

Género y políticas del trabajo en la España contemporánea

1836-1936

Publicacions i Edicions

UNIVERSITAT DE BARCELONA

UNIVERSITAT DE BARCELONA



Icaria & editorial

Cristina Borderías (ed.)

HISTÒRIA DEL TREBALL

Género y políticas del trabajo en la España contemporánea

1836-1936

Col·lecció Història del Treball
Volum 2

Cristina Borderías (ed.)

Género y políticas del trabajo en la España contemporánea

1836-1936

Publicacions i Edicions



Icaria ✻ editorial

Introducción: Instituciones y género en la formación de los mercados de trabajo	
<i>Cristina Borderías</i>	9
Trabajo femenino y resistencia artesana	
<i>Juanjo Romero Marín</i>	39
Los límites del primer intervencionismo estatal en el mercado laboral: las Juntas de Reformas Sociales, las Delegaciones del Consejo de Trabajo y el empleo de mujeres y niños (Cataluña, 1900-1930)	
<i>J. M. Borrás Llop</i>	61
Los empresarios catalanes ante los proyectos de ley regulando el trabajo de las mujeres (1855-1912)	
<i>Soledad Bengoechea</i>	97
Género y sindicalismo en la industria textil (1836-1923)	
<i>Carles Enrech</i>	127
Género y Clase. Estrategias excluyentes del sindicalismo en el sector del metal. Barcelona, 1900-1936	
<i>Concepción Villar</i>	163
“Con gesto viril”. Política sindical y trabajo femenino en la industria del vidrio de Barcelona (1884-1930)	
<i>Jordi Ibarz</i>	191
Políticas patronales y sindicales en el sector de conservas de pescado (1890-1936)	
<i>María Luisa Muñoz Abeledo</i>	227
Mujeres y asociaciones obreras frente al seguro obligatorio de maternidad durante la Segunda República	
<i>Eulalia Vega</i>	253
Bibliografía	275
Resúmenes/abstracts	301
Notas sobre los autores	309

Introducción: Instituciones y género en la formación de los mercados de trabajo

Cristina Borderías

La segregación sexual del mercado de trabajo es uno de los fenómenos históricos más persistentes. Cuando hablamos de segregación ocupacional por género nos referimos al hecho de que hombres y mujeres se distribuyan de manera diferenciada en la estructura del mercado laboral, desempeñando distintas ocupaciones –segregación horizontal- y ocupando distintos niveles de la jerarquía laboral –segregación vertical- (Anker, 1997). Pero el concepto de segregación implica algo más: que dichas ocupaciones tienen reconocida distinta cualificación, distinto status y distinto salario, y que no se considera a hombres y mujeres como mano de obra sustitutiva. La persistencia de la segregación sexual del mercado de trabajo no reside en el tipo de trabajo que se desempeña, pues como sabemos, trabajos que son realizados por hombres en un determinado lugar lo son por mujeres en otro, y también que lo que hoy es considerado como un trabajo típicamente masculino pudo ser antes un trabajo “propio de mujeres” y viceversa. Cuando hablamos, pues, de persistencia nos referimos al hecho de que a igual cualificación real los trabajos femeninos son considerados como trabajos subalternos y de menor valor que los desempeñados por sus compañeros varones, y se realizan en condiciones de trabajo distintas. Los intentos de explicar esta persistencia han dado lugar a una elaboración teórica muy compleja por parte de distintas ramas de las disciplinas sociales y humanas, así como de la teoría feminista.

En las últimas décadas ha mejorado sensiblemente nuestro conocimiento de los mecanismos que regulan la segregación sexual del trabajo. A ello ha contribuido de forma notable la investigación histórica feminista, porque al explorar su desarrollo en distintos contextos económicos, sociales y políticos, ha mostrado la complejidad de factores explicativos en juego, cuestionando algunas de las hipótesis más asentadas en la teoría económica. Hipótesis explicativas que de manera muy sencilla podríamos agrupar de la siguiente forma:

- a) La segregación por género de las ocupaciones resultaría de las decisiones y preferencias de los trabajadores. El mercado en condiciones de competencia perfecta sería “ciego al género”, de modo que el que hombres y mujeres desempeñen trabajos distintos y distintamente valorados dependería exclusivamente de las diferentes características y comportamiento de la mano de obra, como son la formación, el capital humano, la productividad, la flexibilidad, la disponibilidad...; características que se desarrollan fuera del mercado. Las mujeres “elegirían” trabajos o profesiones que les permiten una mayor dedicación a la familia. Trabajos en los que la formación en capital humano es menos importante y las interrupciones de la trayectoria laboral debidas a las obligaciones familiares tienen menores repercusiones. Es decir, profesiones de menor nivel de formación y menor exigencia laboral. Desde esta perspectiva, la segregación ocupacional no obedece a la discriminación, sino a las preferencias, características y comportamiento de la mano de obra, es decir a “factores de oferta” o “factores exógenos” al mercado. Y allí donde hay discriminación ésta se deriva de un mal funcionamiento del mercado, de la existencia de monopolios, presiones sindicales o prejuicios de los empresarios, que a largo plazo el desarrollo de la libre competencia tiende a eliminar. Esta visión es compartida a grandes rasgos por la teoría neoclásica, las teorías del capital humano y la nueva economía de la familia.
- b) Las teorías marxistas así como las teorías del mercado dual consideran que la segregación sexual del trabajo se explica por la dinámica del capitalismo y del mercado. Para los teóricos del mercado dual y de la segmentación (Piore, 1983; Doeringer y Piore, 1971), el mercado de trabajo no es homogéneo; lo que quiere decir que no puede hablarse de un solo mercado de trabajo, sino de mercados de trabajo distintos (primario y secundario) que se caracterizan por tener distintos sistemas organizativos y disponer de distinto tipo de trabajadores, sin que exista movilidad de la mano de obra entre ambos mercados (o segmentos del mercado). Para los “teóricos del mercado dual”, la segmentación obedece a las necesidades que tienen las empresas con alta inversión en formación y tecnología de estabilizar y fidelizar la mano de obra, lo que lograrían creando condiciones de trabajo que aíslan a estos trabajadores de la incertidumbre, garantizando su estabilidad y potenciando su inversión en capital humano. Junto a este “mercado de trabajo primario”, existiría un “mercado secundario”, caracterizado por salarios más bajos, baja inversión de las empresas en formación, escasa promoción, elevada rotación de los

trabajadores e inestabilidad. Los teóricos radicales americanos (Gordon, Edwards y Reich, 1986) formularon una explicación distinta según la cual esta segmentación obedece a las necesidades del capital por dividir a los trabajadores y debilitar el conflicto entre trabajo y capital. Ahora bien, la determinación de los grupos sociales que ocupan uno y otro segmento obedece a factores exógenos ya que los empresarios utilizan las diferencias y antagonismos sociales “preexistentes” seleccionando la mano de obra a partir de las diferencias raciales, étnicas, religiosas o de género. De modo que la segregación de la mano de obra se debe –en palabras de Piore- a una “feliz coincidencia” entre los intereses del capital y las características de la propia mano de obra. Desde esta perspectiva serían los diferentes comportamientos de estos grupos sociales lo que explicaría quién ocupa los distintos segmentos del mercado laboral, atribuyendo, por ejemplo, a los hombres blancos las características requeridas por el segmento primario y a los negros y mujeres las requeridas por el mercado de trabajo secundario. Así, la mano de obra femenina se adaptaría de forma idónea a las características del mercado de trabajo secundario debido a su supuesta mayor dedicación a la familia, lo que la llevaría a tener menor interés en la formación y la promoción, presentar mayor inestabilidad y mayor rigidez, menor probabilidad de desarrollar redes de solidaridad y organización, y pocas expectativas salariales (Baron y Norris, 1976), es decir a características que no se originan en el mercado aunque éste contribuya a reproducirlas. A la vez que la fuerza de los sindicatos -mucho mayor en el segmento primario- coadyuvaría a frenar su entrada en las ocupaciones de dicho segmento.

Los estudios feministas han criticado desde distintas perspectivas -en las que no voy a entrar aquí- las hipótesis más arriba mencionadas. Frente a la idea de que el mercado es neutro y de que la segregación se explica por las diferentes características y comportamiento de la mano de obra en el mercado, se ha mostrado que el género es una clave fundamental de la organización del trabajo: de las políticas de contratación, los sistemas organizativos dentro de las empresas, la tecnología, las modalidades y cuantías del salario, etc... Aunque esta organización, y la demanda consiguiente, no viene determinada sólo por los intereses del capital sino por la presión de las asociaciones de trabajadores (Hartmann, 1976) para expulsar a las mujeres de los trabajos más cualificados y mantener la distinción entre trabajos masculinos y femeninos. La crítica feminista se ha dirigido también contra los conceptos de “elección” y “preferencia” manejados por la teoría neoclásica, subrayando que la familia

no es una unidad armónica exenta de conflictos en la que las decisiones se toman en función de la maximización de la utilidad de todos sus miembros, sino una “institución” atravesada por relaciones de poder y por el peso de valores culturales y tradiciones que condicionan la socialización durante la infancia, la distinta inversión en educación de hijos e hijas, y un papel distinto en la economía doméstica. “Decisiones” en las que cuentan también otros factores externos a la familia como la existencia de los servicios sociales disponibles, y las mismas condiciones de trabajo, entre otros. Si los factores de oferta son importantes, los factores de demanda no lo son menos, reforzándose mutuamente.

