

«Las mujeres en el ferrocarril: Acceso restringido»

XI Congreso Nacional de Sociología (10-12 de julio de 2013).

GT 7: Sociología del Trabajo

Esmeralda Ballesteros Doncel (UCM) e.ballesteros@cps.ucm.es

0.- Introducción.

Existe suficiente evidencia empírica para afirmar que el empleo ferroviario ha sido, y sigue siendo, un espacio de trabajo poco permeable para las mujeres. No obstante existen experiencias que, aún siendo marginales, merecen ser conocidas y estudiadas desde las Ciencias Sociales.

En esta comunicación presento los primeros resultados de un ‘estudio de caso’, las *Escuelas de Aprendices* de RENFE. Diseñadas como centros de formación para la capacitación de agentes ferroviarios. Hasta la llegada de la democracia, estas escuelas sólo admitieron hombres como aspirantes. La prescripción constitucional de no discriminación por razón de sexo conllevó la admisión de mujeres a la selección, formación e incorporación a la empresa, en ocupaciones manuales de mantenimiento y reparación de la infraestructura. En las siguientes páginas, además de describir el contexto y las características en que se desarrollaron las *Escuelas de Aprendices*, a partir de la fragmentada documentación disponible en el Archivo de los Ferrocarriles Españoles (AHF), se han reunido dieciséis relatos de aprendices, mujeres y hombres, con el fin de explorar los cambios operados en los escenarios de trabajo. A partir de este material, he tratado de detectar las potenciales dificultades de estas jóvenes en un sector de actividad de dominio masculino.

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

1.- El ferrocarril una profesión masculina.

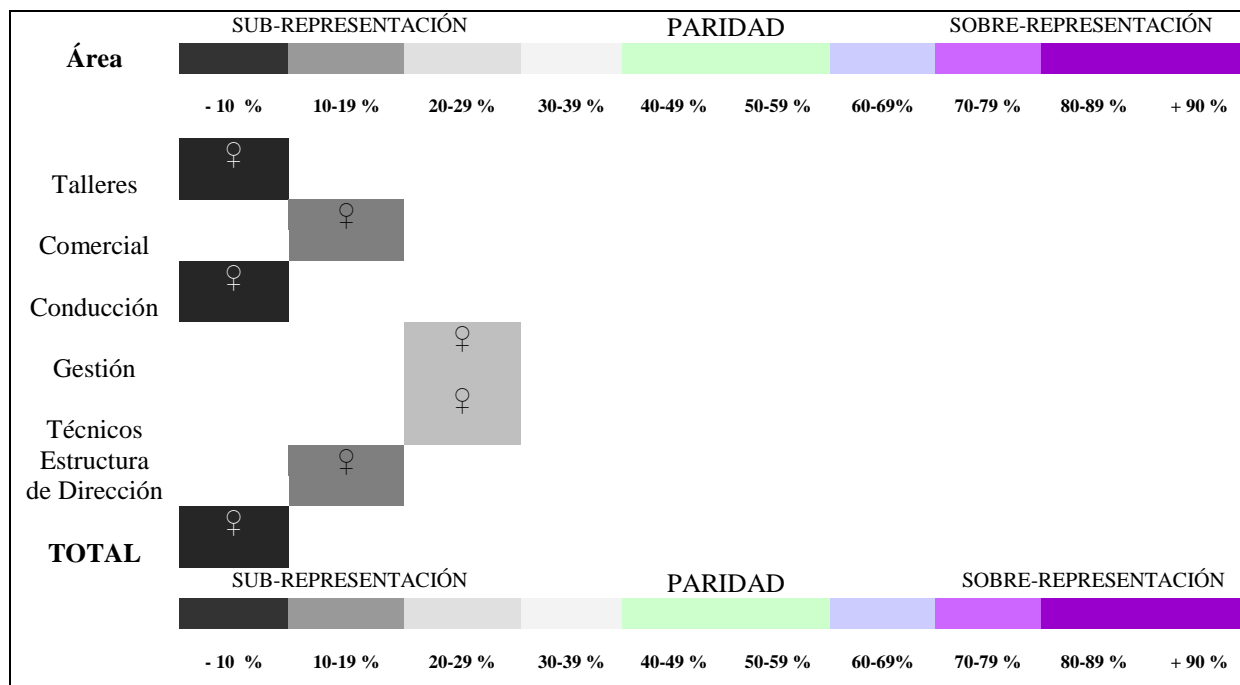
No es ninguna novedad afirmar que el ferrocarril desde sus orígenes hasta el presente ha limitado el acceso de las mujeres al empleo. En el *imaginario social* se presume que las desigualdades y discriminaciones por razón de género están desapareciendo. Sin embargo, sólo desde un diagnóstico empírico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

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

El gráfico 1 muestra que, este balance se intensifica para las unidades de explotación ferroviaria –conducción, talleres- y se atempera en las categorías de gestión (39,65 %) y puestos técnicos (23,76 %). Sin embargo, esta síntesis estadística de grandes agregados

es, en mi opinión, una estrategia de ‘maquillaje’ para ocultar que, el reducido nicho de empleo femenino se limita a las funciones más básicas de administración¹.

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



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

Que el sector ferroviario se haya construido como una profesión masculina es un fenómeno internacional. Citaré los trabajos de dos historiadoras Shirley Burman (1993, 1994, 1997, 2009) y Helena Wojtczak (2005), las cuales desvelan la interesada invisibilización de la contribución de las mujeres al sector ferroviario, americano y británico, respectivamente².

La historia de dominio masculino en el sector viene siendo denunciada, también, desde distintas asociaciones como la *American Railroad Women*, la *League of Railway Industry Women* o, los escasos boletines ferroviarios de la *International Transport Worker's Federation* (cuadro 1).

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

² Para el caso español pueden consultarse los estudios de Juez Gonzalo (1991, 2000 y 2009), Prats (2003 y 2004) y Ballesteros (2001, 2003 y 2010).

Cuadro 1: La voz de las mujeres sobre el problema.

Existe [en el sector ferroviario] una “división de género” en el trabajo bastante rígida que debemos desafiar para conseguir que más mujeres realicen funciones técnicas y operativas³.

La industria ferroviaria es un sector masculino. Los ferrocarriles emplean cerca de 4.500 personas y cerca del 10% son mujeres. Las mujeres trabajan principalmente en la administración, pero también hay otras que trabajan en puestos técnicos, de mantenimiento, en la venta de billetes y ahora se ha ganado la batalla para tener mujeres maquinistas⁴.

La industria ferroviaria en Hungría es un sector masculino; las mujeres son mayoría en la administración, los servicios de limpieza y las ventas. No hay mujeres que trabajen en el mantenimiento de los trenes o como conductoras de locomotoras⁵.

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

Con anterioridad a la nacionalización del sector, la participación de las mujeres en el empleo se limitó a incorporar viudas e hijas de agentes ferroviarios fallecidos o inválidos en el ejercicio de su actividad, siempre que no hubiera varones en el núcleo familiar. La siniestralidad laboral, en un contexto de ausencia de políticas públicas de protección social, significaba descender al umbral de la pobreza. Por ello, y desde una lógica paternalista, las principales corporaciones articularon dos tipos de acciones: la concesión de socorros⁶ y la contratación –con carácter extraordinario- de familiares de la víctima (Ballesteros, 2003). Un intercambio claramente asimétrico, una vida a cambio de un empleo.

