectoria vital de las mujeres. Más de la mitad de las empleadas de Telefónica registradas en el padrón tenían menos de 30 años; estas vivían todas en los hogares de sus padres o bien el de algún hermano. El salario recibido antes de los 30 años oscilaba entre las 1.500 y las 2.000. Lo justo para ayudar a sus familias y permitirse ciertos gastos, pero escaso para vivir por cuenta propia. Esto indica que la profesión de telefonista u operadora se consideraba como algo

<sup>27</sup> Garrido, «Julita Clavijo del Cuadro de Jordán – Las Entrevistas del Buen Humor», *Buen Humor*, Madrid, 20 de Junio de 1926.

propio únicamente de la juventud, o quizá más precisamente de la soltería. Esto además quedaba reforzado por la insistencia de los periódicos, que en cada noticia que aparecían se las presentara como las «bellas o esbeltas telefonistas» o se recalcara su juventud, como si se excluyera la posibilidad de empleadas de más edad.

Esta era la tendencia general y el discurso dominante, pero no la única realidad. La necesidad de la Compañía Telefónica de conservar en su plantilla a los mejores profesionales no solo le hacía drenar capital humano desde lugares lejanos, como sus ingenieros; también le obligaba a mantener a aquellos con experiencia y conocimientos en los procesos de trabajo. Algunas de sus trabajadoras – no tantas como los varones– también podían disfrutar de carreras profesionales, con progresivos ascensos. Una pequeña parte seguía trabajando en la empresa más allá de la treintena, alcanzando salarios de más de 2.000 y hasta de 3.000 pesetas anuales. Así Carmen Mora Jiménez, de 31 años, aparecía registrada como empleada de Telefónica con sueldo de 3.000 pesetas anuales y vivía sola en una vivienda de cuatro habitaciones de la calle García de Paredes. Ángela Ibeas Mullany, de 35 años, con sueldo de 3.300 pesetas anuales figuraba a la cabeza de un hogar en el que convivía con su madre viuda de 66 años y una criada de 18 años; también residía allí un ingeniero francés de 33 años y alto sueldo, 15.000 pesetas, que bien podía ser su pareja aunque no hubieran formalizado su relación. O Úrsula Pardo, de 42 años, también empleada de Telefónica y con el mismo sueldo de 3.000 pesetas; vivía en un piso de tres habitaciones de la calle Eloy Gonzalo, junto a su hijo, al que había tenido siendo soltera y que había cumplido los 18 por aquel entonces.

Las tres encabezaban hogares singulares, que no se ajustaban a la estructura de hogar nuclear considerada normal en el discurso social. De hecho, ninguna de las telefonistas de más de treinta años estaban casadas; su profesión, aunque sufría algunas de las discriminaciones que habían pesado sobre las mujeres en el mercado laboral formal (sueldos menores que los varones, relegación a puestos muy concretos), también gozaba de condiciones laborales antes desconocidas y que, empezando por el salario, suficiente para mantenerse a sí mismas, les permitían desarrollar formas de vida alternativa. Eran mujeres que encabezaban hogares, que vivían solas o con amigas o hermanas, junto a sus hijos tenidos en soltería o con una pareja con la que no se habían casado. Eran pocas, pero las telefonistas que vivían así, a su manera, que se mezclaban en la Gran Vía con los alegres y bulliciosos viandantes, rompían claramente con las formas tradicionales del trabajo de las mujeres y de su inserción en la familia, dando testimonio de una nueva forma de vida.

### *Conclusiones*

El análisis de los padrones de Madrid ofrece un balance complejo sobre la evolución de la participación laboral de las mujeres en el primer tercio del siglo xx. Ya se ha advertido que los problemas de subregistro impiden utilizar esta fuente para una reconstrucción de la tasa de actividad femenina

real en el periodo y que solo permite constatar la persistencia de ciertos sectores de empleo tradicionales para las mujeres, como era el caso del servicio doméstico, que era la profesión más ampliamente reconocida en la estadística. En realidad, en el padrón solo se inscribían aquellos oficios considerados propios de las mujeres, que eran aceptados socialmente. El de criada era uno de ellos, pero la nueva economía madrileña asociada al desarrollo industrial y a los modernos servicios también creó puestos de trabajo que por sus excepcionales condiciones, resultaban aceptables. Tanto las obreras de la fábrica Gal como las operadoras y telefonistas de la CTNE aparecían en los registros porque se trataba de grupos de trabajadoras que realizaban sus tareas en departamentos aparte, separadas de los hombres y ajustándose en sus formas de inserción laboral a la consideración tradicional del trabajo extradoméstico propio de las mujeres: era un ocupación temporal, restringida a la juventud y que simplemente debía ser un complemento para la familia en la que la trabajadora era hija, hermana y rara vez esposa; esto era lo que justificaba los salarios bajos de las mujeres que al fin y al cabo debían consagrarse en el futuro a su vocación natural, las tareas domésticas.

Con todo, la comparación de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de ambas empresas arroja diferencias e insinúa algunas mejoras en las trayectorias profesionales y la inserción en el mercado laboral de las mujeres. Por un lado, en la Perfumería Gal, las trabajadoras manuales parecían abocadas a los bajos salarios y a la nula promoción dentro de la empresa. Trabajadoras al final de la cadena, marginadas de los puestos más importantes del proceso productivo y mejor remunerados que ocupaban los varones, debían conformarse con funciones repetitivas y alienantes como el troquelado de jabones o su empaquetamiento. Toda mejora del sueldo a la que pudiesen aspirar dependía del aumento de su ritmo de producción y de primas al destajo. Con jornales que no superaban las 4 pesetas diarias, a la larga era más valiosa su contribución como amas de casa dentro de las economías familiares y por ello resultaba lógico que abandonaran la fábrica cuando se casaban o superaban los 30 años. En definitiva, el trabajo en el sector secundario – por muy moderna que fuera la fábrica como lo era Gal – condenaba a las obreras a pautas de vida tradicionales, las mismas que las de las criadas del siglo XIX. Por otro lado, aunque las diferencias salariales entre hombres y mujeres seguían siendo amplias en el sector terciario, también es cierto que las grandes empresas de servicios generaron puestos de trabajo que lograban vencer y superar esta consideración del trabajo femenino como algo episódico en la vida y abrir las puertas para la creación de carreras profesionales. El salario en Telefónica, pero también el de las empleadas de oficina de la propia Gal, permitía que algunas de ellas vivieran por su cuenta, solas en su propio apartamento o que encabezaran hogares. No era la norma ni la costumbre; la presión social y la desconsideración generalizada del trabajo de las mujeres empujaba a que continuaran con el abandono del empleo hacia la treintena, pero al menos se abría la posibilidad, se daban las condiciones materiales para que algunas de estas trabajadoras generaran en torno a 1930 formas alternativas de vida.

*Agradecimientos*

Quisiera agradecer a los miembros del grupo de investigación Complutense «Espacio, Sociedad y Cultura en la Edad Contemporánea» y expresamente a Fernando Vicente Albarrán, Borja Carballo Barral, Santiago de Miguel Salanova y Luis Díaz Simón la cesión de parte de los datos analizados en el presente estudio.

El artículo presentado es obra original y propia de Rubén Pallol Trigueros y tanto los datos aportados como la interpretación aportada eran inéditos hasta el momento.

Financiación: Este artículo se enmarca dentro de los resultados del Proyecto «La sociedad urbana en la España del primer tercio del siglo xx. Madrid y Bilbao, vanguardia de la modernidad. 1900-1936» financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad de España y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional. Referencia: HAR2015-65134-C2-1-P.