

Desigualdades en perspectiva histórica

Trabajos, salarios y género en España, siglos XVI-XX



Cristina Borderías y Luisa Muñoz-Abeledo (eds.)

Icaria ✿ editorial



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Edicions

HISTÒRIA DEL TREBALL

Desigualdades en perspectiva histórica

Trabajos, salarios y género en España,
siglos XVI-XX

Col·lecció Història del Treball

Volumen 10

**Cristina Borderías y Luisa Muñoz-
Abeledo (eds.)**

Desigualdades en perspectiva histórica

Trabajos, salarios y género en España,
siglos XVI-XX



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Edicions

Icaria  editorial

La publicación de este libro ha podido realizarse gracias a la ayuda a grupos consolidados (2021SGR-00295)



recibida de la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca [AGAUR], Generalitat de Catalunya.

Edita: Grup de Recerca d'Història del Treball —T.I.G. (Treball, Institucions i Gènere)
www.ub.edu/tig

Con el asesoramiento: José M.^a Borrás Llop, Arón Cohen, Santiago Castillo,
Montserrat Llonch, Pilar Pérez-Fuentes, Enric Sagué, Carmen Sarasúa, Pere Ysàs,
Lourdes Benería, Aurora Gómez Galvarriato.

Secretaria: Mónica Borrell. Departament d'Història i Arqueologia, Secció d' Història Contemporània.
Facultat de Geografia i Història, Universitat de Barcelona, c/ Montalegre, 6-8
08001 Barcelona
tig@ub.edu

Esta colección se rige por el sistema de evaluación por pares

Diseño de la colección: Sònia Cruz

Maquetación: Marina Sánchez

Fotografías de la cubierta:

Campeñinos recogiendo almendras, Sineu (Mallorca). Principios del siglo XX. Fotógrafo Josep Pons i Frau (1883-1952). Fondo Josep Pons i Frau (1883-1952). Archivo Histórico de la Universitat de les Illes Balears.
Sección de fabricación de tapones a mano, Miquel, Vincke & Meyer, Palafrugell, 1901-1910. Autor desconocido. Fondo Manich.
Museo del Corcho de Cataluña.
Mujeres haciendo madejas en un taller textil de Alcoy en la década de 1920. Autor desconocido. Publicada en el catálogo de la exposición: Dona i treball a Alcoi. Una visió gràfica. Fundació Mutua Levante. 2018.
Grupo de mujeres y hombres preparando injertos en el Centro Vitícola del Penedès. Primer tercio del siglo XX. Autor desconocido. Fondo Vinseum. Museu de les Cultures del Vi de Catalunya. Archivo Comarcal del Alt Penedès.

© De esta edición:

Icaria editorial, s.a. www.icariaeditorial.com

Edicions de la Universitat de Barcelona
Adolf Florensa, s/n / 08028 Barcelona
Tel. 934 035 430
www.edicions.ub.edu

Fecha de edición: 2024

ISBN: 978-84-10328-25-9 (Icaria editorial)

ISBN: 978-84-1050-067-9 (Edicions de la Universitat de Barcelona)

Este documento está sujeto a la licencia de Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas de Creative Commons, cuyo texto está disponible en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.



Introducción. <i>Cristina Borderías y Luisa Muñoz-Abeledo</i> —————	9
¿Aprendices o asalariados? Sobre las retribuciones laborales en el Imperio español, siglos XVI-XVIII. <i>José Antolín Nieto Sánchez</i> —————	31
Retribuciones salariales en la manufactura preindustrial: un análisis a largo plazo de la pañería alcoyana (1561-1807). <i>Lluís Torró Gil</i> —————	57
Diferencial salarial de género, esperanza de vida y bienestar en una ciudad industrial de España: Alcoy, 1803-1940. <i>José Joaquín García Gómez</i> —————	85
Brecha salarial, estructura ocupacional y género en la industria textil algodonera catalana (1891-1936). <i>Montserrat Llonch Casanovas</i> —————	111
Salarios y brecha de género en la industria corchera catalana, 1891-1924. <i>Rosa Ros Massana</i> —————	135
Salarios masculinos y femeninos en el sector corchero catalán en el primer tercio del siglo XX. <i>Joaquim Alvarado Costa</i> —————	165
Tratos, salarios y brecha de género en el mundo agrario: Mallorca, 1716-1800. <i>Gabriel Jover-Avellà y Joana M. Pujadas-Mora</i> —————	185
Salarios agrícolas en Cataluña (1850-1890): una aproximación geográfica. <i>Guillem Mancilla</i> —————	219
Trabajo, salarios y género en un núcleo vinícola: Vilafranca del Penedès durante el primer tercio del siglo XX. <i>Raimon Soler-Becerro</i> —————	247
La reconstrucción de la estructura salarial en el trabajo marítimo y portuario de Barcelona, 1850-1930. <i>Enric García-Domingo y Jordi Ibarz</i> —————	277
Bibliografía —————	311

Brecha salarial, estructura ocupacional y género en la industria textil algodonera catalana (1891-1936)*

111

Montserrat Llonch Casanovas

Desde la década de 1970 el análisis del diferencial salarial por razón de género¹ ha suscitado un creciente interés desde diversas disciplinas de las ciencias sociales y humanas por la relevancia del tema a la hora de estudiar la problemática del desarrollo económico, el bienestar y la desigualdad de las sociedades. En la actualidad, entre los académicos existe cierto consenso en que, después de la Segunda Guerra Mundial, se redujo la desigualdad salarial por género en las economías occidentales (Goldin 2014), pese a que en España el proceso fue más tardío (Domínguez y Sánchez 2007). Para períodos previos, la historiografía europea dominante considera que la brecha de género se acrecentó entre 1800 y 1950 (Scholliers 2021: 93), evolución que guardaría cierto paralelismo con la evolución de la curva de Kuznets (Kuznets 1955).