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

El *Escalafón del Personal de RENFE* de 1962 contiene un listado nominativo de todos los agentes activos, clasificados por grupos y categorías profesionales, así como sus respectivos años de nacimiento, ingreso y última promoción. Del análisis de dicha fuente se deduce el gráfico 2.

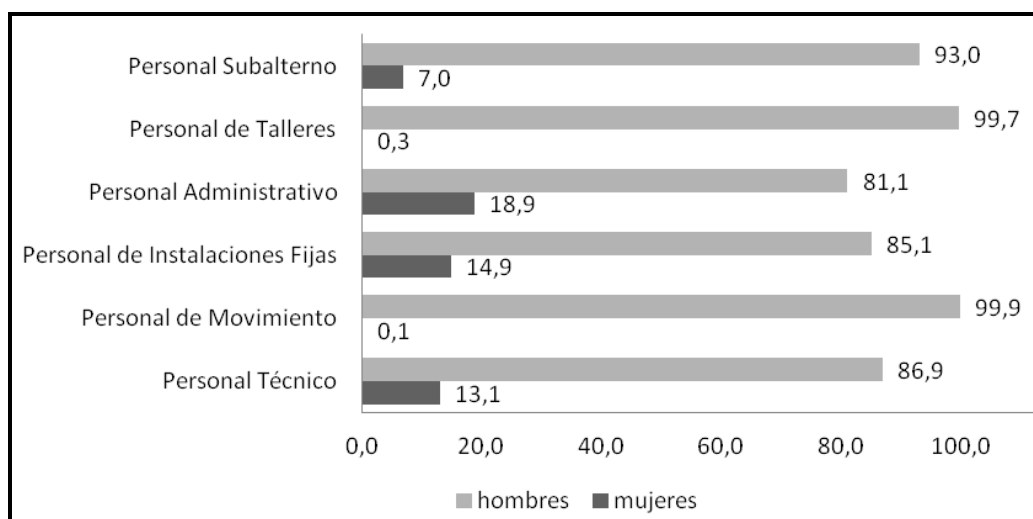
³ **Jane Barret**, representante de las Mujeres en la Sección Ferroviaria de la *International Transport Worker's Federation (ITF)*, *Boletín*, núm. 1 (2009).

⁴ **Kalthoum Barkallah**, subsecretaria general – Federación Nacional de Ferrocarriles Tunecinos *Boletín ITF*, núm. 2 (2010).

⁵ **Veronika Szilagyi**, representante de la sección de jóvenes trabajadores. *Boletín ITF*, núm. 3 (2011).

⁶ Indemnización económica, de variable magnitud, a petición de un mando intermedio o superior del servicio en el que la víctima estuviera destinado

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



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

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

El área de la explotación ferroviaria -*Vía y Obras, Movimiento y Tracción y Material-* mantuvo su veto y, aunque siguiendo con la misma fuente, se han identificado 40 mujeres en el puesto de ‘factor’, creo que su contratación responde a la lógica paternalista ante la siniestralidad laboral en pequeñas estaciones⁷.

Imagen 1: Limpiadoras en el ferrocarril del Carreño⁸.



⁷ Tras el establecimiento de RENFE una buena parte del reclutamiento se realizaría tras un período de formación en el ejército, el Convenio firmado con el Ministerio del Ejército afectaba sobre todo a las

Los datos relativos al ‘Personal Técnico’ son reveladores. El alto grado de formación de estas agentes seguía siendo un suceso excepcional en esos años. Son, por tanto, mujeres de las clases medias, pioneras en el beneficio de la apertura y extensión de la educación superior y profesional, probablemente con vínculos de parentesco con empleados de dirección del ferrocarril⁹. En este grupo figuran ocho licenciadas (1 en Económicas, 1 en Farmacia, 2 en Medicina y 4 en Químicas), 4 delineantes, 17 maestras, 94 practicantes y 40 enfermeras.

El ‘Personal Administrativo’ merece un capítulo aparte. En las primeras plantillas de las antiguas compañías no había mujeres en las oficinas. La incorporación de las mismas a este grupo se desarrollaría sobre todo a partir de la segunda década del siglo XX.

En Norte se estableció que, una tercera parte del empleo femenino se reservaría a viudas y huérfanas de antiguos empleados, pero se señalaba como condición particular el que *permanecieran solteras*.

Imagen 2: Empleados de oficina, años cuarenta¹⁰.



A las ‘señoritas’ contratadas en trabajos auxiliares de administración se las excluía automáticamente en la promoción de la escala administrativa. Desde 1945, la regulación laboral determinó que, si alguna agente se casaba, sería separada del servicio por la prescripción de ‘excedencias forzosas por matrimonio’ (EFM)¹¹.

Imagen 3: Trabajadoras de oficinas es un despacho central de RENFE, 1944.¹²



ocupaciones de la explotación ferroviaria: maquinistas, fogoneros, factores, jefes de estación y mozos de tren. Aspecto que potenciaría, aún más, la exclusión de mujeres en esa área.

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

⁹ Esta trayectoria se ha observado también en las trabajadoras de Telefónica (Borderías, 1993).

¹⁰ Muñoz Rubio (1993: 194)

¹¹ Circular de la Dirección, núm. 125 de 17 de enero de 1947, art. 15e matrimonio de personal femenino, desarrollado en artículos 39-46.

¹² Muñoz Rubio (1993: 138).

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

Sin embargo, este nuevo contexto escenario no significaría, en absoluto, la desaparición automática de las barreras, aunque sí su aminoración. En octubre de 1978, RENFE convocó oposiciones para cubrir puestos en las categorías de ‘ayudante de maquinista’ y ‘factor’, a las que se admitieron a 70.000 personas. Contra todo pronóstico, 10.000 solicitudes eran de mujeres¹³. Cabe sospechar la sorpresa en la Dirección, pues con el proceso de selección en desarrollo, ésta comunicó al Comité de Empresa que la vigencia del Decreto-Ley de 1927, impediría ‘de facto’ contratar mujeres, aunque hubieran obtenido por méritos propios una plaza en la oposición¹⁴. El asunto era tan grave que llegó al Parlamento. En julio de 1979, el *Diario de las Cortes* anunciaba una interpelación presentada por el Grupo Comunista para su tramitación sobre discriminación profesional de la mujer en RENFE¹⁵. Periódicos como ABC publicaban noticias con el siguiente titular: «Tras setenta años de antifeminismo RENFE admite mujeres»¹⁶, bastante más agresiva que la homóloga del *El País* «Renfe incorpora mujeres a su plantilla de maquinistas»¹⁷. Como puede adivinarse, esta interpelación fue favorablemente gestionada, invalidando la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres.

No obstante, la imagen pública de la empresa había quedado dañada, por lo que RENFE se apresuró a desplegar una campaña de desagravio, cuando menos engañosa (cuadro 2). En el mes de septiembre de 1979, la portada de una de las revistas más difundidas del sector, *Vía Libre*, publicitaba la inclusión de las mujeres en la conducción de trenes, un suceso aún ficticio, pues la primera promoción de mujeres maquinistas llegaría un año después, en 1980 cuando el acceso al cuerpo dejó de ser exclusivamente militar¹⁸. La persona que aparece en la imagen 4 (cuadro 2) es una modelo contratada por la empresa.

¹³ Superaron el concurso oposición en la categoría factor, 448 hombres y 80 mujeres y en la categoría de ‘ayudante de maquinista’, 612 hombres y 19 mujeres. Estos aprobados debían aún someterse a las pruebas de aptitud física y test psicotécnicos, además de superar con éxito el cursillo de adiestramiento profesional de 6 meses de duración, *Vía Libre*, núm. 187 (agosto de 1979).