La investigación histórica ha aportado ya numerosos ejemplos que muestran cómo las condiciones de trabajo ofertado por el mercado tienen una repercusión en el comportamiento de la mano de obra, y ello es extensivo a las mujeres, que responden con menor absentismo, mayor continuidad y productividad a mejores condiciones de trabajo. A estas alturas está claro que no puede seguir utilizándose un “*job model*” para explicar las actitudes masculinas y un “*gender model*” (Feldberg y Nakano, 1982) para explicar el comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo; ambos modelos son necesarios para explicar tanto las trayectorias masculinas como femeninas. La historiografía y la investigación feminista han acumulado también numerosas evidencias que cuestionan la relación entre salario y productividad, mostrando la influencia de factores culturales y políticos, de costumbres y tradiciones. Y han puesto de relieve cómo las interrelaciones entre oferta y demanda varían en función del contexto histórico, socioeconómico y político, de modo que el análisis de la segregación del mercado de trabajo por género ha de hacerse desde una perspectiva histórica que tenga en cuenta el marco institucional y el contexto cultural.

En España tenemos ya un buen número de estudios históricos –especialmente para el período contemporáneo– sobre la división sexual del trabajo en distintos sectores y procesos de trabajo. Aunque inicialmente eran predominantemente descriptivos, sus resultados han tenido una enorme utilidad porque nos han permitido apreciar la gran variabilidad de pautas y dinámicas y por tanto la complejidad de los factores en juego. En los últimos años se ha avanzado en una línea más interpretativa que se ha propuesto contrastar hipótesis ya existentes y elaborar otras nuevas, aunque para sociedades históricas lo errático de las fuentes disponibles dificulta el contrastar de manera sistemática y completa todos los factores posibles contemplados por la teoría. Los

estudios microsociales han hecho aportaciones muy relevantes sobre el papel que el género ha tenido históricamente en el diseño de las políticas laborales y sobre la forma en que estas políticas han contribuido a la vez a reproducir los modelos de género. Ello hace especialmente relevante la perspectiva comparativa, pues permite relativizar resultados y matizar su significación en la elaboración de hipótesis teóricas. El sector industrial es probablemente el más estudiado hasta el momento (Camps, 1995; Candela Soto, 1998; Gálvez, 2000; Bibiloni y Pons, 2000; Llonch, 2001; Muñoz, 2003; Díaz, 2001, Arbaiza, 2000; Pérez-Fuentes, 2003; Hernández, 2003), seguido del sector servicios y del mundo de las profesiones (Nielfa, 1982; Borderías, 1993; Sarasúa, 1994; Ballesteros y Martínez Vara, 2001; Cabré y Ortiz, 2001; Ballarín, 2006) y en menor medida por el sector agrario y el mundo campesino (Escartín, 2001a; Borrás, 2002a; Sarasúa, 1995, 1998 y 2000). Algunos estudios han dedicado su atención al análisis de la estructura de género de los mercados de trabajo locales en los que hombres y mujeres diversificaban sus trabajos especializándose en ocupaciones distintas (Ferrer, 1994; Sarasúa, 1998; Escartín, 2001a; Pérez-Fuentes, 2003, Hernández, 2002). La sociedad pre-industrial ha sido objeto de un número más limitado de estudios sobre este tema, aunque no por ello de menor solidez, centrándose más en el medio urbano (Vicente, 1990; Romero, 1997 y 2005), que en el medio rural, o analizando cómo hombres y mujeres vehiculaban las conexiones entre uno y otro (Sarasúa, 1994).

Disponemos así mismo de estudios que, aún no ciñéndose al análisis de la segregación del mercado laboral, aportan datos e hipótesis sobre la importancia de algunos factores de carácter institucional, como la familia, el sistema educativo, el Estado, las asociaciones patronales, las asociaciones obreras y los sindicatos (Flecha, 1996 y 2003; Sarasúa, 1997 y 2002; Borrás, 2002b; Llonch, 1995, Nielfa, 2006, Martínez Soto, 2003); así como sobre los discursos sociales que sirvieron de referente y cobertura para el desarrollo de políticas laborales marcadas por el género, como fueron los discursos ilustrados en el XVIII (Carbonell, 1989; Bolufer, 1997; Sarasúa, 2004), o a finales del siglo XIX y principios del XX, los nuevos discursos de género en los que convergieron el higienismo, el krausismo, el catolicismo social (Aresti, 2001, Llona, 2002; Arbaiza, 2003; Burguera, 2006), el republicanismo (Sanfeliu, 2005) y distintas tendencias obreras (Martínez Soto, 2003; Arbaiza, 2003; Pérez-Fuentes, 2003).

Los distintos trabajos reunidos en este libro responden a una investigación colectiva cuyo objeto ha sido precisamente analizar las políticas del trabajo desarrolladas desde diversas “instituciones”, más en concreto el Estado, la patronal,

y las asociaciones obreras, y evaluar su influencia en la segregación sexual del trabajo durante el proceso de industrialización.¹ Esta introducción pretende, en primer lugar, esbozar de manera muy sintética el estado de nuestros conocimientos sobre el tema a nivel nacional e internacional y hacer explícitas las hipótesis que sirvieron de referencia y orientación para el desarrollo de nuestra investigación, y, en segundo lugar, presentar un análisis comparativo de los resultados de cada capítulo y un primer balance de nuestras aportaciones.

■ Continuidad y cambio en la división sexual del trabajo en la transición a las sociedades industriales.

La idea de que el mercado fue el que rompió una supuesta armonía pre-industrial basada en una división sexual del trabajo “complementaria”, ha quedado hoy día superada por la investigación histórica. La evidencia empírica sobre la pre-existencia de la segregación sexual del trabajo respecto al desarrollo de la sociedad industrial es hoy incontestable (Middleton, 1985 y 1988; Berg, 1988 y 1993; Rose, 1988; Frader y Rose, 1996). De hecho, las mujeres comenzaron a ser expulsadas de los gremios cuando menos desde mediados del siglo XV, y, aunque muchas de ellas continuaron accediendo a una cualificación informal, tuvieron cada vez más dificultades para completar un aprendizaje “oficial”; así que mucho tiempo antes de que los grandes establecimientos fabriles hicieran su aparición, los artesanos habían tratado de marginar o expulsar a las mujeres de sus talleres y sus organizaciones. Antes de la industrialización se había conformado ya una división del trabajo que sería heredada por los nuevos establecimientos industriales (Haftor, 1995; Honeyman, 2000), y reorganizada a la luz de los nuevos conflictos sociales y de los nuevos discursos de género. En la etapa preindustrial se esperaba, desde luego, que las mujeres contribuyeran a la economía familiar aunque se consideraba ya que su trabajo para el mercado debía ser compatible con el trabajo del hogar, y que su salario era un complemento de los ingresos domésticos, tal y cómo lo enunciaba la economía política clásica. Concepciones que se transfirieron a la nueva etapa industrial favoreciendo políticas laborales discriminatorias.

¹ Referencia del proyecto. *Sistemas, mecanismos y estrategias de control del mercado laboral (1840-1970). Una perspectiva de género*. Plan Nacional I+D+I (2003-2005). Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología. Acción estratégica para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Investigadora Principal: *Cristina Borderías*. Además de esta subvención, algunos de los autores recibieron una ayuda complementaria del Centre d'Història contemporània de Catalunya. Agradecemos desde aquí a estas instituciones el apoyo recibido.

En España, trabajos referidos a áreas con un distinto modelo industrializador han enfatizado estas continuidades, aunque las diferencias interpretativas entre unos y otros han dejado planteado un debate cuya relevancia debería estimular nuevas investigaciones. No es en modo alguno mi intención aquí dar cuenta de él “in extenso”, sino tan sólo destacar los elementos fundamentales del debate y la aportación de nuestra investigación al mismo.

En sus estudios sobre el sector de conservas de pescado de las economías marítimas gallegas, Muñoz (2003) había señalado ya que a partir de 1880, los fabricantes de las conserveras asentadas en la costa utilizaron las pautas de división sexual del trabajo que existían ya en el seno de las familias de pescadores; las mujeres se dedicaban a las tareas auxiliares de la pesca y a limpiar el pescado y prepararlo para la salazón, mientras los hombres se ocupaban en la pesca y en la salazón de la sardina, o aprendían otros oficios como el de hojalatería. Esta distinta cualificación habría sido utilizada por los primeros empresarios que, en función de ello, contrataban a mujeres en las plantas de transformación de la pesca y a los hombres en la fabricación de envases, una política que se mantuvo durante varias décadas. Las características del trabajo de hombres y mujeres responderían a lo que los teóricos de la segmentación, aludidos más arriba, han llamado el “sector primario y sector secundario” del mercado de trabajo; es decir, mientras los hombres seguían un aprendizaje oficialmente reconocido, tenían trabajos fijos y estaban sujetos a las reglas de los mercados internos, el trabajo de las mujeres era flexible e irregular –sometido a la estacionalidad de la pesca- y el aprendizaje era informal por lo que al no haber reconocimiento de la cualificación sus salarios eran muy bajos. Unas diferencias que Muñoz sitúa, también, en continuidad con la escasa valoración que las familias de pescadores habían otorgado históricamente al trabajo de las mujeres en la transformación del pescado; por realizarse dentro de los propios hogares de los pescadores y ser una actividad complementaria de un más amplio conjunto de actividades que incluían el trabajo agrícola, el cuidado del ganado, la venta de pescado..., adaptándose todas ellas a los requerimientos del cuidado de los hijos y del hogar. Esta distinta valoración del trabajo femenino, existente ya en las familias de pescadores, fue especialmente funcional para una industria que, buscando la contención de costes salariales, pudo sustituir la inversión tecnológica por el recurso intensivo a la mano de obra femenina. La falta de otras opciones laborales para las mujeres en esos mercados de trabajo locales permitió a los empresarios mantener dichas políticas, que respondían también a los intereses de los trabajadores varones, aspecto este último que Muñoz ha investigado específicamente para

este proyecto. Así, la segregación sexual del trabajo existente en las primeras industrias conserveras se basó en la ya existente dentro de las familias de pescadores en la etapa pre-industrial.