Los estudios sobre la evolución de la brecha salarial intentan explicar las diferencias por género desde dos perspectivas complementarias. Si la discriminación es previa al acceso al lugar de trabajo, la investigación se centra en explicar las diferencias en la estructura ocupacional, que responden al contexto institucional y cultural de una realidad histórica determinada.

* Agradezco los comentarios recibidos por los *referees* anónimos. Esta publicación es parte del proyecto de I+D+i PGC 2018-093896-B-I00 *¿Capitalismo mediterráneo?: Éxitos y fracasos del desarrollo industrial en España, 1720-2020*, financiado por el Ministerio de Ciencia e Investigación/Agencia Estatal de Investigación/DOI 10.13039/501100011033; y por FEDER, “Una manera de hacer Europa”.

¹ Según la definición de Eurostat, que es la que usa el Instituto Nacional de Estadística, la brecha salarial por género (no estandarizada o ajustada) es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y las mujeres expresado en porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Este indicador puede realizarse globalmente, aunque es oportuno estandarizar los datos y ajustarlos a características individuales equiparables, lo que significa, en términos históricos, comparar los datos salariales por género en base a las mismas ocupaciones, el tiempo de trabajo, el tipo de retribución y, si es posible, por edad, formación y experiencia. El ejercicio supone que solo una vez deducidas las diferencias individuales puede establecerse una brecha por género como sinónimo de discriminación salarial. En este estudio se entiende por brecha salarial la diferencia de salario diario de los trabajadores (hombres y mujeres) que presenten características laborales equiparables.

Por otro lado, si la brecha tiene lugar dentro de la empresa, se atiende necesariamente a si la desigualdad responde a diferencias en la productividad o se debe a la discriminación laboral por género ejercida por el empresario a igual esfuerzo y bajo características equiparables (Burnette 2008). En realidad, los dos argumentos podrían ser complementarios, en el supuesto de que los actores del mercado de trabajo (dentro y fuera de la empresa) reprodujeran la misma ideología de género imperante (Humphries 2009: 485). Esta investigación se enmarca también en otro de los debates actuales sobre la brecha de género, que incide en la necesidad de tener en cuenta en su análisis la estructura ocupacional porque su omisión limita la validez de los resultados obtenidos (Weichselbaumer y Winter-Ebmer 2005, Olivetti y Petrongolo 2014).

El objetivo de este capítulo es el estudio histórico del diferencial salarial de género en la industria textil algodonera, tema sobre el que existe extensa literatura.² El interés del tema radica en que la industria textil era precisamente el principal sector fabril para las obreras españolas antes de la Guerra Civil. En el año 1930, por ejemplo, los censos de población contabilizaron 115.361 trabajadoras en la industria textil, que representaban el 37,0 % de las trabajadoras de la industria manufacturera en España. Las obreras textiles en España eran —casi exclusivamente— catalanas, ya que estas suponían el 84,2 % de las trabajadoras del sector.

El marco temporal de análisis seleccionado para este estudio se extiende de 1891 a 1936, período caracterizado por el avance de la Segunda Revolución Tecnológica, que conllevó la diversificación de la estructura industrial hacia nuevos sectores más intensivos en capital. Las nuevas industrias requerían nuevas habilidades de formación a sus trabajadores que eran retribuidas con mejores salarios de los percibidos por los sectores fabriles tradicionales (Bettio 1988).

² El análisis del diferencial de género en perspectiva secular (desde 1890) cuenta como referente la investigación de Goldin (1990). Sobre la desigualdad salarial de hombres y mujeres en la industria textil, véanse para el caso del Reino Unido los trabajos de Burnette (2008) y de Boot y Maindonald (2008), para Francia puede destacarse la investigación de Cox y Nye (1989). Para Bélgica es de gran interés el reciente estudio de Peter Scholliers, que utiliza una metodología similar a la utilizada en este capítulo (Scholliers 2021). Lamentablemente, el análisis histórico sobre la brecha salarial de género adolece de comparaciones internacionales. A título indicativo, la extensa recopilación publicada en 2010 *The Ashgate Companion to the History of Textile Workers, 1650-2000* reproduce los datos de la publicación de Gregory Clark del año 1987 (Clark 1987: 150).

Esta investigación analiza la evolución salarial de la industria algodonera, teniendo en cuenta la estructura ocupacional y salarial por sexo. Este enfoque analítico requiere ser abordado desde un estudio de caso (véase apartado metodológico), disponer de información primaria seriada de calidad, contar con muestras significativas y, sobre todo, referirse a una empresa representativa del sector algodonero.³ Estos factores se concentran en el caso de la empresa Viuda de José Tolrá SA, situada en Castellar del Vallés, en la comarca barcelonesa del Vallés, al lado del curso del río Ripoll y a unos 30 kilómetros de la ciudad de Barcelona.

El capítulo se estructura de la siguiente forma. En el primer apartado se analizan las fuentes y se realiza una evaluación crítica de las metodologías utilizadas. En el segundo apartado, se estudia la evolución del trabajo asalariado industrial en Cataluña durante los inicios de la Segunda Revolución Industrial. A continuación, se profundiza en la segregación ocupacional según tipo de retribución en la industria algodonera catalana. En cuarto lugar, se presentan los resultados de la investigación de la brecha salarial por sexo en la empresa Tolrá. Finalmente, se esbozan unas breves conclusiones.

■ Fuentes y metodología

Con anterioridad a la Guerra Civil, el estudio salarial en España es problemático por la falta de fuentes estadísticas agregadas rigurosas, como así indican algunas investigaciones (Vilar 2014, Silvestre 2005). Dada la pobreza de fuentes estadísticas durante este período, la aproximación al comportamiento salarial desde fuentes directas —nóminas empresariales— sigue siendo ineludible.