¹⁴ La legislación protectora del trabajo femenino e infantil estableció prohibiciones y limitaciones en ciertas ocupaciones consideradas como insalubres y/o peligrosas.

¹⁵ *Boletín Oficial de las Cortes Generales del Congreso de los Diputados* de 31 de julio de 1979.

¹⁶ ABC, 2 de agosto de 1979.

¹⁷ El País, 3 de agosto de 1979.

¹⁸ Puente, 2011: “María José Cebada Maquinista”. Leonoticias.com: <http://www.leonoticias.com/frontend/leonoticias/Maria-Jose-Cebada-Maquinista-vn67287-vst385>, Fecha de acceso octubre de 2012.

Cuadro 2: Detalles del núm. 188 de la revista *Vía Libre*, septiembre de 1979.



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

Incorporar la perspectiva de género al estudio social de los ferrocarriles es un ejercicio que suele incomodar pues señala la presencia o persistencia de barreras, socialmente construidas, en el acceso de las mujeres a las actividades productivas (Scott, 1986 y 2010).

El modelo de organización adoptado por las primeras compañías ferroviarias fue diseñado para ser integrado únicamente por hombres. El análisis de las organizaciones ayuda a esclarecer cómo y por qué se establecen los estilos de dirección que diseñan las condiciones de empleo y el marco de las relaciones laborales. Su estudio implica un conjunto amplio de variables, entre las que sobresalen el diseño, análisis y gestión de la actividad económica, susceptibles de ser abordadas desde varias disciplinas. En este caso, la dimensión sociológica predomina sobre otras perspectivas, y se apoya en la tesis de que las principales compañías españolas —Norte y MZA— adoptaron formas de gestión encaminadas a ejercer un control efectivo sobre una estructura empresarial de gran tamaño y compleja división del trabajo, y desarrollando un modelo burocrático, en cierto modo precedente de la organización científica²⁰.

El negocio ferroviario irrumpe en España en la segunda mitad del novecientos, generando un nuevo yacimiento de empleo que reunía una considerable diversidad

¹⁹ En la imagen 5 aparece Rosario García Jiménez, madrileña e hija de ferroviario. Esta mujer se había convertido en una de las primeras mujeres 'factor' y en la entrevista realizada para *Vía Libre* declaraba: *Yo no soy feminista, sino femenina como diría Carmen Conde y ostentaré el uniforme de factor con orgullo, como si llevara el de general.*

²⁰ La burocracia moderna no surge con la industrialización, pero se generaliza con ella, tanto en los diversos regímenes económicos como en los distintos ámbitos de la propiedad. La evolución histórica y la importancia industrial puede verse en Perrow (1992: 19-56).

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

La **cualificación**, fue el requisito capital de selección del personal fijo, hasta en las ocupaciones más subalternas se impuso la condición de *saber leer y escribir*. El cargo era una profesión (principio de profesionalización webariano) por lo que la exigencia de una formación específica estaba en relación directa con la responsabilidad de la ocupación. Weber (1922) afirma que, el funcionario moderno pretende y disfruta de una estimación social estamental, a tal efecto, los diplomas y credenciales ejercen una influencia primordial en el acceso a los cargos medios y superiores. Dentro del mosaico de las profesiones ferroviarias se pueden distinguir tres tipos de agentes: a) personal facultativo y técnico –en posesión de un título académico o profesional-; b) personal subalterno fijo –examinado sobre aptitudes básicas (lectura, escritura y aritmética) y conocimientos específicos del puesto a ocupar y, c) personal obrero eventual –no se le exige ninguna formación, por lo que tampoco se le reconoce la identidad ferroviaria, representa la mano de obra barata y sería utilizado como estrategia de contención de los presupuestos económicos-, (Ballesteros y Martínez, 2001).

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

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

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

asignaba a los hombres el papel de sustentadores y a las mujeres el de reproductoras-cuidadoras.

Por último, el argumento de la **fuerza física** como un atributo exclusivamente masculino operó no sólo como una reivindicación del trabajo ferroviario, sino también como un elemento de identidad de este colectivo. Se tiene constancia que los reglamentos de personal regularon la exclusión de menores de 18 años y mayores de 35, salvo en los puestos de gestión técnica y dirección. Asimismo, la obligatoriedad de un reconocimiento médico previo al ingreso evitaba la selección de agentes poco vulnerables. Pero, además, la identidad corporativa ha atribuido al trabajador de los ferrocarriles una gran rudeza y un permanente ‘espíritu de sacrificio’. Los rasgos de fortaleza, resistencia y tenacidad están, sobre todo, relacionados con las labores características de la explotación de los ferrocarriles, es decir, con los trabajos activos de los servicios de Movimiento, Material y Tracción y, Vía y Obras. *...el oficio del ferroviario sigue siendo un oficio duro y rudo, al mismo tiempo que una escuela de sangre fría. Un verdadero oficio de hombre...* (SNCF, 1959:8).

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

En resumen, las desigualdades, pasadas y presentes, de mujeres y hombres frente al empleo son una construcción social que implica un reparto de beneficios para los segundos y una asunción de pérdidas para las primeras.

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

El acceso al empleo en la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles siguió tres vías: a) la contratación externa por oposición o libre designación, b) el reclutamiento interno a través de las *Escuelas de Huérfanos y Aprendices* y, c) el Ejército, que combinaba las características de selección de las dos opciones precedentes²¹. En esta comunicación me

²¹ Las vinculaciones del ejército y los ferrocarriles tienen su origen en 1884 (RD 15/12) cuando se crea el *Batallón de Ferrocarriles* con el objeto *de construir, reparar y explotar vías férreas que fuesen necesarias al servicio del ejército*. Con la creación de RENFE la Unidad Militar de Servicios Ferroviarios suscribirá diversos convenios para que las tropas de la *Agrupación de Zapadores Ferroviarios* pudiera realizar sus prácticas en las líneas de la red pública, incorporándose después como agentes civiles si se acreditaba la oportuna capacitación teórico-práctica. El Convenio de 1958 implicó la creación del *Batallón Escuela*, ingresando por oposición la primera promoción en 1959. El Convenio limitaba la incorporación anual a un máximo de 185 personas (Regimiento de Zapadores Ferroviarios, 1985). Las condiciones para el ingreso están reguladas en la Circulares de la Dirección 22 (1943), 35 (1944), 68 (1945), 89, 122, 138, 149, 160, 167...hasta núm. 519 (1984). Según Juez Gonzalo (2009: 226-237) la solicitud de ingreso en la Agrupación de Zapadores exigía ser hombres de 18 a 30, saber leer y escribir, además de contar con el certificado de buena conducta.

limitaré al caso de las *Escuelas de Aprendices* por haber permitido, en sus últimas promociones, la participación de mujeres al ingreso como aspirantes.

Trazar la historia de las escuelas de RENFE no resulta sencillo, si se tiene en cuenta que la documentación disponible se limita a unas pocas referencias, estando el grueso del archivo de empresa vetado a la investigación externa. No obstante, he localizado varias colecciones de material documental que permiten trazar un contorno coherente, aunque fragmentado, de esta experiencia formativo-profesionalizadora.