Argumentaciones similares encontramos en otros trabajos sobre el textil andaluz (Martínez López y Martínez Martín, 2003) o sobre el calzado mallorquín (Escartín, 2001b), aunque el desarrollo de estos dos sectores iba a ser, a largo plazo, muy distinto. Y también sobre algunas zonas textiles de Cataluña en la transición desde formas de trabajo desarrolladas en los talleres familiares protoindustriales a las primeras fábricas. En este caso, la elevada participación de las mujeres en los talleres familiares protoindustriales coexistía con una división sexual del trabajo dentro de los mismos -feminización del hilado y su preparación, masculinización del tejido, consideración del cabeza de familia como representante de los grupos domésticos y muy a menudo subcontratador - que propiciaría el que hombres y mujeres no fueran plenamente sustituibles para abastecer la demanda de mano de obra generada por los nuevos establecimientos fabriles, de modo que en las primeras fases de la industrialización tampoco se produjeron rupturas bruscas con las pautas laborales dominantes en la época pre o protoindustrial. (Ferrer, 1994, García Balaña, 2004a).

Contra un exceso de confianza en la continuidad nos alertan, sin embargo, algunas excepciones a estos modelos, precisamente en los primeros establecimientos fabriles catalanes donde, coincidiendo con la introducción de la mule jenny –la máquina de hilar que vino a sustituir las más ligeras y más pequeñas jennys-, el trabajo de la hilatura se masculinizó de manera prácticamente general, en ruptura con lo sucedido hasta entonces. Los hombres “se hicieron” con un oficio que hasta entonces había estado casi totalmente en manos de las mujeres. ¿Se puede atribuir este cambio –como algunos autores han hecho- al factor tecnológico? ¿Habría sido la mayor fuerza física exigida por estas máquinas lo que lo explica? ¿Fue, por el contrario, la influencia en los empresarios de un estereotipo cultural que negaba a las mujeres la capacidad de liderar los equipos encargados del funcionamiento de estas máquinas, su capacidad para subcontratar a ayudantes, de controlar el rendimiento y la productividad? Ninguno de los estudios que se han ocupado de ello hasta el momento tiene una respuesta definitiva. Pero algunos estudios de caso sirven para descartar interpretaciones unilineales, pues este proceso de masculinización no tuvo lugar en toda la geografía de la industrialización catalana. Todo parece indicar que los contextos locales de los mercados de trabajo son

imprescindibles para explicar la segmentación sexual del trabajo, pues allí donde había plena ocupación masculina, donde los obreros contaban con otras opciones laborales, las mujeres siguieron trabajando en el hilado (Ferrer, 1994; García Balañà, 2004). Mientras, en los lugares donde las oportunidades laborales para la mano de obra masculina eran escasas, los trabajadores adultos, apoyados en su capacidad organizativa y de movilización, se hicieron con un oficio que en la etapa preindustrial había sido desempeñado por mujeres (García Balañà, 2004). El cambio técnico creó las condiciones para una transformación de la organización del trabajo, pero ello no implica que la tecnología sea la explicación “determinante”. De hecho cuando se generalizó el uso de las máquinas selfactinas en la hilatura, la feminización del hilado tampoco fue general, a pesar de los intentos de los empresarios. Así, por ejemplo, en las cuencas del Ter y del Fresser, donde las alternativas de trabajo para los obreros varones eran escasas y las organizaciones obreras fuertes, la presión sindical logró retardar el cambio organizativo respecto a lo sucedido en otras zonas textiles catalanas (Smith, 1995).

Dos estudios más sobre la relevancia de la continuidad, en este caso sobre el País Vasco y sobre la ciudad de Barcelona, nos conducen a tener una visión más compleja de las formas y mecanismos a través de los cuales la división del trabajo pre-industrial se transfirió al trabajo en la era industrial. De lo dicho en los párrafos anteriores podría deducirse que las divisiones del trabajo según el género existentes en los hogares familiares eran básicamente estables y que fueron estas formas las que se transfirieron a los nuevos establecimientos industriales. Los dos casos a los que voy a referirme a continuación señalan, por el contrario, que en las últimas fases de la producción pre-industrial se produjeron ya cambios sustanciales en la división del trabajo por género cuyas nuevas modalidades serían las que se transferirían a la producción industrial. Lejos de coincidir en la caracterización y explicación de estos cambios, ambos estudios proponen, además, hipótesis explicativas radicalmente distintas. El trabajo de Arbaiza explica la segmentación sexual del trabajo que caracterizó la industrialización vizcaína por la diferente cualificación que los hombres y mujeres procedentes del sector artesanal tenían ya en las etapas previas a la industrialización. Pero esta diferencia, según la autora, no formaba parte de las tradiciones artesanales pre-industriales. Arbaiza sostiene que fue durante las dos primeras décadas del siglo XIX cuando la difusión de la ideología de la domesticidad -dominante ya en las clases bienestantes vascas- entre los artesanos mejor situados del metal (Durango, Ermua, Trucios en 1825) produjo una ruptura en la cultura artesanal. Así, al

contrario de lo que parecía haber sido hasta entonces la norma de los talleres tradicionales, las familias de estos artesanos comenzaron a restringir la transmisión del oficio a los hijos varones y, también, a invertir preferentemente en una mayor escolarización de éstos. Estas decisiones generaron desigualdades de cualificación que en el momento de la industrialización determinaron una estricta segmentación por género de la estructura del mercado: mientras los hombres pudieron acceder a la demanda de mano de obra de las nuevas industrias de bienes de equipo (sector siderúrgico y metalúrgico), las mujeres que habían quedado excluidas de la transmisión del oficio no tuvieron acceso a estos sectores y por tanto tuvieron que especializarse en las industrias de bienes de consumo y trabajos realizados a domicilio (servicio doméstico, pupilaje, lavanderas, costureras). Esta explicación remite al cambio en las estrategias económicas de las familias artesanas del metal debido a la influencia de elementos culturales ajenos a sus valores culturales tradicionales. Un cambio que sus miembros reforzaron, también, desde los gremios excluyendo a las mujeres de las corporaciones.

Los estudios de Romero (2005) sobre el artesanado barcelonés y sobre el papel de las mujeres en los negocios artesanos son ya bien conocidos. Su aportación (Capítulo 1.-Trabajo femenino y resistencia artesana) a este libro consiste en el análisis de las transformaciones que sufrió la división sexual del trabajo en las últimas fases de la producción artesanal, cambios que iban a tener un papel relevante en la distinta posición desde la que hombres y mujeres se enfrentaron al mundo fabril. El mismo tema analizado por Arbaiza en el caso del País Vasco, aunque con conclusiones básicamente distintas. Romero coincide con Arbaiza en señalar que en el período de liberalización de las relaciones laborales que siguió a la disolución de las ordenanzas gremiales, las esposas e hijas de los artesanos barceloneses participaban aún en el trabajo del taller artesano, si bien, mientras la transmisión del oficio seguía los cauces del aprendizaje formal tradicional, el de las hijas no tenía ya en esa época un reconocimiento “oficial” como el que había tenido en épocas anteriores cuando las mujeres eran admitidas como aprendizas en algunos oficios; algo muy similar a lo que había sucedido en otros países (Snell, 1985). En algunos casos, como el de los zapateros, el oficio reforzó además su carácter de patrimonio familiar, cerrándose a la entrada de trabajadores que no pertenecieran al estricto entorno de la familia; ello fue posible porque se mantuvo una estructura más homogénea del negocio cerrando el paso a la aparición de grandes talleres capitalistas, algo documentado también por Escartín (2001b) para el caso de Mallorca. Pero si hacemos caso de

lo que sugieren otros estudios europeos sobre los talleres familiares de los zapateros, incluso en este caso, el que las esposas conocieran y ejercieran el oficio igual que los zapateros, o el que llegaran hacerse cargo del negocio en determinadas circunstancias no significa que las relaciones dentro del gremio y de la familia fueran igualitarias. De hecho los zapateros, descritos por los historiadores como ejemplo de los trabajadores radicales, preservaron la definición del “*skill*” como masculina rechazando admitir mujeres en el sindicato; más aún, los estudios más recientes han desvelado que la misoginia fue un rasgo cultural característico de la cultura de los zapateros, cuando no lo era necesariamente de otros gremios (Clark, 1995). De ahí que la presencia de las mujeres en los talleres artesanos, e incluso el dominio del oficio no puede ser confundida con su “plena integración”. En la mayor parte de los oficios las mujeres eran consideradas como mano de obra no cualificada, y más barata antes del desarrollo de los nuevos establecimientos industriales. La hipótesis principal de Romero es que los cambios en la organización del trabajo de los talleres artesanos se aceleraron a partir de la penetración en el mundo artesanal del capital mercantil, y del consiguiente incremento de la competencia entre los artesanos; lo que tuvo lugar especialmente en el sector del textil y de la confección. Para hacer frente a esa nueva competencia los maestros recurrieron a la contratación de mano de obra femenina a bajo precio alterando la organización del trabajo tradicional. La resistencia que a ello opusieron los “oficiales” llevó al desarrollo de nuevas corporaciones que, con el apoyo de los maestros más pobres –los más perjudicados por la penetración del capital mercantil–, adoptaron actitudes muy beligerantes contra el trabajo femenino. Este conflicto entre oficiales y maestros se saldó con acuerdos –apoyados además por las autoridades políticas de la ciudad– que excluían a las mujeres del aprendizaje formal, a la vez que toleraban el trabajo femenino fuera de los talleres y sin ningún tipo de regulación laboral. Los maestros conseguían así afrontar la competencia en el nuevo contexto económico y los oficiales excluir a las mujeres de los trabajos regulados por las ordenanzas gremiales. Así las mujeres quedaron relegadas a los sectores manufactureros más precarios y de menor remuneración, siendo excluidas de la posesión formal de un oficio y del reconocimiento de una cualificación, una posición que las iba a colocar en una situación de clara desventaja cuando años después tuvieran que integrarse en el trabajo fabril. El que iba a ser sector líder de la industrialización catalana heredaba así las formas de división sexual del trabajo de las últimas etapas pre-industriales, que serían masivamente utilizadas por los empresarios fabriles en la nueva etapa de la competencia que se abriría en la segunda mitad del siglo XIX. Como señala