Durante el período de estudio (1891-1936), la investigación sobre la evolución salarial en la industria textil algodonera catalana cuenta con cuatro aproximaciones de especial interés realizadas en base a nóminas de empresas (Camps 1995, Soler 1997, Llonch 2004a y Enrech 2005). Estos estudios permiten establecer la trayectoria del salario real de la industria textil algodonera entre 1850 y 1936,⁴ pero los valores medios y la brecha salarial por género no son com-

³ Viuda de José Tolrá era valorada por Ralph M. Odell, agente comercial del Departamento de Comercio y Trabajo de Estados Unidos, como una de las principales empresas textiles españolas (Odell 1911: 27).

⁴ La trayectoria del salario real de la industria algodonera está caracterizada por una gran estabilidad durante el período 1850-1913, breve pérdida de salario real durante la Primera Guerra Mundial e impor-

parables debido a la diversidad metodológica utilizada en la construcción de cada una de las series.⁵ La investigación de Carles Enrech se centra en el estudio de las jerarquías ocupacionales en la industria textil en algunos momentos temporales concretos e incorpora, en su amplio apéndice, datos salariales detallados por ocupaciones de diversas empresas textiles entre 1881 y 1923, pero no elabora series anuales. Las contribuciones de Enriqueta Camps, Raimon Soler y Montserrat Llonch presentan series anuales, pero cubren períodos temporales no coincidentes para distintas empresas: Camps analiza La España Industrial SA de Barcelona para el período 1850-1913, Soler estudia la fábrica de la Rambla de Vilanova i la Geltrú para los años 1891-1925 y Llonch examina la empresa Viuda de José Tolrá SA de Castellar del Vallés entre 1891 y 1936.

A nivel metodológico cabe destacar tres diferencias principales de las series salariales mencionadas. En primer lugar, cada uno de los índices salariales se realizó en base a una distinta selección de ocupaciones. Por ejemplo, en el caso de la serie de Camps no incorpora la ocupación mayoritaria de la fábrica textil algodonera: tejer. En cambio, Soler contempla una amplia selección de ocupaciones no obreras, jerarquías del personal mejor remunerado. En segundo lugar, el sistema de construcción de la serie no es el mismo. Las series de Camps y Llonch consisten en índices salariales por ocupaciones ponderados por el tiempo de trabajo y el número de trabajadores, mientras que la serie de Soler es una media aritmética simple. Y finalmente, en tercer lugar, en todas las series salariales se mezclan tipos de retribuciones (semanales, jornales y salario a destajo), que no se comportan por igual ni disponen de la misma regularidad.⁶ Por las razones comentadas, las diversas series

tante recuperación posterior a partir de 1919 y durante la década de 1920. La mejora salarial de la Segunda República se ciñó a su primer año. La reivindicación sindical habría conseguido mejoras sustanciales después de 1918, mientras que la coyuntura económica explicaría la evolución salarial posterior hasta la Guerra Civil (Llonch 2004a).

⁵ Si comparamos el salario nominal femenino y masculino de la fábrica La Rambla con la serie de la España Industrial constatamos que las diferencias son muy elevadas y difícilmente explicables. La serie de la fábrica barcelonesa arroja un diferencial salarial estable del orden del 50 % bastante homogéneo para el período 1850-1913. En cambio, los datos de la empresa de Vilanova i la Geltrú muestran un diferencial salarial del 30 % en 1891 que asciende al 50 % en el año 1925.

⁶ A modo de ejemplo, un contraamaestre —un trabajo cualificado— cobraba un semanal fijo y estable, mientras que una hiladora de continua percibía su ingreso por tiempo de trabajo (jornal) y una tejedora cobraba a destajo, en función del número y tipo de piezas tejidas. Durante la larga huelga de 1918 y el *lockout* de 1919-1920, el personal de la empresa Tolrá siguió cobrando en nómina y el resto de la plantilla (jornaleros/as y destajistas), lógicamente, no.

anuales de la industria textil algodonera presentan dificultades para analizar la evolución del diferencial salarial por género, por lo que es preciso recurrir al estudio de caso.

El presente estudio se aborda desde el caso de la empresa Viuda de José Tolrá SA, que estuvo activa en Castellar del Vallés (Barcelona) desde 1856 a 1995. Durante el período de estudio, la empresa Tolrá disponía de dos fábricas en el municipio vallesano donde se realizaba todo el proceso productivo, desde la llegada de las balas de algodón a la fábrica hasta la expedición de las piezas una vez terminadas y preparadas para la venta a través de la comercial con sede en la ciudad de Barcelona.⁷ La principal fuente de referencia son los libros de salarios de las fábricas de la empresa Viuda de José Tolrá SA.⁸ En las nóminas se indica para cada quincena o semana la retribución de cada uno de los trabajadores y personal de la empresa siguiendo la lógica de las operaciones necesarias en todo el proceso productivo.⁹ Esta documentación principal se ha cotejado con los datos de los censos obreros de la empresa para los años 1919 y 1922 y otras informaciones cualitativas.

El análisis salarial de este estudio combina dos metodologías. Por un lado, se utiliza la metodología más asentada para el estudio de los salarios en períodos históricos (Scholliers 1989 y Scholliers y Zamagni 1995), que apuesta por estandarizar las series para que sean comparables. Este tipo de análisis permite analizar la evolución y los niveles salariales por razón de género, ocupación y tipo de retribución. Siguiendo esta metodología se han vaciado las nóminas de la empresa Tolrá a fin de obtener el salario medio por ocupación entre 1891 y 1936, en base a una muestra de cuatro semanas fijas distribuidas a lo largo del año por ocupaciones, número de trabajadores y género. Así mismo, con periodicidad anual, se han tenido en cuenta

⁷ La empresa dispuso de un tercer centro de producción de corta duración (desde 1905/06 a 1930) localizado en la localidad leridana de Artesa de Segre y destinado a la fabricación de hilados de algodón. La localización fabril tomó la modalidad de colonia industrial. Lamentablemente no disponemos de información documental primaria adicional para incorporar al presente estudio.