Para completar el análisis, he recabado, de forma exploratoria, diversos testimonios de agentes ferroviarios que accedieron a la empresa a través de las *Escuelas de Aprendices*, en las últimas promociones. Sirviéndome de las posibilidades que ofrecen las técnicas de investigación on-line, y bajo un guión con diez preguntas, solicité de antiguos aprendices -con los que había contactado mediante blogs o encadenando peticiones a través de otros informantes- que compartieran su itinerario laboral²². Esta praxis, es sin duda un híbrido, de la entrevista en profundidad pero, mi única posibilidad de compilar trayectorias laborales, habida cuenta de que esta investigación –como tantas- no cuenta con ninguna financiación. Como todas las nuevas formas de investigación virtual, esta práctica tiene ventajas e inconvenientes (Sádaba, 2012: 197-215). La observadora pierde el control del acto comunicativo que, mediante la entrevista gestionaba estableciendo un diálogo inducido y, por tanto, se diluye la posibilidad de incorporar la riqueza de las expresiones no verbales, la espontaneidad que transmiten los gestos, la alteración de los tonos, el control de la mirada y, por supuesto, los silencios. Sin embargo, se pueden examinar las opiniones, motivaciones, decisiones, etc. de los sujetos de observación, con un coste muy pequeño y en un tiempo relativamente corto. De otra forma, me habría sido imposible incorporar los discursos de estos trabajadores y trabajadoras al ‘estudio de caso’.

Entre enero y febrero de 2013, recibí 16 relatos auto-biográficos con las siguientes características:

Cuadro 3: Características de los y las aprendices que participaron como informantes.

Promoción	Relatos recibidos	Sexo	Relatos recibidos	Escuela	Relatos recibidos
29 (1974)	1	Hombre	10	Bilbao	1
30 (1975)	1			Málaga	4
34 (1979)	1			Miranda de Ebro	1
35 (1980)	1	Mujer	6	Sevilla	1
36 (1981)	1			Valladolid	6
37 (1982)	5			Villagarcía de Arosa	3
38 (1983)	6				

²² **Bloques temáticos del guión:** 1) Inicio de la trayectoria formativa, 2) Motivación-Decisión, 3) Acceso a la escuela y desarrollo de la formación, 4) Vinculación a la RENFE y movilidad, 5) Clima de convivencia entre hombres y mujeres, 6) Condiciones de trabajo y conciliación con la vida personal y familiar, 7) Identidad ferroviaria y 8) Expectativas de futuro.

Las *Escuelas de Aprendices* representaron la estrategia de gestión más elaborada para consolidar el reclutamiento de personal desde la lógica de los ‘mercados internos’. Su historia se prolongó durante cuatro décadas (1947-1983) y de forma tentativa estimo que estos centros podrían haber formado, para RENFE, entre 12.000 y 15.000 personas.

La información disponible en el Archivo de los Ferrocarriles impide estimar, de forma precisa, la evolución del número total de aprendices admitidos en cada promoción a lo largo del período en el que permanecieron abiertas²³ (cuadro 4).

En 1947, con la creación de estos centros, se pusieron en funcionamiento doce *Escuelas de Aprendices* en las localidades de Barcelona (San Andrés y Clot), Córdoba, León, Madrid, Málaga, Miranda de Ebro, Sevilla, Valencia, Valladolid, Vigo y Zaragoza. En 1982, un año antes de que se clausurara esta vía de acceso al empleo en la RENFE, el número y distribución de escuelas se había modificado sustancialmente (cuadro 4). Algunos de los centros originarios habían cerrado (Córdoba, Guadix, Miranda de Ebro, Valencia, Vigo y Zaragoza). Otros, como el internado de García de Arosa tenían un papel preponderante pero, lo que es más importante, RENFE admitía la posibilidad de cursar los estudios de formación profesional en centros homologados del Ministerio de Educación, lo que significaba ampliar las oportunidades de ingreso a los descendientes de agentes que residieran en localidades alejadas de las EA.

²³ La única estadística completa, para todo su período de vida activa, es la relativa a la Escuela de Valencia (Perís, 2009).

Cuadro 4: Distribución del número de aprendices admitidos en diversas promociones de las Escuelas de Aprendices de RENFE.

Escuelas	Número de plazas ofertadas				
	1 ^a (1947)	2 ^a (1948)	27 ^a (1972)	28 ^a (1973)	37 ^a (1982)
Barcelona					
- San Andrés	32	29	15	15	67
- Clot	15	16			
Bilbao	Ø	Ø	Ø	Ø	25 ²⁴
Córdoba	22	25	Ø	Ø	Ø
Guadix ²⁵	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
León	18	20	15	15	35
Madrid ²⁶	111	76	20	20	75
Málaga	51	40	10	10	56
Miranda Ebro	21	20	Ø	Ø	Ø
Sevilla	17	20	15	15	55
Valencia	56	30	Ø	Ø	25 ²⁷
Valladolid	152	80	15	15	62
Vigo	38	36	Ø	Ø	Ø
Villagarcía de Arosa ²⁸	Ø	Ø	nd	nd	100
Zaragoza	33	27	Ø	Ø	Ø
Centros MEC en otras localidades	Ø	Ø	nd	nd	100
TOTAL	566	390	140	140	600

Fuentes: RENFE (1947); (1982) y Circular de Dirección núm. 394 (1973).

3.1.- Selección de aspirantes mediante concurso-oposición.

Invariablemente, los requisitos para solicitar el acceso a las pruebas de selección a las *Escuelas de Aprendices* eran la edad, la filiación, la escolarización obligatoria, la proximidad residencial a un centro de formación y la aptitud física. El veto a las mujeres se mantuvo hasta 1979 (cuadro 5).

Admitidos a la oposición, los aspirantes debían superar varios exámenes que, en 1951 se describen, genéricamente, como ‘ejercicios escritos’. En 1973 se indica que las materias de evaluación serían: gramática, geografía e historia de España, aritmética, geometría,

²⁴ Centro MEC

²⁵ Inaugurada en 1950.

²⁶ La primera escuela de aprendices fue la de Madrid-Atocha, aunque en 1950 se inauguró otra aneja al Colegio de Huérfanos de Madrid.

²⁷ centro MEC

²⁸ Circular de la Dirección núm. 341 de mayo de 1967, primera convocatoria para proveer 130 plazas, 65 destinadas a huérfanos de agentes ferroviarios y 65 para hijos de agentes en activo o jubilados. Circular de la Dirección núm. 356 de julio de 1968 para cubrir 130 plazas.

ciencias naturales, dibujo y pruebas ‘sicotécnicas’. Mientras que, en 1982, las pruebas de evaluación se orientaron a las áreas de ortografía, lengua y literatura españolas, matemáticas y física.

Cuadro 5: Requisitos previos (concurso) para el acceso a las pruebas selectivas (oposición).

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

Teniendo en cuenta la magnitud del tamaño de la empresa –la más grande del país-, cabe suponer que las convocatorias tuvieron una respuesta multitudinaria. Según Juez Gonzalo, en 1948 se ofertaron 390 plazas de aprendices, presentándose 1.600 peticionarios (2009: 219), por lo que los evaluadores encontrarían, sin duda, dificultades ante situaciones de empate técnico. Los criterios de desempate, en 1951, no eran ni explícitos ni transparentes. Así el artículo 10 del Reglamento indica que *El aspirante podrá alegar en la instancia sus méritos y cuantas circunstancias estime oportuno hacer constar, acompañando, para su justificación, los documentos acreditativos correspondientes*. En cambio, en las convocatorias de 1973 y 1982, se señalan los siguientes criterios, ordenados de forma jerárquica (cuadro 6):

²⁹ RENFE (1951, CAPÍTULO III, art. 7-15).