Romero, lo más decisivo no sería el tipo de trabajo que realizaban, sino su consideración como trabajo no cualificado y de bajo salario. Romero apunta así una trama explicativa que colocando los factores de demanda como motor del cambio, evidencia también cómo, en un contexto histórico de liberalización económica, debilitamiento del poder gremial y centralización, el papel del Estado en la cristalización de los cambios en la organización del trabajo habidos en el seno de los talleres artesanales en las etapas finales de la época moderna, fue decisivo. La centralidad del Estado en la regulación del acceso de hombres y mujeres al mercado de trabajo durante la época moderna ha sido destacada así mismo por Sarasúa, desde una perspectiva más general. Coincidiendo con Sarasúa (1997), Romero argumenta que aunque las diferencias entre hombres y mujeres no fueron creadas por el Estado, fueron reforzadas a través del sistema legal así como de las instituciones locales y supralocales. Pero el Estado, tal como Sarasúa y Romero muestran, no es una entidad autónoma, sino el resultado de intereses distintos y de la correlación de fuerzas de distintos grupos sociales. En sus estudios sobre el empleo en la España moderna Sarasúa ha mostrado la influencia de los discursos ilustrados y de la Iglesia en las políticas estatales sobre el empleo, la educación y la división sexual del trabajo (Sarasúa, 1997 y 2004). Su importancia queda también clara en el análisis del caso barcelonés. Claro queda también que en la Barcelona de la época, los intereses del capital comercial tuvieron una prevalencia en las políticas estatales, aunque la preservación del orden social exigía transacciones con otros grupos sociales que -en la línea de la política ilustrada- se saldaron aceptando el derecho de las mujeres al trabajo, reconociendo su necesidad para las economías familiares y para el crecimiento económico, pero manteniéndolo mientras fuera posible en el espacio doméstico o, en su defecto, como trabajo subsidiario fuera de los ámbitos regulados por las corporaciones, lo que beneficiaba tanto al capital comercial como a los obreros cualificados. Romero corrobora lo señalado hace ya años por Carbonell cuando afirmaba que en la transición a la época contemporánea se había producido una “desvalorización” del trabajo de las mujeres (1989).

Así, mientras Arbaiza explica la continuidad entre la producción artesanal y la industrialización poniendo el énfasis en los factores de oferta -la familia, la formación, la cualificación- y formula una hipótesis de carácter culturalista -la influencia de la ideología de la domesticidad-, Romero da preeminencia a factores de demanda, como los cambios en las políticas empresariales y obreras, así como al papel del Estado, formulando una hipótesis de carácter

“económico-social”. Harán falta, desde luego, nuevos estudios antes de tener un cuadro más completo de las conexiones entre las culturas del trabajo pre-industrial y las nuevas culturas fabriles, pero los trabajos de Arbaiza y de Romero abren caminos y sugieren hipótesis interpretativas que deberían servir para dar un nuevo impulso a estas investigaciones.

■ Políticas laborales y género en la formación de los mercados de trabajo industriales: Estado, patronos y obreros frente al trabajo femenino.

Desde finales de los años sesenta, el tema del trabajo femenino ocupó uno de los lugares de atención preferente para la historia de las mujeres en España. En los últimos años esta temática se ha renovado considerablemente, siendo el análisis de la segmentación sexual de los mercados de trabajo un objeto de análisis central. Entre estos estudios podemos distinguir aquellos que han abordado el análisis de uno o varios factores concretos –la socialización familiar, la educación, las instituciones, la tecnología....- o bien aquellos que han intentado contrastar, en el caso de una empresa o un sector concreto, la influencia relativa de factores múltiples. No es mi intención, en modo alguno, elaborar aquí un estado de la cuestión, tan solo me referiré muy brevemente y muy selectivamente a aquellos estudios que han explorado el peso de los factores institucionales, como el Estado, la patronal y las asociaciones obreras, y que han constituido el marco de referencia en el cual hay que situar nuestras aportaciones.

□ El papel del Estado a través de la legislación laboral: causas, apoyos y efectos sobre el mercado de trabajo.

El papel del Estado en la segmentación del mercado laboral no se realiza, como todos sabemos, únicamente a través de la legislación laboral. La educación ha sido, entre otros, uno de los medios más eficaces de influir en la producción y reproducción de la división sexual del trabajo, como han mostrado, por ejemplo, los trabajos de Sarasúa (1997 y 2002) sobre las políticas educativas de los gobiernos ilustrados y la desigualdad de escolarización de niños y niñas durante el siglo XVIII y XIX; los de Flecha sobre las dificultades de acceso a la enseñanza universitaria, o desde otra perspectiva, los estudios pioneros de Borrás (Borrás, 1996 y 2002^a y 2002b) sobre la relación entre trabajo, familia, alfabetización y sistema escolar.

La legislación laboral es el mecanismo más directo de intervención del Estado en la organización del trabajo, aunque sus efectos sobre la división

sexual del trabajo nos son mucho menos conocidos. La libre contratación era central para la economía liberal, y al contrario de lo que pueda pensarse, el proteccionismo, tal como fue finalmente formulado, no la desafió, pues se basó en la idea de que mujeres y niños, a diferencia de los hombres adultos, no eran capaces de establecer contratos libremente, acuñándose para ellos el término de “fuerzas medias” (Frader y Rose, 1996). En España, los estudios sobre la legislación protectora se cuentan entre las primeras producciones de la historia de las mujeres (Capel, 1982; Núñez Orgaz, 1987 y 1989) y han sido reactualizados recientemente intentando situar el caso español en el contexto del también renovado interés europeo por la significación y el alcance de la legislación laboral, así como por el apoyo de los distintos grupos sociales (Nielfa, 2003 y 2006).

El debate dista, aún hoy, de estar cerrado, aunque los términos en que se plantea han evolucionado considerablemente. Ha quedado superada ya la clásica polarización inicial entre el feminismo radical, que consideraba la legislación “protectora” como un mecanismo para reforzar el patriarcado (Hartmann, 1976; Barret, 1980) y las interpretaciones que la consideraron como un instrumento para paliar los negativos efectos que sobre las condiciones de vida de la población estaban teniendo las condiciones de trabajo (Humphries, 1981 y 1991) y por tanto como precursora del Estado de Bienestar. Desde entonces, la prolífica investigación en este campo ha contribuido a cambiar los términos del debate, distinguiendo entre usos intencionados de la legislación y causas finales: que los obreros varones fueran hostiles al trabajo de las mujeres, como mostraron ya hace tiempo algunos estudios clásicos (Musson, 1954; Roberts, 1985) o incluso que se beneficiaran de la legislación, no quiere decir que fueran su causa (Walby, 1986; Humphries, 1991).

Hay, sin embargo, algunas cuestiones de las fases iniciales del debate que aún permanecen abiertas, como por ejemplo si la posición que los obreros varones (y sus asociaciones) tomaron en relación a la legislación hay que verla como expresión de la difusión entre las clases trabajadoras de la ideología de la domesticidad o si fue el resultado más concreto e inmediato de la competencia entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, y por tanto el resultado de la resistencia de los sectores obreros afectados por dicha competencia; sectores que, en todo caso, recurrieron a dicha ideología para ganar alianzas con otros sectores sociales en favor de la legislación. Esta última hipótesis se ha asentado en la diversidad de actitudes obreras respecto a la legislación, actitudes que, en el caso británico, variaban, al parecer,

según la organización del trabajo existente en las distintas zonas del país: de modo que allí donde no había competencia entre la mano de obra, fuese por el distinto tipo de trabajo o porque la contratación era familiar, no hubo oposición de los obreros varones (Humphries, 1981; Rose, 1988; Secombe, 1986), lo que parece indicar que la cuestión no era el trabajo o la ideología del *varón ganador de pan*, sino la amenaza de la competencia (Secombe, 1986). Otras interpretaciones han señalado que el apoyo de los obreros a la legislación específica sobre el trabajo femenino se basaba en la esperanza de que dicha “protección” pudiera extenderse con el tiempo a todos los trabajadores (Boxer, 1986). La hipótesis de la influencia de las asociaciones obreras en el desarrollo de la legislación protectora, ha sido puesta en cuestión en muchos países debido a que cuando ésta comenzó a implementarse aquellas eran aún muy incipientes (Humphries, 1991). De todas formas, como ha señalado Canning (1996) “el considerar la legislación protectora como perversa, paternalista o patriarcal puede evitar el verla como lugar de conflicto y negociación entre empresarios, trabajadores y el Estado, cuyo resultado lejos de ser predecible e ineluctable fue contingente”. Efectivamente, una publicación reciente que recoge estudios de once países, muestra la gran diversidad tanto respecto a la intencionalidad y objetivos de la ley, como a las causas y soporte social de la legislación laboral (Wikander, 1995). Por otro lado el desarrollo de la legislación dentro de un mismo país, atravesó etapas distintas tanto por la naturaleza de los problemas a los que pretendía responder, como por los grupos sociales que le dieron cobertura y el tipo de discursos sociales que la sostuvieron (Rose 1992; Wikander, 1995; Coffin 1996; Frader y Rose, 1996).