⁸ La empresa instaló dos fábricas en Castellar del Vallés: al emplazamiento original denominado “molino Busquets” de 1856 se sumó en 1863 la fábrica de “Can Barba”, ambos en el mismo municipio al margen del río Ripoll y separados por unos 3 kilómetros de distancia.

⁹ En las nóminas consultadas, las ocupaciones estaban definidas por el tipo de operación mecánica realizada por el trabajador de forma nominativa o por el tipo de máquina utilizada por el operario, circunstancia última en la que no se registraba el nombre del trabajador.

los días trabajados y la producción semanal. Por otro lado, se ha incorporado otra metodología complementaria que es aquella que trata de analizar el comportamiento salarial en base al uso de microdatos individuales de trabajadores con características equiparables (Borjas 2013). Para facilitar la información de los datos de los tejedores de Tolrá se han vaciado individualmente las nóminas de la semana 7 del año 1931 y las semanas 29 y 42 del año 1936.¹⁰

■ Trabajo industrial en Cataluña durante la fase inicial de la Segunda Revolución Industrial (1891-1936)

Cataluña ha sido considerada como “la fábrica de España” durante el primer tercio del siglo XX por ser la región pionera en el proceso de industrialización español, (Nadal y Maluquer 1985). En el año 1929 la industria catalana alcanzó el 40 % de la cuota de tributación industrial en España. En efecto, en ningún otro momento histórico el empeño económico catalán sobresalió en Europa como en la primera y segunda década del siglo XX, cuando el PIB per cápita catalán duplicó los valores medios europeos (Carreras 2019).

La estructura industrial catalana en el año 1929 era resultado de un proceso de diversificación que había acontecido desde finales del siglo XIX potenciando la emergencia de los sectores de la Segunda Revolución Industrial (como la química, la metalúrgica y las actividades relacionadas con el proceso de electrificación) y ampliando las actividades en los sectores fabriles ya existentes. Pese a estos cambios, el principal exponente seguía siendo la industria textil, que concentraba en Cataluña el 86,1 % de la producción española (Nadal, Benaül y Sudrià 2012: 166) y ocupaba un lugar destacado en Europa (Asséo 1989).

Según los datos censales, las obreras catalanas trabajaban principalmente en el sector textil y de la confección en 1910.¹¹ Durante el primer tercio del siglo XX, esta concentración ocupacional, lejos de moderarse, se acrecentó. Entre 1910 y

¹⁰ Las semanas seleccionadas corresponden a tres de las cuatro semanas al año vaciadas sistemáticamente para realizar la serie salarial anual. A su vez, las semanas 29 y 42 del año 1936 nos permiten la observación salarial por género de los tejedores antes y después del 18 de julio de 1936.

¹¹ A pesar de la problemática de los censos históricos en el registro de la actividad económica, la introducción de la nomenclatura de profesiones de Jacques Bertillon adoptada en 1893 por el Instituto Internacional de Estadística en Chicago permitió una mejora en el registro estadístico de esta variable, en especial para el trabajo asalariado a tiempo completo.

1930, de los 109.053 nuevos puestos de trabajo que surgieron para las obreras catalanas casi la mitad (49,9 %) se debieron a la industria textil, mientras que la demanda laboral en los nuevos sectores fue poco relevante. Por el contrario, los trabajadores varones fueron los protagonistas de las nuevas oportunidades laborales surgidas por la diversificación y encontraron puestos de trabajo en industrias intensivas en capital, de mayor productividad potencial y con mejor remuneración (la industria química, la de fabricación de maquinaria, la energética, entre otras). Para dar respuesta a las nuevas cualificaciones derivadas de las tecnologías procedentes de la Segunda Revolución Industrial, los trabajadores masculinos dispusieron de educación formal y los planes de estudio de las escuelas de artes y oficios fueron incorporando el aprendizaje de nuevas ocupaciones.

Tabla 1

Segregación de la ocupación industrial en Cataluña por género (1910-1930)

Industrias	Mujeres				Hombres			
	Concentración (A)		Participación (B)		Concentración (A)		Participación (B)	
	1910	1930	1910	1930	1910	1930	1910	1930
Textil	37,4	55,7	63,9	67,8	62,6	44,3	30,2	21,5
Confección	41,6	63,0	28,3	16,6	58,4	37,0	11,2	3,9
Madera	7,0	8,3	2,5	3,2	93,0	91,7	9,3	14,2
Metalúrgica y mecánica	0,8	4,1	0,3	2,0	99,2	95,9	9,4	18,2
Alimentación	10,5	16,6	3,4	4,9	89,5	83,4	8,1	9,9
Artes gráficas	3,1	2,9	0,3	0,1	96,9	97,1	2,6	1,0
Cuero y piel	1,5	13,9	0,1	1,6	98,5	86,1	2,4	4,0
Vidrio y cerámica	3,3	5,6	0,3	0,1	96,7	94,4	2,4	0,7
Química	14,7	21,6	0,9	3,1	85,3	78,4	1,5	4,5
Minería	–	–	–	–	100,0	100,0	1,2	1,9
Energía	–	10,3	–	0,4	100,0	89,7	1,1	1,3
Construcción	–	0,4	–	0,2	100,0	99,6	20,6	19,0
Total	22,0	28,5	100	100	78,0	71,5	100	100

Fuente: INE, Censos de población de España, años 1910 y 1930.