³⁰ Circular de la Dirección de RENFE, núm. 394 de 25 de junio de 1973.

³¹ RENFE (1982).

Cuadro 6: Criterios de desempate de los aspirantes a aprendices.

Prioridad	Filtro
– Aspirantes huérfanos	Paternalismo
– Escolarizados en centros profesionales	Trabajador manual
– Estudios en Enseñanza Media	Meritocracia
– Familia Numerosa	Modelo familiar tradicional
– Mayor de edad	Madurez

Fuente: Circular de Dirección núm. 394 y Renfe (1982).

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

3.2.- Duración y características de la formación de aprendices.

Una vez admitidos en las escuelas, los aprendices ostentaban la doble condición de agentes-alumnos, lo que implicaba un régimen especial de relación laboral, siendo simultáneamente formados y retribuidos con un jornal diario. El período de formación duraba tres años, tras el cual los aprendices se incorporaban a la Red de los ferrocarriles como ‘ayudantes de oficio’. En el cuadro 7 se describen las características del plan de formación al comienzo del establecimiento y al final del período.

Cuadro 7: Características de los planes de estudio de las Escuelas de Aprendices.

Plan de formación	
Reglamento 1951³²	Convocatoria 1982³³
Tres años	Tres años
Cuatro períodos formativos, desarrollados íntegramente en las EA:	- Formación de 24 meses de Formación Profesional (Grado Medio) en una EA o en un centro oficial homologado por MEC
- Preparatorio (tres meses)	- Formación ferroviaria de 12 meses en centros de trabajo en el Curso de Adaptación Ferroviaria (CAF)
- Aprendizaje (nueve meses)	
- Especialización (doce meses)	
- Perfeccionamiento (doce meses)	

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

RENFE nunca ha mostrado un especial interés por recuperar la historia social de su evolución como empresa, por lo que, a día de hoy, resulta difícil acometer con un cierto rigor y detalle tal propósito. La incompleta documentación de archivo, no ha

³² RENFE (1951, CAPÍTULO III, art. 7-15)

³³ RENFE (1982)

representado un obstáculo para intentar una aproximación por rescatar la experiencia de mujeres como aprendices. Aprovechando las múltiples iniciativas desplegadas por algunos agentes ferroviarios por recordar su identidad laboral, he rastreado en diferentes *blogs*, teniendo acceso a informaciones y documentos relevantes para construir, de forma fragmentada, algunos indicios de la participación femenina en estos centros de formación³⁴.

La información más completa fue localizada en el blog de la 37 promoción de la Escuela de León, donde pude acceder a un listado nominativo de todos sus integrantes y su distribución por especialidad.

Está demás indicar que, aunque este apunte cuantitativo no tiene ninguna potencia de representación estadística, permite una aproximación. De las 35 plazas ofertadas en la convocatoria publicada por la Dirección de Relaciones Laborales (1982), superaron el concurso-oposición diez mujeres (28,6 %), seis de ellas cursarían la especialidad de *Electricidad* y cuatro la de *Metal*.

Gráfico 3: Distribución de los aprendices de la 37 promoción de la Escuela de León (1982), según especialidad y sexo.

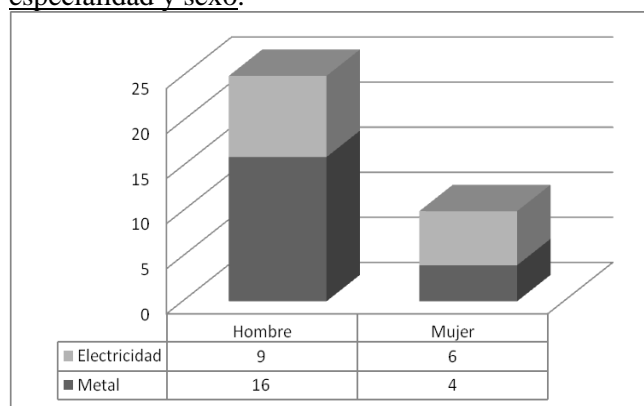


Imagen 8: Lista de aprendices de la 37 promoción de la Escuela de León



Fuente: Blog de la 37 promoción de la Escuela de Aprendices de León, <http://promocion37.galeon.com/>, fecha de acceso 17 de noviembre de 2012.

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

³⁴ El oficio ferroviario es algo más que un trabajo para las personas que con él se relacionan. El ferrocarril además de un transporte y un yacimiento de empleo transfirió identidad. No es este el espacio para formular y explorar cómo se construye esa identidad de oficio tan sólo indicar que, existe una fuerte endogamia en el sector, así como la proliferación de asociaciones de amigos del ferrocarril (AF) que, según la Federación Española de AF, cuenta con más de 78 centros en el conjunto de la geografía peninsular. Este ‘sentir colectivo’ se refleja en su lenguaje con expresiones tales como: ‘raza ferroviaria’, ‘familia ferroviaria’ o, de forma más irónica, con una disposición genética conocida como ‘ferro-gen’.

3.3.1.- Identidad

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

Cuadro 9: El orgullo ferroviario.

Puedo presumir de pertenecer a la cuarta generación (y quizá última) de ferroviarios en mi familia. El padre de mi abuela trabajó en los ferrocarriles del Norte; mi abuelo estuvo muchos años trabajando en el ferrocarril aunque luego lo dejó para trabajar en una marmolería; una tía de mi padre fue guardesa y mi padre y dos de sus hermanos ingresaron en Renfe. Un primo se ha jubilado hace un año...y yo soy la última de la familia que se resiste a abandonar las vías y los trenes. [Relato núm. 7].

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

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

3.3.2.- Motivación principal: seguridad y estabilidad laboral.

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

Cuadro 10: Un trabajo para toda la vida.

Todos sabemos la dificultad de encontrar un trabajo desde hace ya muchos años. La oportunidad de un trabajo “fijo” era muy interesante. Desde que uno entraba con 14 años, (como en mi caso), te pagaban una beca diaria de 500 pesetas (de 1983), que eran una bicoca para cualquier adolescente de la época. Yo en esa época cursaba 1º de BUP, y la verdad era que encontrar un trabajo estable “para siempre” era muy apetecible. Cuando llegué del Instituto, y mis padres me dieron la noticia de que había aprobado para la Escuela de Aprendices, aquello fue una fiesta. [Relato núm. 4].

Mi padre nos lo propuso, a mi hermano y a mí, cuando yo tenía 13 años y estaba estudiando octavo de EGB... En realidad sólo se decantó por RENFE por los típicos consejos de aquel entonces, “aunque no se cobre mucho, es trabajo para toda la vida.....”. [Relato núm. 6].

Surgió a través de la propuesta de mi padre cuando yo todavía estaba estudiando 8º de EGB, año 1982. Dije que sí, después de escuchar sus consejos referidos a la estabilidad de futuro que suponía un puesto de trabajo en una empresa como RENFE. [Relato núm. 8].

Sus progenitores, como profesionales del sector, sabían que tenían que prepararlas a conciencia para las pruebas de acceso. Así, M^a Concepción García González, que ingresó en la última promoción declaraba: *para entrar en la Escuela de Aprendices de RENFE, tuve que estudiar dos años electricidad*³⁵. O, la experiencia conocida del formador de aprendices de la Escuela de León, J.L. Ropero que fue entrenado a sus siete hijos para acceder a la empresa por esta vía. En 1980, tenía ya dos varones incorporados a RENFE y dos hijas en la *Escuela de Aprendices de León*, en la rama de Metal³⁶.