Desde posiciones culturalistas se ha planteado la cuestión en términos algo más complejos, señalado que la libre contratación de mujeres no sólo era vista por los obreros como competencia en el mercado de trabajo, sino como amenaza a la jerarquía patriarcal y a las nuevas concepciones de la masculinidad que incluían el ideal de mantener a la familia (Frader y Rose, 1996). De hecho los apoyos que algunos sindicatos dieron a esta legislación a finales del XIX se basaron en la idea de que el lugar de la mujer estaba en el hogar (Rose 1992; Jones, 1983). De todas formas hay que observar que esta interpretación se refiere al último tercio del siglo XIX, cuando las asociaciones eran más fuertes y la ideología del *male breadwinner* se hallaba más extendida, un período en que la legislación estaba ya relativamente avanzada. De modo que si esta explicación aborda en manera más global el trasfondo de las actitudes obreras frente al trabajo femenino, es más difícil que les pueda otorgar un papel relevante en el origen de la legislación protectora.

Otra cuestión largamente discutida ha sido la referente al impacto real que la legislación tuvo sobre la segmentación del mercado de trabajo, dado el limitado número de sectores a los que afectaba, y su escasísima aplicación (Humphries, 1991). Lo cierto es que, aún incluso desde las posiciones más escépticas, se ha reconocido que la legislación reforzó la idea de que los hombres eran los responsables del sustento familiar y las mujeres del cuidado de los hijos y con ello, a largo plazo, contribuyó a limitar el marco de opciones laborales que permitían a hombres y mujeres desarrollar sus papeles sociales, legitimando además la idea de la diferenciación salarial (Walby, 1986; Humphries, 1991; Coffin, 1996; Rose, 1988). Algunas autoras han señalado también la necesidad de situar esta legislación en un contexto político más amplio, como ha hecho Stone (1996) al argüir que la construcción de la tercera república francesa implicó la definición de un nuevo modelo de Estado íntimamente ligado a los ideales republicanos de familia y de un orden social “generizado”, lo que acabaría permeabilizando la legislación laboral. Al reexaminar la historia de la legislación en Gran Betaña, Frader y Rose (1996) han señalado, también, que se desarrolló a través de iniciativas legislativas que fueron centrales para la formación del estado liberal en la Inglaterra Victoriana.

En España, como Nielfa ha subrayado recientemente, parece prevalecer hoy la idea de que el peso de las élites reformistas (conservadores, social-católicos, krausistas, socialistas) fue especialmente relevante (Calle, 1989; Arbaiza, 2003). Conocidas son las tesis sobre el peso que la mortalidad infantil tuvo en el desarrollo de la legislación “protectora” (Nuñez Orgaz, 1987). Nielfa (2003 y 2006) sin embargo, ha destacado otros factores explicativos. Para estas élites, según la propia Nielfa, la primera legislación laboral más que al intento de mejorar las condiciones de trabajo sirvió para respaldar la difusión del nuevo modelo de relaciones de género entre las clases trabajadoras, asegurar el cumplimiento de las funciones domésticas por parte de las mujeres y la reserva de puestos de trabajo para los varones frente a la competencia femenina. Aunque –admite– la presión para adecuar el marco legislativo español a las tendencias europeas jugó un papel si cabe mayor (Nielfa, 2006). Vega subraya lo mismo para el caso de la legislación del Seguro obligatorio de Maternidad que se activó gracias los acuerdos de la primera conferencia internacional de la OIT celebrada en Washington en 1919 (ver cap. 8 de este libro).

La mayoría de los estudios –pocos aún– que han analizado el apoyo de los obreros a la intervención estatal se han basado en el análisis de los progra-

mas de los partidos políticos o sindicatos y de declaraciones congresuales de carácter excesivamente general, sin a penas descender al análisis de sectores y estrategias políticas concretas, lo que hace muy difícil dilucidar esta cuestión. Algunos trabajos recientes se han orientado a tratar de explicar el por qué del apoyo obrero. Dos son las hipótesis fundamentales al respecto: una -de carácter culturalista- según la cual éste estuvo inspirado por los nuevos modelos de género (Arbaiza, 2000), y otra de carácter más social según la cual la competencia en el mercado de trabajo fue el factor principal (Nielfa, 2003). De todas formas, la reclamación del intervencionismo estatal no fue el único, ni tal vez el más relevante de los mecanismos de segregación del mercado de trabajo a que recurrieron los obreros; a lo largo del siglo XIX, éstos desarrollaron estrategias más directas a pie de fábrica. Algo sobre lo que volveremos en seguida.

Una cuestión pendiente de un programa de investigación en mayor profundidad es el análisis del impacto de esta legislación sobre el mercado de trabajo. Al respecto parece haber hasta ahora un consenso sobre su limitado radio de acción; en primer lugar porque no se aplicó al trabajo agrario, ni al trabajo doméstico, ni al trabajo a domicilio, los sectores que agrupaban a la mayoría de las trabajadoras (Capel, 1982; Martínez Veiga, 1995), y en segundo lugar por la limitada capacidad del Estado para garantizar su aplicación en la industria. El capítulo de Borrás (Capítulo 2.- Los límites del primer intervencionismo estatal en el mercado laboral: las Juntas de Reformas Sociales, las Delegaciones del Consejo de Trabajo y el empleo de mujeres y niños Cataluña, 1900-1930) constituye un paso más en el intento de aclarar esta cuestión. Como nos recuerda en la introducción a su capítulo, son numerosos los estudios que han señalado ya el freno que para su aprobación primero y para su aplicación después supuso la resistencia de la patronal. Borrás muestra la capacidad de la patronal para influir en la configuración y las decisiones del entramado institucional que debía vigilar su aplicación -Las Juntas Locales de Reformas sociales y las autoridades locales- (García Ninet, 1975; Montero, 1980; Rey Reguillo, 1986; Palacio, 2000); así como también la resistencia de las propias mujeres (Capel, 1982; Nielfa, 2006). Pero como señala Borrás, la responsabilidad de esta ineficacia no puede descargarse únicamente sobre las espaldas del empresariado, pues en ello estuvieron directamente implicados los poderes públicos. Su capítulo pretende avanzar en el seguimiento de la efectividad de la regulación de la actividad de menores y mujeres en Cataluña, un ámbito cuya elección, como dice el propio autor, no necesita ser justificada, debido al importante peso del trabajo femenino en el que fue el sector líder de la in-

dustrialización catalana. Para ello se centra en el estudio de la configuración, competencias y actividad llevada a cabo por las Juntas Locales y Provinciales de Reformas Sociales –encargadas de la supervisión de la ley– y de sus relaciones con las autoridades locales, con los inspectores del Trabajo y con la Administración laboral. El análisis de Borrás muestra el complejo despliegue de las estrategias empresariales para hacer frente al intervencionismo estatal: de un lado influyendo directamente en la configuración del entramado que había de controlar el cumplimiento de la ley; de otro utilizando el destacado papel que les otorgaba la ley dentro de las Juntas para obstaculizar su funcionamiento; y por último entorpeciendo en sus respectivas empresas las visitas de inspección. Las Juntas locales y provinciales de Reformas Sociales, según Borrás, fueron el resultado de un pacto de Estado, no formal, con la patronal catalana por el cual aquel renunciaba al monopolio intervencionista, mientras la patronal conseguía imponer su presencia en el *eje intervencionista*, como señaló en su día Fernando del Rey (1986). La actitud obstruccionista de los gobernadores civiles a la aplicación de la ley muestra que el Estado asumió la imposición patronal que, en Cataluña, por el elevado recurso del textil a la mano de obra femenina, fue especialmente dura. Más contundente aún es la hipótesis de Borrás sobre la incidencia de la legislación protectora durante el primer tercio del siglo XX, al señalar que “no cabe atribuir a tan tardío y limitado intervencionismo una incidencia efectiva en el mercado laboral”, aunque no descarte –siguiendo a Scott– que ésta a largo plazo pudiera servir para ligar el destino de las mujeres a trabajos secundarios y con bajos niveles de remuneración.