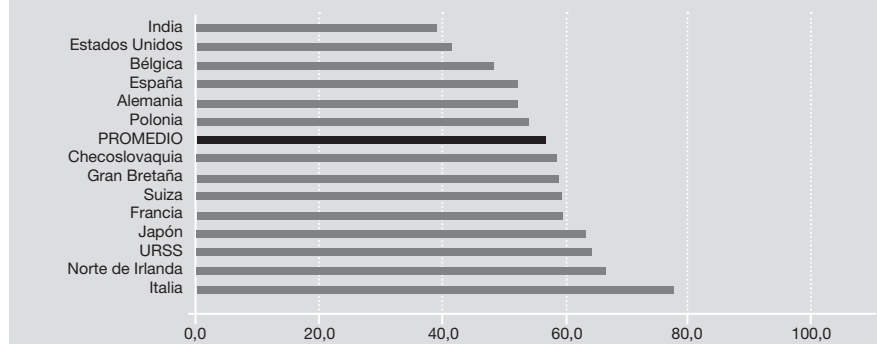
Nota: Sector industrial sin minería ni construcción.

A= CONCENTRACIÓN (mujeres u hombres en la ocupación y / total trabajadores en la ocupación y x 100.
B= PARTICIPACIÓN (mujeres u hombres en la ocupación y / total ocupación femenina o masculina en el sector secundario) x 100.

En la Cataluña del año 1930 los obreros varones representaban más del 78 % en cada uno de los sectores industriales, a excepción de la industria textil y de la confección, que eran sectores intensivos en trabajo y estaban feminizados. Así pues, el avance de la Segunda Revolución Industrial en Cataluña amplió la desigualdad ocupacional por género. Se produjo el efecto apilamiento o concentración de las obreras en unas determinadas ocupaciones (*ocupacional crowding*), lo que parecería indicar que se limitaron las oportunidades laborales para las obreras a los sectores industriales considerados socialmente como “adecuados” para su condición, con el agravio que esto suponía, pues eran tareas que solían y suelen estar peor remuneradas (Borjas 2013: 405-406). Evaluar si el apilamiento ocupacional fue sinónimo de discriminación requeriría conocer hasta qué punto el mercado de trabajo fue plenamente competitivo (Burnette 1996).

Gráfico 1

Grado de feminización de la industria textil mundial de los principales países productores, c. 1930 (%)



Fuente: OIT, *The World Textile Industry* (1937: 223).

La feminización del trabajo textil en Cataluña no constituía ninguna excepción, era un fenómeno generalizado a nivel internacional en el año 1930. Según muestra la información de la OIT, el grado de variabilidad entre países era notable. Con un nivel de feminización superior al 60 % se encontraban, por orden de intensidad, Italia, Irlanda del Norte, la URSS y Japón, que eran países de reciente expansión textil durante el período de entreguerras. En el lado opuesto, entre los países donde los niveles de feminización de la industria textil eran más bajos y cercanos al 40 % se sitúan India

y Estados Unidos. Las razones de estos bajos índices obedecen a causas dispares: en el caso de la India a un mercado laboral de gran oferta a bajo coste y, en el segundo, a la abundancia de tecnología y escasez relativa de trabajo, como atestiguan los elevados niveles de automatización de la maquinaria desde los albores del siglo XX (Odell 1911). En el contexto internacional, la feminización textil en Cataluña se situaba en el 55,7 % en el mismo año, valor cercano a la media de la muestra de países representados (56,9 %).

■ Estructura ocupacional según tipo de retribución en la industria algodonera catalana

Durante el primer tercio del siglo XX, el trabajo textil en Cataluña presentaba diferentes realidades. El universo de análisis era amplio (168.873 trabajadores), distribuido de forma desigual en el territorio y complejo, con diversas estructuras empresariales (empresas de ciclo vertical y especializadas). Para los protagonistas coetáneos (trabajadores, empresarios y el gobierno) era habitual distinguir tres zonas de referencia: la zona del llano, la zona media y la zona de alta montaña.¹² Cada una de estas áreas respondía a diferentes condiciones laborales: de salarios y de jornada laboral (Bengoechea 1991, Enrech 2005).

En efecto, las áreas textiles sirvieron de marco de referencia para los acuerdos alcanzados entre las organizaciones empresariales y sindicales del Principado. En el caso de los salarios, se consolidó una gradación de niveles retributivos por ocupaciones textiles siendo la zona del llano la más favorecida y la zona de alta montaña donde los salarios eran inferiores.¹³ En relación con las jornadas de trabajo, las diferencias entre zonas

¹² “Zona llano: las fábricas de llano de Barcelona, delimitado por el río Besós, la Cordillera del Tibidabo y una línea imaginaria siguiendo el torrente Gornal hasta el mar. Zona Media: las fábricas dentro de la delimitación anterior y una línea que incluía los términos municipales de Villanueva y Geltrú, San Sadurní de Noya, Esparraguera, Olesa de Montserrat, Tarrasa, Castellar del Vallés, Granollers y Canet de Mar. Zona Alta: las fábricas del resto de Cataluña”. *Pacto Colectivo celebrado entre los representantes de las Asociaciones de Fabricantes de Hilados y Tejidos [...] y los representantes del Sindicato Fabril y Textil de Cataluña* [...] en diciembre de 1931, p. 10.