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

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

Cuadro 11: Los aspirantes a aprendices no siempre se entusiasmaron con la idea.

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

Mi padre me presentó. A mí, maldita la gracia que me hacía tener que dejar a mis amigos, mi equipo de fútbol y mis primeras experiencias con las niñas. Tenía la esperanza de no aprobar y quizás a mi padre se le pasara en un año, pero no fue así. No estudié, incluso llegué a tirar por la ventana del tren algún libro que llevaba para repasar el día de examen. Iba como una oveja al matadero, pero lo peor fue cuando al tiempo, mi padre me dijo que había aprobado... Así que finalmente me tuve que ir, o más bien, me llevaron a la escuela de Sevilla. [Relato núm. 10].

La idea surgió por parte de mi padre, ya que yo quería estudiar la carrera de historia o irme a la academia del ejercito (lo cual hice durante un breve tiempo espacio de tiempo). Pero mi padre no veía futuro en lo que quería estudiar y sabía los impedimentos familiares existentes para que continuara en el ejercito, por lo que me aconsejó

³⁵ Transcripción de la entrevista realizada por Gago para el proyecto de historia de las infraestructuras ferroviarias [AHF PH0-0001-018]

³⁶ *Vía Libre*, junio de 1980.

que me presentara a la Escuela y que me formara en algún oficio, y si tenía la posibilidad de entrar en Renfe (en aquellos momentos de mi promoción no nos quedábamos en la empresa) pues que una vez instalado en el puesto, siguiera estudiando lo que quisiese y decidiera si continuar o no. [Relato núm. 1].

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

Uno de los principales interrogantes que me planteé al iniciar esta indagación consistía en explorar el clima de convivencia, ante el novísimo escenario de participación femenina en centros de trabajo, tradicionalmente masculinos. A partir de la pregunta número cinco del guión, pretendía confrontar la opinión de hombres y mujeres sobre los potenciales desafíos en las relaciones laborales, ante la presencia de mujeres en talleres y vías. Mi hipótesis inicial contemplaba la posibilidad de detectar, a partir de los testimonios de los y las informantes, un ambiente de hostilidad. Sin embargo, la idea parece matizarse cuando se analiza el contenido de los relatos.

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

Cuadro 12: Compartiendo las aulas.

Relatos de aprendices hombres	Relatos de aprendices mujeres
<p><i>...la convivencia entre chicos y chicas siempre fue normal, tanto en el periodo de formación como posteriormente de forma profesional en nuestros destinos. [Relato núm. 2].</i></p> <p><i>En la Escuela de aprendices que yo estudié, solo había hombres. Luego en el curso de adaptación ferroviaria (CAF) y en el trabajo que ya si había chicas, la convivencia, fue muy buena y la prueba está en que salieron bastantes matrimonios de las escuelas de aprendices. [Relato núm. 3].</i></p> <p><i>No recuerdo ningún tipo de roce entre mujeres y hombres. De hecho tuve muy buenas amigas entre mis compañeras, e incluso algún noviazgo temprano. [Relato núm. 4].</i></p> <p><i>A mí me parecía genial, era un aliciente fenómeno para asistir. En mi clase, había 5 chicas y 19 chicos. [Relato núm. 10].</i></p>	<p><i>Cuando entre en la escuela de aprendices ya llevaba 2 cursos en los que era la única chica en clase así que no me pilló de sorpresa. Enseguida hicimos amistad y entre nosotros no hubo ningún problema. [Relato núm. 5].</i></p> <p><i>En la escuela de aprendices ninguna, pues éramos unas cuantas...Fue un poco más cortante la Formación Profesional, pues tenía que ser de la rama de mecánica...Con lo que fui la única chica de clase. <u>Nunca en el centro se había dado el caso. Recuerdo que hasta me llamaron a casa para ver si me había confundido a la hora de marcar las preferencias</u>, pues no les cuadraba que una chica se decantara por estudios de formación mecánica. [Relato núm. 6].</i></p> <p><i>Para mí la experiencia de estudiar con chicos no era nada nuevo; había estudiado en una escuela mixta y en un instituto también mixto...no supuso ningún problema tener como compañeros a los chicos. [Relato núm. 10].</i></p>

No. Eran unas compañeras como cualquiera y no recuerdo el más mínimo problema. [Relato núm. 12].

...me parece una buena cosa la incorporación de las mujeres a las escuelas de aprendices.... [Relato núm. 13].

Mi promoción fue la última que era solo para varones. La siguiente promoción si hubo chicas, pero estábamos separados de ellas a causa de los estudios, ellas solo estudiaban electricidad, no metal que era lo nuestro y además se amplió la escuela, con lo que ellas estaban en unas dependencias y nosotros en otra. [Relato núm. 16].

7].

En mi caso, yo fui la única chica de mi promoción y, en la anterior había habido 3 Y si era un tanto extraño para mí... los valores hasta entonces por mi parte admitidos y válidos dejaron existir para tener que desarrollar otros de supervivencia. [Relato núm. 14].

En la Escuela no recuerdo ningún problema de convivencia, ya que todos estábamos acostumbrados a estudiar en colegios mixtos y nos resultaba normal. Es más, en la Escuela el porcentaje de chicas era mayor que en las escuelas de FP, así que resultaba un alivio. Lo único chocante fue que siendo solo 8 chicas, dos de nosotras sacamos los números 1 y 2, de nuestra especialidad, así que de nuevo quedaba patente que no era un problema para nosotras estudiar esas materias, hasta ahora reservadas a los chicos. [Relato núm. 15].

Sin embargo, la naturalidad con la que las nuevas generaciones percibieron la presencia simultánea de ambos sexos en los centros de formación, chocó con la de los agentes con antigüedad, especialmente, al incorporarse a sus respectivos centros de trabajo.

Cuadro 13: Mecanismos de defensa ante la diferencia.

Relatos de aprendices hombres	Relatos de aprendices mujeres
<p>... el trato que tuve en un primer momento no fue bueno...Si ya para un chico de 17 años era complicado salir de casa y enfrentarse a <u>los problemas que conlleva ser el último en unos talleres</u> (tocaban los trabajos menos gratificantes) para una chica de esa misma edad resultaba todavía más complicado. Mi experiencia fue que la primera mujer con la que trabajé estaba a mis órdenes (yo en ese momento era oficial de una máquina mandrinadora y ella era mi peón) y se negaba a realizar ciertos trabajos que eran de su competencia alegando <u>su falta de fuerza y operatividad</u>. Es por ello que esta visión es muy parcial y por lo tanto no es válida...<u>me pareció mal el acceso de mujeres que no podían desarrollar un trabajo, quitándoselo a otros que si podrían</u>. Posteriormente, ... al incorporarse nuevas chicas, ya sabiendo a lo que entraban creo</p>	<p>No he tenido ningún problema de convivencia nunca, al contrario, siempre me he sentido como uno más, independientemente del sexo. [Relato núm. 6].</p> <p>En el trabajo ya fue otra historia.... recuerdo que mi destino fue el eléctrico donde <u>había cien hombres trabajando....y yo....</u>Toda una experiencia....me miraban como si fuese un bicho raro escapado de algún zoo de personajes extraños...y yo a ellos creo que parecido....eran mayores (viejos, en su mayoría) y algunos realmente peculiares...pero a pesar de ser en un principio un ambiente "extraño" (no quiero calificarlo de hostil) creo que gané la batalla y he llegado a tener grandes amigos entre mis compañeros. Las dificultades obviamente estaban</p>

que mi visión fue adaptándose, aunque sigo pensando que la entrada de la mujer en determinadas parcelas de la empresa no fue buena y en otras sí que fue muy buena [Relato núm. 1].