El capítulo de Bengoechea (Capítulo 3.- Los empresarios catalanes ante los proyectos de ley regulando el trabajo de las mujeres, 1855-1912) analiza también las estrategias desarrolladas por los empresarios catalanes frente a las iniciativas legislativas del Estado, estrategias que no sólo se desplegaron en sede parlamentaria en el seno de las empresas, y en las Juntas Locales de Reformas Sociales, sino a través de las corporaciones patronales. Pero, como Bengoechea muestra, el empresariado era un grupo heterogéneo cuyas diferencias, más allá de las tendencias ideológicas y políticas, derivaban de los intereses económicos más inmediatos. Así, el distinto grado de resistencia que los empresarios textiles del Llano y de la Montaña catalana ofrecieron a algunas de las leyes que ponían trabas a la contratación de mujeres estuvo directamente relacionado con la distinta importancia que el costo de la mano de obra tenía en la producción de sus empresas. La investigación de Bengoechea muestra también los desajustes entre los discursos sobre las relaciones de gé-

nero mantenidos por las clases medias -en especial los sectores conservadores y social católicos- y las posturas que en su calidad de empresarios textiles mantuvieron algunos de sus miembros más destacados. Los empresarios más beligerantes justificaban su posición con dos argumentos complementarios: la supervivencia de la industria catalana, cuyo nivel de competitividad podría haberse visto amenazado en el caso de tener que sustituir mujeres por hombres, y la necesidad imperiosa que las familias tenían de acumular varios salarios; lo que muestra que los empresarios no asumieron el interés del reformismo social por hacer extensiva a los obreros la ideología del salario familiar. Por el contrario argüían que el trabajo de las mujeres no conllevaba el abandono de los hijos, pues éstos trabajaban desde muy temprana edad junto a sus padres; y que el trabajo de los niños coadyuvaba a la moralización de las familias obreras porque las mantenía unidas, alejaba a sus miembros del vicio y la delincuencia asociados a la ociosidad y aseguraba a los menores el aprendizaje de un oficio. A principios del siglo XX, ese modelo familiar, utilizado para contrarrestar las acusaciones públicas de “egoísmo” y “explotación” que les llegaban desde distintos sectores sociales, era, sin embargo, una experiencia fabril en decadencia. De todas formas, los empresarios tenían mucho cuidado en aclarar que cuando se contrataba a mujeres se hacía en “trabajos propios de su sexo” y que debido a sus menores salarios la jerarquía masculina en la familia estaba asegurada. Un discurso transaccional entre los valores propios de las culturas artesanales preindustriales y los de las nuevas culturas fabriles en las que el concepto de salario familiar acabaría convirtiéndose en un elemento significativo de la respetabilidad obrera.

Los cálculos de los empresarios sobre el posible impacto de la ley en los costos salariales partían de un supuesto raso y claro: la contratación de mano de obra masculina en los mismos puestos que las mujeres habían venido realizando acarrearía un incremento de los costos salariales sin que en contrapartida hubiera un aumento de la cualificación o de la productividad. Muchos empresarios habían hecho pública su preocupación por las dificultades que conllevaría encontrar hombres con la cualificación necesaria para sustituir a las mujeres. Que no se trataba de un discurso retórico lo muestran el sinnúmero de exenciones solicitadas, lo que también ocurriría, por ejemplo, en pleno Franquismo cuando muchos sectores empresariales no encontraban mano de obra para sustituir a las mujeres casadas que se veían obligadas a dejar el trabajo a raíz de la ley sobre excedencias forzosas por matrimonio (Borderías, 1996). La rígida segregación sexual del trabajo existente evitó que los empresarios dejaran de contratar mujeres. El discurso de los empresarios

catalanes evidencia que en la Cataluña industrial de la época la subsistencia familiar era un hecho colectivo y también que la consideración del hombre como cabeza de familia no residía en el hecho de ganar un salario suficiente para mantenerla, algo que los empresarios catalanes no asumieron, sino en la existencia de un diferencial salarial que los empresarios asumían como un hecho “natural” y utilizaban en la gestión de sus negocios. Los empresarios no respaldaron unánimemente la legislación y los empresarios textiles catalanes, incluso los conservadores y católico-sociales, menos que ningún otro sector. Los capítulos de Borrás y Bengoechea cuestionan también que la legislación protectora, a fuer de moratorias, exenciones y trabas a su cumplimiento pudiera haber tenido un impacto directo en la segmentación del sector textil catalán, al menos durante el primer tercio de siglo. Cosa diferente es que las concepciones sobre las relaciones de género que subyacían a la legislación contribuyeran a legitimar y reforzar la discriminación salarial existente. Una discriminación que sin ser nueva, en el contexto de competitividad creciente que afectaba a la industria textil, resultaba crucial, máxime cuando se vislumbraba ya la feminización prácticamente total del sector, algo que la legislación no pudo impedir.

□ Trabajadores y asociaciones obreras frente al trabajo de las mujeres

La legislación laboral no fue ni el único ni el principal lugar de conflicto y negociación entre empresarios y trabajadores en torno al trabajo de las mujeres. La investigación reciente está llena de ejemplos de cómo el género ha tenido históricamente un papel fundamental en la organización del proceso de trabajo: en la determinación de quien trabaja, en qué trabaja, como lo hace y que valor social y monetario se le reconoce a su trabajo; y también de cómo la mayor parte de los conflictos entre empresarios y trabajadores, durante al menos la primera etapa de la industrialización, estuvieron provocados por el control sobre el proceso de trabajo —el aprendizaje, la contratación, los ritmos de trabajo, la calidad del mismo— y las políticas de valoración del trabajo y de reducción de costos salariales (Enrech, 2003 y 2005a). En ese contexto conflictual las mujeres fueron vistas como competencia porque los empresarios las utilizaron para erosionar el control de la mano de obra cualificada sobre los procesos de trabajo y disminuir los costos salariales. Ello fue posible porque el trabajo femenino tenía ya menor valor en la sociedad pre-industrial (Rose, 1992; Berg, 1988; Middleton, 1988). Otro de los argumentos clásicos para explicar el recurso que algunos sectores hicieron a la contratación de la mano de obra femenina es el relativo a su supuesta “docilidad”. Sin embargo la historiografía más reciente está comenzando a poner seriamente en cues-

tión lo que cada vez más aparece como un estereotipo y una afirmación que requiere, en todo caso, ser contextualizada (Rose, 1992; Maruani, 1984).

En España sabemos poco aún sobre las estrategias desarrolladas por los trabajadores y las asociaciones obreras para enfrentarse al trabajo de las mujeres, uno de los temas centrales de nuestra investigación, y al cual se dedican los capítulos cuarto al octavo de este libro. Algunas investigaciones sobre distintos países europeos han abierto el camino, señalando la multiplicidad de dichas estrategias: desde el rechazo a aceptar a las mujeres como aprendizas -un mecanismo típico de la cultura gremial (Liddington y Norris, 1978)- a su exclusión de determinadas ocupaciones, o cuando éstas fracasaban, el recurso a la nueva delimitación de trabajos masculinos y femeninos dentro incluso de un mismo proceso de trabajo (Guilbert, 1966; Taylor, 1983; Cockburn, 1983; Coffin, 1996). La cualificación y el salario fueron también objeto de permanente conflicto pues la contratación de mujeres fue utilizada por los empresarios como instrumento de de-cualificación y reducción de costos. Por ello, algunos autores han sostenido que la hostilidad de las asociaciones obreras respecto a las trabajadoras no era porque éstas fueran mujeres sino porque su contratación amenazaba el empleo, el status y el salario masculino (Turner, 1962; Humphries, 1991). Sea como fuere, los conflictos por la cualificación y el salario fueron afrontados por las asociaciones obreras de maneras muy diversas e incluso aparentemente contrarias. Así por ejemplo, la reivindicación de igualdad salarial fue una táctica excluyente por parte de algunas asociaciones obreras en la esperanza de que a igual salario los empresarios preferirían contratar hombres (Gordon, 1991; Cook, Lorwin y Daniels, 1984). Las estrategias obreras no se ciñeron sólo al espacio fabril sino que afectaron también a las propias organizaciones. Uno de los medios utilizados para restringir el empleo de mujeres en determinadas ocupaciones fue prohibir su entrada en las asociaciones obreras (Jowitt y McIvor, 1988), fomentando la creación de asociaciones exclusivamente femeninas o creando secciones específicas para mujeres (Cook, Lorwin y Daniels, 1984). Las estrategias utilizadas dependían, en buena parte, de las tradiciones gremiales existentes en los distintos oficios (Clark, 1995). El que estas estrategias tuvieran éxito dependía, a su vez, de un buen número de factores: la fuerza de la asociación, la existencia de fuentes alternativas de ingresos para los hombres, el grado de competencia entre los empresarios, el estado tecnológico o económico de la industria, etc.... Algunas investigaciones sostienen que la capacidad de las asociaciones fue limitada y que sólo consiguieron imponer sus condiciones cuando contaron con la aceptación o la complicidad del empresariado (More, 1980; Lee, 1981), lo que

lograron cuando éstos temían el riesgo de un conflicto con los trabajadores (Lazonick, 1979) o cuando el peso de las políticas públicas o de los valores culturales añadía otros riesgos.

En España las primeras investigaciones sobre este tema se centraron en el análisis de la postura programática de los partidos y sindicatos obreros (Capel, 1982; Nash, 1981; Núñez Pérez, 1989), pero la investigación sobre las estrategias concretas a pie de fábrica no ha tenido un gran desarrollo posterior. Tenemos algunos estudios, eso sí, que, en la línea de Turner y Lazonick, muestran cómo la cualificación obtenida por algunos colectivos de trabajadores varones fue más una construcción social producto de las estrategias de presión de los obreros varones que el resultado del contenido real del trabajo (García Balañà, 2004; Smith, 1995). Sin embargo, los estereotipos son tan fuertes que incluso los historiadores tienden a no reconocer a las obreras su cualificación, aún cuando realizan el mismo trabajo que los hombres. Así lo apunta Gálvez respecto al tratamiento que la historiografía ha dado a las cigarreras (Gálvez, 2000). Salvo escasas excepciones (Martínez Soto, 2003; Muñoz, 2003) la historiografía ha desconocido o minimizado el impacto que las estrategias obreras tuvieron en la segmentación sexual del mercado de trabajo. Nuestro proyecto se propone precisamente venir a llenar este vacío en cuatro sectores concretos: el textil, el metal, el vidrio y la conserva.