¹³ Archivo de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Barcelona, caja 1110, exp. 1.110-24. “Carta de Casanovas Hermanos a la Cámara Oficial de la Industria de Barcelona a 19 de febrero de 1935” donde constan los salariales diferenciales del llano, media y alta montaña por oficios textiles, y Pacto Colectivo (*op. cit.*).

también eran notorias, en especial, en la alta montaña. En esta zona, precisamente, predominaban las colonias industriales textiles, que utilizaban energía hidromecánica de uso más irregular, lo que justificaba excepciones en la aplicación de la jornada textil de 1913 (Instituto de Reformas Sociales 1914).¹⁴ Es decir, aunque los salarios dependían de los acuerdos entre empresarios y trabajadores, el contexto de actuación se delimitaba a los márgenes de negociación establecidos en estas tres zonas geográficas catalanas.

Es en este contexto en el cual se sitúa nuestro caso de estudio, Viuda de José Tolrá SA. Esta empresa de la media montaña catalana tuvo un período de expansión durante el primer tercio del siglo XX, tal como muestran los aumentos de plantilla (pasó de 665 trabajadores en el año 1901 a 862 en 1935, un incremento del 29 %) y de inversión en maquinaria instalada (creció de 564 a 784 telares entre los años 1901 y 1935, lo que supuso una elevación del 39 %). Viuda de J. Tolrá SA era una empresa algodonera de ciclo vertical que realizaba todo el proceso productivo. La calidad de los productos Tolrá era su emblema y uno de sus fundamentos comerciales.¹⁵ La excelencia de sus productos derivaba de utilizar materia primera de alta calidad (el algodón egipcio jumel), hilados finos y un tipo de blanqueo permanente, conseguido gracias a la colaboración del técnico alsaciano Valentín Jath durante las primeras décadas de funcionamiento de la sociedad a partir de 1856 (Llonch 2006: 114-120). Desde la perspectiva laboral, la particularidad de la empresa Tolrá puede apreciarse teniendo en cuenta la estructura ocupacional y la tipología de retribución en el contexto catalán.

¹⁴ Las fábricas de montaña situadas a lo largo de los márgenes fluviales dependían del caudal de agua de los ríos para producir energía hidromecánica con las turbinas. Por definición, este caudal era irregular y estaba afectado por las sequías, lo que dificultaba aplicar una jornada fija durante todo el año. A su vez, antes de la ley de 1913 los trabajadores de esta zona contaban con una mayor jornada laboral, por lo que era más gravoso el impacto del recorte del tiempo de trabajo, según argumentaban los fabricantes de la zona de montaña en los trabajos preparatorios del Real Decreto de 24 de agosto de 1913 sobre la jornada de trabajo en la industria textil (Instituto de Reformas Sociales. 1914: 256-264). Las excepciones al Real Decreto de 3 de abril de 1919 sobre la jornada máxima legal de 8 horas (Real Orden de 15 de enero de 1920, apartado 2) incluyen también la posibilidad de aumentar la jornada legal en las fábricas textiles que utilicen energía mecánica producida por un motor exclusivamente hidráulico o eléctrico accionado por agua.

¹⁵ Los productos de ropa blanca y sábanas Tolrá fueron presentados en las diversas exposiciones universales (París 1867, Viena 1873, Filadelfia 1876 y Barcelona 1888), donde la empresa recibió reconocimientos.

Tabla 2

Composición de grandes empresas algodoneras de ciclo integral según tipo de retribución, 1923

Tipo de retribución por género	La España Industrial	Colonia Sedó	Viuda J. Tolrá
	Barcelona	Esparraguera	Castellar del Vallés
Trabajadoras a destajo (%)	34,5	42,8	48,6
Jornaleras (%)	29,6	8,6	20
Trabajadores a destajo (%)	–	14,2	3,7
Jornaleros (%)	35,9	34,4	11,2
Personal *	–	–	16,5
Total	100	100	100
Número de trabajadores	1.626	1.415	625
% mujeres	64,08	51,38	68,6

Fuentes: Enrech 2005: 355-365 y elaboración propia con las nóminas de la empresa Tolrá (AMC).

*En la clasificación de Enrech los trabajadores de personal están agregados a los jornaleros. Como la retribución del personal es semanal y no a jornal he preferido clasificarlos por separado.

En efecto, la estructura laboral de las empresas de ciclo vertical de la industria algodonera podía presentar algunas variaciones, como el predominio del jornal en la España Industrial SA desde la década de 1880 y la preeminencia del trabajo a destajo en la empresa Sedó SA, contrastes que obedecían a las pautas tecnológicas empresariales y su casuística organizativa laboral que, a su vez, se ajustaban a las particularidades de cada mercado de trabajo local (Enrech 2005, Borderías 2012). El trabajo a destajo fue tradicionalmente la modalidad de remuneración más extendida entre la industria textil, en especial entre las mujeres. Las trabajadoras del textil algodonero solían ser destajistas y sus compañeros, jornaleros o semanales. Este último tipo retributivo se correspondía con el personal fijo de la empresa.

En el caso de la empresa Tolrá podemos constatar diferencias respecto a los modelos organizativos de La España Industrial y de la Colonia Sedó. En la fábrica Tolrá el jornal era más residual, aunque predominaba en la hilatura y en la sección de tintes y acabados. En cambio, en la fase de tejido el destajo era omnipresente, por lo que su estructura salarial se asemeja más a la de la colonia Sedó, ubicadas ambas fábricas en la zona de media montaña.