En el trabajo, quizá por la experiencia vivida en la escuela, la convivencia fue normal. Cierto es que sí que se observaba, entre los más viejos, bastante recelo por la presencia de chicas en su mundo, que hasta hace poco solo había sido de hombres.. [Relato núm. 8].

En la escuela de aprendices no había diferencia de trato entre nosotros. Quizás fuera por parte de los formadores y luego en el trabajo los compañeros más veteranos las pusieran de manifiesto (legado probablemente de su educación). [Relato núm. 9].

ahí...había hombres que no aceptaban que las mujeres nos incorporásemos al mundo laboral que ellos creían suyo, había otro tipo que creían que éramos el sexo débil por naturaleza y tenían hacia las mujeres un comportamiento paternalista y había "alguno" que pensaba en "verde" y creía que podía ir de ligue al curre...a todos ellos había que demostrarles que eras igual de buena trabajando que cualquiera de ellos...[Relato núm. 7].

No encontré ningún rechazo por parte de los compañeros de trabajo, la integración no fue dura, creo que es importante la posición que se adopte y por mi parte fue una actitud abierta. [Relato núm. 11].

Cuando empecé a trabajar, en noviembre de 1986, había ya una chica de la promoción anterior, que había llegado pocos meses antes al taller. Yo tenía 17 años y ella 18...Nos trataron con mucho cariño pero sin condescendencia. [Relato núm. 15].

Es necesario recordar ahora que, las *Escuelas de Aprendices* formaban a los aspirantes en ocupaciones manuales cuyo destino eran los talleres de reparación de material y la resolución de incidencias de la infraestructura que, no está demás indicar que implicaba escalar postes, cavar hoyos, trabajar en altura, manipular cables de alta tensión, además de cargar con pesadas herramientas y desplazarse caminando por la vía hasta el lugar de la emergencia.

Cuadro 14: Sobradamente capaces.

Relatos de aprendices hombres

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

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

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

laboral. [Relato núm. 13].

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

Creo que, el escepticismo inicial de los ferroviarios con antigüedad quedó atemperado porque, estas jóvenes, tenían un rasgo particular, eran hijas de agentes y, por tanto, compartían la identidad y el sentimiento de pertenencia a la ‘familia ferroviaria’. Lo que en última instancia se traduciría en aceptación y protección.

Cuadro 12: Las jóvenes aprendices vistas como hijas de compañeros.

Relatos de aprendices mujeres

Cuando llegué a Valladolid la promoción de 37 estaba haciendo prácticas y ya no fui la novedad. En el taller de señales de Valladolid los compañeros eran en su mayoría bastante mayores que yo, algunos podían ser mi padre y así era como me trataban casi como a una hija. Eran bastante protectores y a la vez trataban de enseñarte. Siempre me encontré muy a gusto y no tuve ningún problema por el hecho de ser mujer. [Relato núm. 5].

El resto de compañeros eran todos muy mayores, de 50 años para arriba y se puede decir que nos acogieron como nuestros “padres adoptivos”. Nos trataron con mucho cariño pero sin condescendencia. [Relato núm. 15].

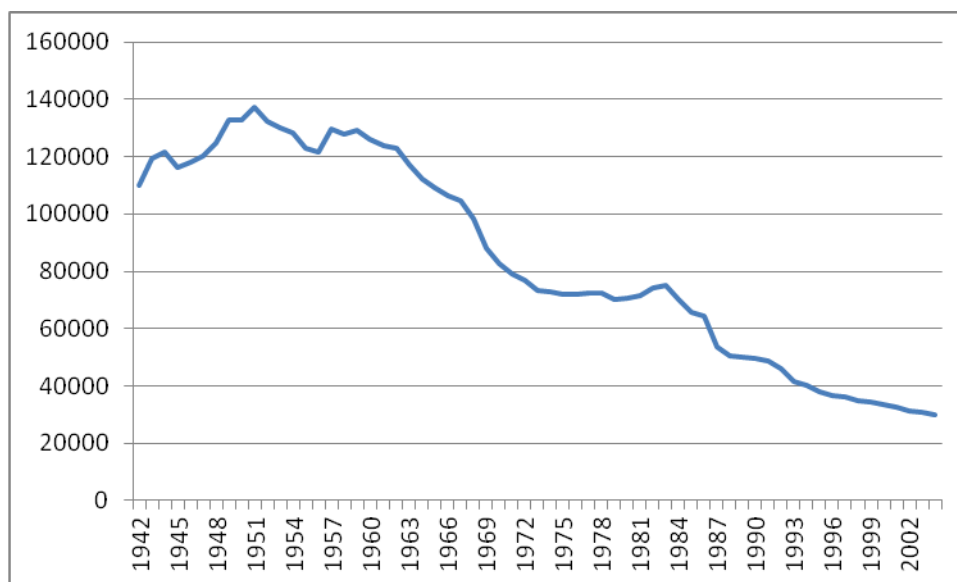
Los problemas más importantes tuvieron que ver con las infraestructuras de servicio hacia las personas trabajadoras. Los centros de trabajo estaban diseñados para ser ocupados por hombres, por lo que no existían dobles vestuarios o sanitarios: *No había aseos, ni vestuarios diferenciados por sexo...lo único que se me ocurrió en aquel momento era subir a hablar con mi jefe inmediato que estaba en la oficina. –Bueno, ¿no nos van a hacer un servicio para chicas, un vestuario?.* Esta petición no llegaría a materializarse hasta nueve años después, en 1992³⁷.

En síntesis, la llegada de la democracia y la negociación del convenio colectivo, adaptado al nuevo marco de relaciones jurídicas hizo posible que mujeres jóvenes, hijas de agentes ferroviarios, se postularan como aspirantes a las Escuelas, desarrollando una formación similar a la de sus compañeros varones y un similar desempeño laboral. Sin embargo, este breve intersticio para la igualdad de oportunidades se vería frustrado con el cierre definitivo de las *Escuelas de Aprendices*, en la segunda mitad de la década de los años ochenta. Esta decisión estaba en consonancia con las políticas de reducción de plantilla, justificadas por la automatización de muchas actividades, el cierre de líneas y estaciones deficitarias y, cómo no, la externalización de funciones. El constante

³⁷ Transcripción de la entrevista realizada por Gago para el proyecto de historia de las infraestructuras ferroviarias [AHF PH0-0001-018]

crecimiento de los activos, iniciado a mediados del siglo XIX, con el nacimiento de las primeras compañías, alcanzó su cenit en la década de los años cincuenta, cuando RENFE registró el máximo histórico en la contratación de su plantilla (137.622 agentes). En las siguientes décadas, tal y como muestra el gráfico adjunto, la pérdida de efectivos ha sido vertiginosa, situándose en 2004 antes de la fragmentación de la empresa, en 29.752 agentes³⁸.

Gráfico 3: Evolución de los efectivos de plantilla de RENFE, 1941-2004.



Fuente: Memorias de Empresa [AHF, AS, diversos años]. Elaboración propia.

5.- Conclusiones.