Sobre el sector textil catalán contábamos ya, como hemos mencionado más arriba, con trabajos que habían planteado para períodos concretos algunas hipótesis sobre el peso del societarismo de oficio y de las asociaciones obreras en la segmentación sexual del trabajo. Carecíamos, sin embargo, de un estudio de la cuestión que, planteado desde el largo plazo, permitiera observar la evolución de las estrategias obreras y de las dinámicas de negociación con el empresariado y con las propias mujeres. Es precisamente este análisis desde el largo plazo lo que permite a Enrech (Capítulo 4.- Género y sindicalismo en la Industria textil, 1836-1923) desvelar que las políticas excluyentes desarrolladas por las asociaciones obreras en el textil no fueron coyunturales, sino que se desarrollaron de manera sistemática a lo largo de los casi cien años que van desde la instauración de la libertad de industria en 1836 a la dictadura de Primo de Rivera. Enrech distingue tres períodos caracterizados por tácticas distintas. Durante el primero -que abarca hasta la crisis industrial de la década de los ochenta- los oficios masculinos, fundamentalmente los tejedores, pero también los hiladores, pretendieron impedir el acceso de las mujeres a determinadas ocupaciones integrándolas en el sindicato; pues

cuando los empresarios aceptaban la bolsa de trabajo sindical éste lograba un considerable control sobre el proceso de contratación. En este período era habitual que en los casos de oficios en los que trabajaban hombres y mujeres, también se jugara a fondo la carta de la igualdad salarial por considerarse un medio de desanimar el interés del empresariado por contratar mujeres. La combinación de ambas tácticas, utilizadas con mayor intensidad en las zonas de Cataluña con un mercado restringido para los obreros varones, fue relativamente exitosa, permitiendo a las asociaciones frenar las políticas empresariales de feminización e incluso “capturar” alguno de los oficios que hasta el momento habían sido desempeñados por mujeres, especialmente el trabajo en la hilatura. En el tejido, la feminización vino de la mano de la difusión de los telares mecánicos. Los tejedores hicieron frente a ello reclamando para sí el monopolio de los telares manuales, y cuando éstos desaparecieron, ya en el primer tercio del XX, optaron por una nueva forma de “segregación” pretendiendo que los telares grandes y los productos mejor pagados se reservaran para los hombres, mientras se toleraba el empleo de mujeres en los telares pequeños. En este primer período, los líderes textiles utilizaban ya la retórica de los nuevos modelos familiares emergentes, presentándose como responsables del mantenimiento de la familia frente a la “mezquindad” de los empresarios cuya política de contratación de mujeres y niños ocasionaba la pobreza y la degeneración de las clases trabajadoras, a la vez que degradaba su “masculinidad”. Esta hostilidad no fue, sin embargo, general pues allí donde los obreros varones contaban con más y mejores oportunidades de trabajo no hubo oposición a la feminización, lo que viene a significar que fue la competencia más que consideraciones de tipo cultural, la que activó las estrategias excluyentes aunque los obreros, para avalar sus exigencias y ganar legitimidad y apoyos, utilizaran los recursos discursivos a su alcance. El segundo período (1880-1913) estuvo marcado por una coyuntura económica desfavorable debida a la modernización tecnológica, a la competencia entre fabricantes, al paro y a la desintegración de la Federación textil de las Tres Clases de Vapor. En ese contexto las actitudes de resistencia a la presencia de las mujeres se radicalizaron dando paso a una campaña abierta por la “exclusión” en la que se recurriría a las movilizaciones dentro y fuera de la fábrica, y en la primera década del siglo a la reclamación de la aplicación de la “legislación protectora”. El “¡Fuera las mujeres casadas de las fábricas!” se convirtió en una consigna utilizada ya sin ambages que se difundía, entre otros medios, a través de la prensa obrera de la época. Pero esta oposición no podría evitar a que a finales del siglo XIX el textil estuviera prácticamente feminizado, de modo que en el tercero y último de los períodos que abarca

el estudio de Enrech (1913-1923), los conflictos se plantearon en un nuevo plano. Así, en el contexto de las movilizaciones llevadas a cabo por las trabajadoras del textil durante el año 1913, los obreros prestaron su apoyo porque el alargamiento de las jornadas de las obreras (trabajaban entre una y tres horas diarias más que los hombres de otros sectores) se habían hecho ya incompatibles con la realización de las tareas domésticas. De otro lado, los conflictos se desplazaron al interior de las asociaciones obreras, donde al plantearse la constitución de un sindicato único, a la vez que la entrada de las mujeres en la dirección sindical, las antiguas asociaciones de oficio se opusieron porque la mayor parte de la afiliación iba a ser femenina. Así que los escasos intentos de integrar de pleno derecho a las mujeres en la lucha sindical fracasaron por el miedo de los oficios masculinos a perder sus últimos privilegios. Sin tener en cuenta este fracaso no puede entenderse ni la formación del sindicalismo textil, ni las actitudes que las obreras iban a tener en el futuro respecto a sus organizaciones.

En el caso del sector estudiado por Conchi Villar (Capítulo 5.- Clase y género: las estrategias de exclusión del sindicalismo en el sector del metal. Barcelona, 1900-1936) la incorporación de las mujeres fue mucho más tardía -a finales del siglo XIX- y se hizo inicialmente sólo en la fabricación de pequeñas manufacturas metálicas, no en el subsector de la metalurgia ni tampoco en los considerados “oficios tradicionales” masculinos. La resistencia obrera a la progresiva presencia de las mujeres pasó por dos fases distintas. En un inicio, de manera idéntica a como había sucedido en el sector textil años antes, las asociaciones obreras intentaron limitar la competencia de dos formas: en primer lugar intentando atraer a las mujeres al sindicato y en segundo lugar reivindicando la igualdad salarial. La cuestión de la sindicación femenina fue un conflicto de primer orden en éste tanto como en el resto de sectores que hemos analizado. En el metal, la preocupación por la sindicación femenina estaba directamente relacionada con el control del mercado de trabajo, por lo que dejó de interesar a las asociaciones cuando no lograron que la patronal aceptara el uso exclusivo de la bolsa de trabajo sindical. Como Villar ha podido documentar, la igualdad salarial fue una táctica manifiestamente excluyente que los sindicalistas no ocultaban pues amenazaban abiertamente a los empresarios con emprender acciones para imponer la sustitución de las mujeres por varones si no se avenían a pagarles lo mismo que a los hombres. El fracaso de estas tácticas abrió el camino a una política clara de exclusión cuyos medios variaron en función del tipo de trabajo y de la cualificación. En los trabajos cualificados se vetó la entrada de mujeres en el aprendizaje.

En los no cualificados se pactó con los empresarios la reserva de los puestos de trabajo que exigían fuerza física para los hombres, puestos de trabajo para los que los sindicatos fueron capaces de obtener, además, mayor grado de “cualificación” y salario que los correspondientes a las mujeres, al margen del contenido real del trabajo. El estereotipo de virilidad del trabajo metalúrgico se creó ligado a la fuerza física, la valentía y el desafío del riesgo utilizándolo como un recurso discursivo para justificar la exclusión de las mujeres y revalorizar un trabajo que debido a la maquinización iba perdiendo cualificación. En contraste con eso, era común entre los líderes obreros la referencia a la frivolidad y a la cobardía femenina, como indicadores no sólo de debilidad, sino de falta de conciencia de clase. Como en los casos anteriores el grado de beligerancia contra el trabajo femenino estaba directamente relacionado con las perspectivas de empleo, de modo que la crisis de los años treinta, incluso en el contexto republicano radicalizó la resistencia masculina. En plena República los sindicatos, sin distinciones ideológicas, no dudaron en reclamar la expulsión de las mujeres de los trabajos “impropios de su sexo”, reclamando en apoyo de sus reivindicaciones la aplicación de la ley de 1908.

Según Ibarz, (Capítulo 6.- “Con gesto viril”. Política sindical y trabajo femenino en la industria del vidrio de Barcelona, 1884-1930) desde finales del siglo XIX, el trabajo femenino en el sector del vidrio, como en el resto de Europa (Scott, 1980; Simonton, 1998; Glickman, 1984), fue en aumento, pero en los primeros años la contratación de mujeres siguió una política de estricta segregación laboral. Los hombres trabajaban como sopladores y vidrieros y las mujeres como vestidoras de garrafas, decoradoras de cristal y obreras de las fábricas de bombillas. La reserva de los oficios cualificados –soplador y vidriero- para los obreros varones se mantuvo a partir de la utilización de los mecanismos propios de la cultura artesanal: vetando la contratación de mujeres como aprendizas y excluyendo de las asociaciones a los trabajadores que no pertenecieran al oficio, al contrario de las tácticas empleadas por los obreros del textil y del metal; de modo que los trabajadores “no cualificados” y las mujeres tuvieron que formar sus propios sindicatos a los que ni siquiera se aceptaba en las Federaciones vidrieras. La exclusión de las mujeres se basó, además, en el recurso a modelos de masculinidad y feminidad que no ocultaban una clara misoginia al rechazar a las mujeres por “histéricas, faltas de cultura y de ética societaria”, identificando, por el contrario, el trabajo vidriero como expresión de “virilidad”, lo mismo que en el sector del metal. A principios del siglo veinte los vidrieros y otros trabajadores del

sector, independientemente de su ideología, recurrieron también a los nuevos modelos de domesticidad, asimilando la “emancipación” de las mujeres con su confinamiento en el hogar, y a las fábricas que empleaban mujeres con “antros de prostitución”. Ibarz muestra cómo el género tuvo también una importancia clave en la formación de la clase y en las dinámicas del movimiento obrero, al tiempo que cuestiona algunos de los estereotipos que coetáneos e historiadores construyeron sobre la “docilidad” de las trabajadoras. Frente a ello, ha documentado la capacidad de las trabajadoras de las fábricas de bombillas –cuya presencia en los sindicatos vidrieros y lampareros había sido previamente rechazada– para desarrollar formas autónomas de organización al margen de los sindicatos masculinos y llevar a cabo, con relativo éxito, movilizaciones para mejorar sus condiciones de trabajo; lo que llevó a sindicalistas y anarquistas a cambiar su actitud e intentar integrarlas en el sindicato. En segundo lugar, Ibarz pone de relieve cómo la distancia progresiva de las trabajadoras del vidrio respecto de la actividad sindical se produjo a raíz del tratamiento que los sindicatos dieron a sus problemas, y no por el conservadurismo o por el doble trabajo de las mujeres, cómo la historiografía lleva tanto tiempo señalando. Coincidiendo con lo sucedido en el textil y en el metal, también en la industria vidriera el interés del sindicalismo masculino por la afiliación femenina obedecía no sólo al intento de aumentar la fuerza sindical en los conflictos con los empresarios, sino por ser un medio de control del trabajo de las mujeres. La evidencia más significativa es la de las decoradoras de cristal, pues cuando los intentos de afiliación de las mujeres fracasaron, los sindicatos recurrieron simplemente a estrategias de exclusión, intentando pactar con los empresarios que se contrataran solo hombres, incluso en un proceso de trabajo donde las mujeres habían tenido desde sus inicios una importancia muy relevante.