Tabla 3

Ocupaciones en la fábrica algodonera Viuda de José Tolrá SA según tipo de retribución y género

Tipo	Ocupaciones
A jornal	
Hombres	Batanero, canalero, aprestador, blanqueador, paradores, doblar napas
Mujeres	Peinadoras, manuaneras, mecheras (y ayudantas), mudadoras, retorcer Hiladoras de continua (y ayudantas)
A destajo	
Hombres	Hiladores de selfactina (s/kg y tipo de hilo) (trabajo en equipo) Tejedores de telares anchos (s/kg número y tipo de piezas tejidas acabadas)
Mujeres	Rodeteras (s/kg de hilo de urdimbre) Urdidoras (s/número de plegadores, metros, filetas y extras) Pasadoras (s/kg lizos y peines) Anudadoras (s/kg de hilos) Tejedoras (s/número y tipo de piezas tejidas acabadas)
Semanal	
Hombres	Personal: mayordomo, contra maestres, contra maestres auxiliares y ayudantes, peones, operario de cilindros, parador. Despacho, cerrajeros, cerrajeros auxiliares y aprendices, carpinteros, carpinteros aprendices, turbina, electricista, fogonero, untador, peón-vigilante, serenos, albañil y portero.

Fuente: Elaboración propia a partir de las nóminas de Viuda de José Tolrá SA del año 1923 (AMC).

La caracterización de la tipología retributiva (jornal, destajo o semanal) de la empresa Tolrá nos permite entender mejor su estructura ocupacional. La segregación ocupacional por género en la fábrica textil era horizontal y vertical, es decir, por un lado, hombres y mujeres difícilmente compartían una misma tarea (segregación horizontal) y la jerarquía de ocupaciones reservaba los cargos de responsabilidad de la empresa a los varones (segregación vertical). En efecto, dentro del personal de la empresa, los hombres eran los únicos que ostentaban cargos en la dirección, cuadros medios y tareas de mantenimiento, que eran retribuidos por semanales. Entre el personal obrero (jornaleros y destajistas), en cambio, predominaban las mujeres en la hilatura y el tejido, mientras que en la fase de acabados y tintes la situación era inversa. La única ocupación que compartían era tejer, pero el tipo de telar no era el mismo: los hombres tenían la exclusiva de operar con los telares anchos para elaborar sábanas, circunstancia también constatada en otros centros europeos (Scholliers 2021: 96).

Durante el período de estudio la estructura ocupacional por género en la empresa Tolrá presentó pocas variaciones. Por un lado, se produjo una lenta y progresiva feminización del hilado (1891-1922) que vino acompañada por un ahorro salarial del empresario y un cambio de tipología de retribución (del destajo al jornal), así como cambios en la maquinaria utilizada (de las máquinas selfactinas a las continuas) y la modificación de la organización laboral (de la contratación colectiva de los equipos de trabajadores varones al trabajo individual de las hiladoras) (Llonch 2004b). Además, durante la década de 1920 se introdujo el sistema de estirajes Casablanca en la empresa Tolrá que redujo el número de operarias de máquinas de preparación del hilado (mecheras). Por otro lado, después del precoz y fallido intento de introducir los telares automáticos en el año 1904, la sección de tejido con telares mecánicos en Tolrá (ya altamente feminizada —90 %— entre 1919-1936) requirió de la contratación de más obreras para trabajar con los nuevos telares que se fueron instalando.

■ La brecha salarial en la fábrica textil Tolrá

La elevada segregación ocupacional de la fábrica textil Tolrá dificulta el análisis de la brecha salarial por género. Es difícil comparar el diferencial salarial entre obreros y obreras si las ocupaciones no son coincidentes, como sucedió entre los jornaleros. La evolución de los salarios medios por tipo de retribuciones y género indica que la diferencia de salario entre jornaleros de la empresa Tolrá se mantuvo entre el 20,2 % y el 22,0 % entre 1891 y 1918. Durante los años de intensas alzas retributivas la brecha salarial se amplió hasta alcanzar el 27,0 % durante 1920-1929 y el 30,2 % entre 1930-1936. Si analizamos los salarios por ocupaciones podemos indicar que los salarios de los jornaleros (trabajadores de batán, cardas y blanqueo y apresto) crecieron más que el de las jornaleras (trabajadoras de manual, mecheras e hiladoras de continua). Es decir, el diferencial salarial de los jornaleros/as se explica, en realidad, por la distinta evolución del salario por ocupación.

Si analizamos el diferencial dentro de una misma ocupación, se aprecia que la brecha salarial por género de los tejedores era similar a la de los jornaleros durante los años 1931-1935, del orden del 33,7 %. Este diferencial se justifica por el precio de los destajos asignados en función de la anchura de los telares y del tipo de tejidos realizados. La necesidad de acentuar las diferencias dentro de una misma ocupación significaba anteponer unas cualidades a otras y otorgarles diferente valor de mercado. La fuerza física masculina y la capacidad de los hombres para maniobrar telares más grandes eran atributos a los que se asignaba superior retribución en relación con la mayor pericia de las mujeres

tejedoras de piezas de ropa blanca de calidad, elaborada con hilados más finos, donde las roturas eran más frecuentes. Aunque es dudosa la existencia de límites físicos por género en el uso de diferentes tipos de telares, los sindicatos lo usaron como argumento para bloquear el acceso de las mujeres a ciertos trabajos, como han puesto de relieve trabajos previos (Burnette 1996: 279).

En efecto, las organizaciones obreras del sector defendían que solo los tejedores varones podían trabajar con los telares de mayores dimensiones y se explicitaba que las mujeres, que ya estaban trabajando en estos, debían ceñirse al uso de los telares estrechos:

Cada tejedor llevará dos telares de la plana de 1,80 a 2,90 metros, haciendo sábanas, ganando un jornal de 7,2 pesetas, debiendo ir amortizándose las mujeres que trabajan en ellos por suplirlos con hombres. En las Casas donde los hombres lleven telares pequeños, y las mujeres, grandes, serán cambiados de lugar mutuamente, en la inteligencia que todo telar grande ha de ser trabajo de hombres (Blanco y Ciorda 1933: 46).