En las páginas precedentes he descrito una experiencia concreta de integración óptima de mujeres en ‘un mundo de hombres’. El sector ferroviario español, en consonancia con las experiencias europeas precedentes, se diseñó con una firme vocación de ser un yacimiento de empleo masculino. De forma generalizada, las mujeres tuvieron vetado el acceso a las compañías desde un mecanismo directo de discriminación: la exclusión, argumentada desde criterios de *capacidad, exclusividad y fuerza*. La nacionalización del sector y la creación de RENFE reprodujeron prácticamente los mismos presupuestos de segregación en la gestión de su plantilla, advirtiendo una tímida permeabilidad que, podría haber favorecido a hijas de empleados situados en posiciones de dirección intermedia. Sólo con la llegada de la democracia y la negociación del primer convenio colectivo (1978) se advierte una ruptura sustantiva en la historia social del sector ferroviario. El nuevo marco relaciones jurídicas impulsado desde la Constitución, condujo a la eliminación prohibicionista de las mujeres a los concursos de empleo público y las convocatorias internas de formación profesional. Las *Escuelas de Aprendices* representan una evidencia empírica más para señalar que los argumentos para la división sexual del trabajo carecen de fundamentos racionales. Las aspirantes a aprendices no se arredraron, superando con éxito todos los requisitos de formación e

³⁸ La entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario 39/2003, de 17 de noviembre [BOE-A-2003-20978] supuso, entre otras cuestiones, la fragmentación entre las infraestructuras ferroviarias (ADIF: Administrador de Infraestructuras Ferroviarias) y los servicios de transporte (Renfe-Operadora).

integrándose como capacitadas agentes al trabajo asignado, habiendo documentado que su desempeño ha sido, explícitamente, reconocido por sus compañeros varones. Después de más de tres décadas, siguen en los talleres y en las vías, sintiendo el orgullo de formar parte de la ‘familia ferroviaria’, esta vez como protagonistas en primera persona. Me parecía que este inédito caso merecía hacerse visible y accesible al ámbito de la Sociología del Trabajo. *¡Larga vida a la igualdad de oportunidades!*

6.- Referencias bibliográficas y recursos de información.

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

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

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

BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (2010a): “Retribuciones de los trabajadores de Vía y Obras (MZA). Reflexiones en torno a un análisis multidimensional”, *Revista TST –Transportes, Servicios y Telecomunicaciones-*, Núm. 18, pp. 172-197.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RENFE (1978): *Política de formación* [IIIF18277].

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO

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

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

Fuente: Renfe-Operadora (2011): *Resumen Ejecutivo*, [<http://www.renfe.com/empresa/organizacion/memoria.html>]

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

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

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

Cuadro A.3: Convocatoria de la 37 promoción de las Escuelas de Aprendices de RENFE.

RENFE
DIRECCION DE RELACIONES LABORALES
JEFATURA DE FORMACION

CONVOCATORIA PARA EL INGRESO DE ALUMNOS EN LOS CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL DE PRIMER GRADO DE LA RED O PARA CONCEDER SUBVENCIONES PARA ESTUDIOS DE F.P.1. EN OTROS CENTROS OFICIALES U OFICIALMENTE RECONOCIDOS

(37.ª PROMOCION)

Nuestra Dirección del Área de Personal ha dispuesto se convoquen pruebas selectivas a fin de cubrir plazas de alumnos para cursar estudios de Formación Profesional de Primer Grado en:

- Los Centros de Formación Profesional de Primer Grado de RENFE de Barcelona, León, Madrid, Málaga, Sevilla, Valladolid y en el Internado de Villagarcía de Arosa.
- Los Centros de Formación Profesional Oficiales u Oficialmente reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia de Bilbao y Valencia que gestione la Jefatura de Personal de la Zona correspondiente.
- Los Centros de Formación Profesional Oficiales u Oficialmente reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia de cualquier localidad dentro del ámbito nacional, siempre y cuando el aspirante no resida en alguna de las capitales citadas en apartados anteriores, y que permita al alumno su desplazamiento diario desde su residencia habitual al Centro de Formación Profesional.

Las condiciones por las que se regirán la presente Convocatoria son las siguientes:

1.ª a) Se cubrirán plazas, distribuidas por Centros de la Red y Ramas de la siguiente forma:

CENTROS	RAMAS	PLAZAS
Barcelona	Metal	30
	Electricidad	27
	Delineación	10
León	Metal	20
	Electricidad	15
Madrid	Metal	30
	Electricidad	35
	Administrativa	10
Málaga	Metal	20
	Electricidad	26
	Administrativa	10
Sevilla	Metal	25
	Electricidad	30
Valladolid	Metal	32
	Electricidad	30
Internado de Villagarcía de Arosa	Metal	50
	Electricidad	50

- 1 -

b) Se subvencionarán plazas distribuidas de la siguiente forma:

CENTROS	RAMAS	PLAZAS
Bilbao	Metal	10
	Electricidad	15
Valencia	Metal	15
	Electricidad	10
Centros de las restantes localidades	Metal	50
	Electricidad	50

Los aspirantes que obtengan plaza, residentes en las capitales de Barcelona, León, Madrid, Málaga, Sevilla y Valladolid, efectuarán sus estudios en los Centros de Formación Profesional de RENFE.

2.ª Podrán concursar aquellos jóvenes de uno u otro sexo (excepto para el Internado de Villagarcía de Arosa, que solamente podrá admitir varones) que cumplan los siguientes requisitos:

- Ser español.
- Ser hijo de agente de RENFE en activo, o jubilado, o en excedencia voluntaria o forzosa, o huérfano de fallecido en una de estas cuatro circunstancias.
- Los aspirantes a los Centros de RENFE, haber nacido en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 1965 y el 15 de septiembre de 1968, ambos inclusive.
Este abarico de edades se mantendrá en la Promoción 38.ª.
Los aspirantes a la subvención de estudios en Centros ajenos a RENFE, haber nacido en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 1966 y el 15 de septiembre de 1968, ambos inclusive.
Para la Promoción 39.ª (Convocatoria de 1984) las edades deberán estar comprendidas entre el 1 de enero de 1968 y el 15 de septiembre de 1970, manteniéndose estos márgenes a partir de ella.
- Tener realizados los estudios de Educación General Básica (Certificado de Escolaridad o Título de Graduado Escolar) o estar realizando, al menos, el 8.º Curso de E.G.B.
- Los aspirantes a plazas en los Centros de la Red de Barcelona, León, Madrid, Málaga, Sevilla y Valladolid, así como los aspirantes a realizar estudios en Centros ajenos de la Red de Bilbao y Valencia, deben tener su residencia habitual en las localidades donde radican estos Centros o en otras limitrofes que les permitan su desplazamiento diario al Centro de Formación Profesional.
Las plazas en el Centro-Internado de Villagarcía de Arosa serán para aquellos aspirantes varones cuya residencia familiar habitual no sea ninguna de las anteriormente citadas, salvo algún caso excepcional, que sería sometido a estudio.

EN EL CASO DE QUE ALGUN ASPIRANTE SE PRESENTASE A MAS DE UNA PRUEBA DE SELECCION, AUNQUE APROBASE, QUEDARIA AUTOMATICAMENTE ELIMINADO DE TODAS.

El requisito b) deberá ser acreditado en el espacio destinado al efecto en la solicitud, por:

- El Jefe de su Dependencia, si el agente está en activo.
- El Gabinete de Administración de Personal, en los casos de excedencia.
- La Jefatura de Acción Social o Experto Laboral de su provincia, en los demás casos.

Todo Manifiesta será indispensable que lleve la antefirma y firma de la persona que acredita y el sello correspondiente.

El incumplimiento de algún requisito de los anteriormente mencionados, será motivo suficiente para la exclusión de los interesados.

- 2 -