Finalmente, en el sector de la conserva analizado por Muñoz (Capítulo 7.- Políticas patronales y sindicales en el sector de conservas de pescado, 1890-1936) las políticas laborales de los empresarios conserveros estuvieron orientadas a reducir el coste laboral para aumentar su competitividad en el mercado internacional. Para ello recurrieron al cambio tecnológico y a la contratación de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas. Los principales afectados fueron los soldadores, un oficio artesano aún a finales del siglo XIX; pero en los años veinte este proceso de feminización se extendió a otros oficios, como estaba pasando en otros países europeos. Las actitudes de los sindicatos en la negociación de las condiciones salariales de hombres y mujeres se iban a volver en contra de los trabajadores varones,

pues fueron un acicate para la feminización del trabajo que era ya casi total a finales de los años treinta. Durante esa década los sindicatos intentaron negociar abiertamente la sustitución de mujeres por hombres y en su defecto se recurrió –una vez más– a reclamar igualdad salarial. La estacionalidad del trabajo propiciaba la prolongación de las jornadas en los períodos álgidos, hasta tal punto que los trabajadores se quejaban de que las mujeres no podían compatibilizar ese trabajo con el cuidado del hogar. Este argumento sirvió para reivindicar jornadas más cortas para las mujeres que para los hombres que con ello intentaban situarse así en una condición más ventajosa para ser contratados. Muñoz muestra que los sindicatos poco hicieron por mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, algo que no era extraño dado que, incluso en el caso de los sindicatos femeninos, estaban dirigidos exclusivamente por hombres. Esta actitud vino a sumarse a la inestabilidad y estacionalidad del trabajo, lo que no favoreció la formación de sindicatos femeninos fuertes.

Los trabajos de Enrech, Villar, Ibarz y Muñoz sobre las prácticas sindicales dentro y fuera de la fábrica muestran que las identidades obreras y las solidaridades de clase no fueron ciegas al género sino que se construyeron sobre modelos de masculinidad que excluían o marginaban a las mujeres. Ello no es ajeno a la escasa presencia de las mujeres en las organizaciones obreras. El trabajo de Vega (Capítulo 8.-Mujeres y asociaciones obreras frente al seguro obligatorio de maternidad durante la Segunda República) aporta nuevas evidencias sobre la subordinación de los intereses femeninos en las luchas sindicales y políticas de los años treinta. En una obra anterior Vega había ya mostrado que durante el primer Bienio Reformista se habían sacrificado algunas reivindicaciones como la reducción de la jornada laboral, la supresión del trabajo a destajo y el Seguro de Maternidad, y que a raíz de ello la afiliación de las mujeres descendió sensiblemente (Vega, 2004a). En esta ocasión, al analizar los conflictos generados por la ley de maternidad republicana, -una ley que, al fin de al cabo, pretendía hacer compatible el trabajo del hogar con el trabajo fabril sin que su costo fuera asumido por el Estado- muestra la capacidad de las mujeres para organizarse de forma autónoma. Así, y aunque no siempre participaron en las movilizaciones sindicales, ni apoyaron sus procedimientos de resistencia, crearon comisiones en las fábricas para negociar con los patronos y con el Gobernador civil, escribieron manifiestos a la opinión pública y al gobierno, se declararon en huelga y se manifestaron en la calle. De nuevo en esta ocasión, las movilizaciones y las huelgas de las mujeres fueron recibidas bien con indiferencia, como en el caso del sindicato

ugetista, bien fueron instrumentalizadas por los militantes radicales de las CRT para desarrollar sus tácticas y estrategias revolucionarias. Ambas asociaciones obreras subordinaron los intereses y las necesidades de las mujeres a sus propias estrategias y tácticas políticas y, en ambos casos, las mujeres respondieron alejándose de los sindicatos. El capítulo de Vega nos lleva a insistir en la idea de que no puede analizarse la relación de las mujeres con las organizaciones sindicales y políticas a partir de variables exógenas, sino en estrecha relación con las políticas que estas organizaciones han desarrollado históricamente. Por otro lado, Vega plantea cómo en los conflictos generados por el seguro obligatorio, la cuestión del co-pago recogida por la ley era sólo la punta del iceberg de una cuestión de mayor envergadura: las diferentes concepciones sobre la configuración del Estado del bienestar.

Los capítulos publicados en este libro muestran que las relaciones de género impregnaron las políticas del trabajo llevadas a cabo por empresarios y trabajadores, y también que el género fue una clave fundamental de la formación de los mercados de trabajo industriales y de la clase obrera. Una formación en la que el Estado, a través de su política laboral -entre otras- tuvo mucho que ver. A la luz de esta investigación no parece, de todas formas, que la legislación laboral tuviera una incidencia directa en la modelación de la segregación sexual del trabajo en los sectores analizados antes del período Republicano; durante la segunda mitad del siglo XIX ésta fue el resultado más directo de los conflictos y negociaciones entre empresarios y trabajadores. En los nuevos establecimientos fabriles las organizaciones obreras recurrieron tanto a las tradicionales formas de control del trabajo como a nuevas formas de contrarrestar la competencia de la mano de obra femenina con la que los empresarios pretendían ganar cuota de mercado. En los inicios del sistema fabril los obreros seguían aceptando el trabajo de las mujeres como algo propio de su clase, siempre y cuando éste no amenazara su identidad laboral, ni sus prerrogativas en el lugar de trabajo y dentro del hogar. Con el tiempo, y con ritmos distintos en cada uno de los sectores analizados, ese poder se debilitó en favor de la patronal -como muestra, entre otras cosas, el papel que ésta logró tener en la redacción y aprobación de la legislación laboral y en la formación de las Juntas Locales de Reformas Sociales - y con ello su capacidad para controlar la contratación de mano de obra femenina. Muchos fueron los factores que coadyuvaron a esa pérdida de influencia: el incremento de la competencia que se jugaba cada vez más en el plano

internacional, las innovaciones tecnológicas y organizativas, las coyunturas económicas desfavorables y los cambios políticos, tanto a nivel gubernamental como en la propia configuración de las organizaciones obreras. En ese nuevo contexto la apelación a la intervención del Estado, en concreto a la aplicación de la ley y a los discursos de la domesticidad, se hizo más apremiante, pero se desarrolló cuándo y donde el trabajo femenino amenazaba el empleo masculino o las ideas de masculinidad. Por ello, cuando las condiciones de trabajo de las obreras acabaron colisionando con la realización de las tareas domésticas, los obreros reivindicaron la reducción de las jornadas de las mujeres para que éstas pudieran cumplir con sus obligaciones de madres y esposas: asegurar las condiciones sanitarias e higiénicas de sus hogares y el bienestar de sus maridos y sus hijos. Una forma de asegurar también que en el espacio mercantil eran una mano de obra secundaria. Las relaciones entre clase y género se hicieron también presentes en el seno de las organizaciones, marcando decisivamente la formación del movimiento obrero que en la mayor parte de los casos analizados no sólo intentó el control del trabajo de las mujeres en las fábricas y en las familias, sino la exclusión de las obreras del sindicato.

Nuestro objeto de análisis y nuestras fuentes se han centrado en el análisis del papel de diversas instituciones en la determinación de la división sexual del trabajo: los artesanos, los patronos, las asociaciones obreras y el Estado. Un papel que a la luz de los resultados cobra mayor importancia de la que hasta ahora se le había dado, aunque ello no significa desconocer la influencia de otro tipo de factores. Esperamos que las investigaciones que se reúnen en este libro, y las hipótesis que a lo largo de él se sugieren, contribuyan a dinamizar un debate que resulta central tanto para la historia de la formación de los mercados de trabajo industriales como para la formación de las clases trabajadoras y del movimiento obrero. La formulación de que la clase y el género se desarrollaron en estrecha relación necesita llenarse de contenido empírico para poder ser desarrollada teóricamente con mayor solidez. Los casos que hemos analizado nos parecen ser una aportación en esta línea. Creemos también que nuestro trabajo reúne evidencias suficientes para señalar la conveniencia de revisar en profundidad las interpretaciones que remiten las actitudes de las mujeres respecto a la sindicación y el movimiento obrero a su dedicación a la familia. Frente a ello nos parece que las políticas desarrolladas históricamente por las organizaciones obreras tanto respecto al trabajo de las mujeres como a su papel en el movimiento obrero resultan ser un factor explicativo fundamental.