Imagen 1. Los salarios de la sección de tejido en 1911 en la empresa Viuda de José Tolrá SA (fábrica de Can Barba quincena 1)

<u>Tejidos</u> <u>anterior</u>	<u>F</u>	<u>V</u>	<u>T</u>	<u>E</u>	<u>Z</u>	<u>P</u>	<u>L</u>	<u>Pesetas</u>
	3	24	131/4	24	1/4	2	...	10'42'50
75 76			6					33
77 78		2	2					28'50
79 80	6							35'50
81 82	1/4		2					28
83 84	2	2						18
85 86		1/4						19
87 88	2	2						18
89 90			1/4					22
91 92	2	2						18
93 94			6					33
95 96		1/4			1/4			36
97 98	2	2						18
99 100					1			29'75
101 102		2			1/4			26'50
								18

En esta imagen puede observarse que en las nóminas cada trabajadora era enumerada según el número de telar que utilizaba (normalmente 2) y que el cobro de su trabajo a destajo dependía del tipo de pieza tejida (indicada con una letra), a la que se le asignaba un precio distinto según el tipo de pieza tejida.

El método de asignación de la tarifa a destajo en las fábricas textiles ha estado poco estudiado hasta la fecha. La cuestión no es menor dado que, si la diferenciación del destajo era atributo de la empresa, esta podría establecer algún tipo de discriminación salarial por género en el lugar de trabajo, mientras que, si la diferenciación venía establecida por los sindicatos, la raíz de la diferencia salarial era externa al lugar de trabajo. Revisando los destajos de las tejedoras durante la primera nómina del año 1911 se observa que el valor semanal de las piezas tejidas por semana de las tejedoras oscilaba (según tipo de tejido) entre 2,125 y 2,75 pesetas semanales operando en telares estrechos; en el caso de los tejedores varones las tarifas se situaban entre 3,125 y 6,75 pesetas por pieza en telares anchos (véase imagen 1).

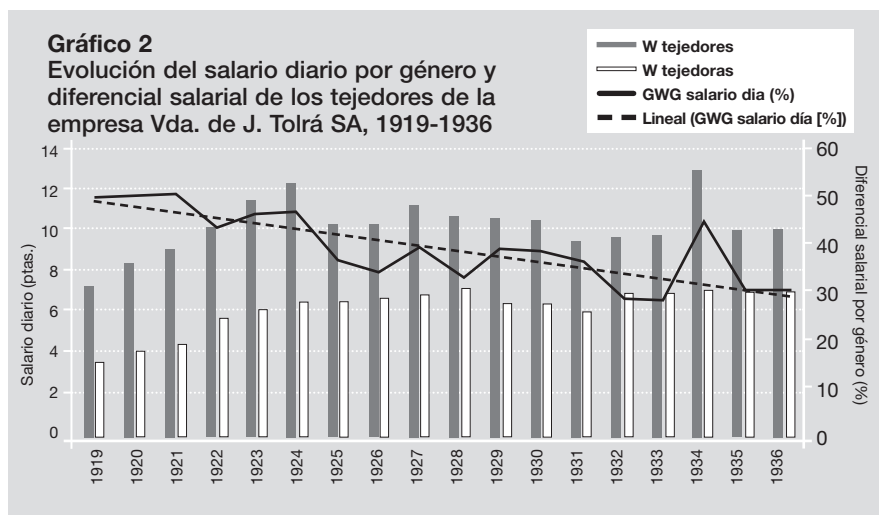
La empresa, al asignar los precios de los destajos, ratificaba la brecha salarial. Estos datos indicarían la confluencia de intereses e ideología de género entre las organizaciones sindicales (al diferenciar la anchura de telar por género) y los empresarios (al concretar el precio de los destajos según tipo de tejido, que venía condicionado por la anchura del telar y el tipo de pieza elaborada).¹⁶ El empresario podía permitirse remunerar mejor a un 10 % de los tejedores varones de telares anchos a cambio de limitar el abanico del destajo del 90 % de las tejedoras, a pesar de que en ambos casos el número de máquinas por trabajador era equiparable.

Si analizamos la brecha salarial de los tejedores/as se constata que a partir del año 1919 disminuyó en veinte puntos (pasó del 50,3 % en 1919-20 al 30,0 % en 1935-36) (gráfico 2).¹⁷ Según el gráfico 2 el diferencial por género entre los tejedores que cobraban a destajo se redujo, dado que la mejora salarial de las trabajadoras fue superior a la de sus compañeros. Es difícil interpretar estos avances de las obreras. Podemos verificar que las operarias del tejido fueron incrementando en número (de 212 tejedoras en 1919 a 322 obreras en 1935, mientras que el peso ocupacional de los tejedores era bajo (de 19 trabajadores en 1919 y 38 en el año 1935). Así mismo, también se ha podido constatar que las tejedoras fueron las auténticas protagonistas

¹⁶ La localización de fuentes sobre el cálculo de los destajos permitiría conocer con mayor profundidad la lógica de asignación del precio y su eventual desigual por género. A su vez, la comparación del caso de las retribuciones destajistas de los tejedores de Tolrá con otra empresa de la misma área textil que retribuyera por jornal permitiría entender la lógica y las diferencias entre el pago a jornal y a destajo para las obreras.

¹⁷ Entre 1919-20 el salario diario de un tejedor era de 7,95 pesetas y doblaba la retribución media de una tejedora (3,95 pesetas). En 1935-36, los hombres que tejían cobraban de promedio 10,1 y las mujeres 7,1 pesetas respectivamente

de la huelga general de Tolrá en otoño de 1918,¹⁸ la más destacada de la comarca del Vallés en 1918 (Luque, en prensa), lo que pone de relieve la eventual capacidad de presión de las obreras en la mejora retributiva. De igual interés es apreciar la evolución negativa de la retribución de los tejedores de telares anchos que vieron erosionar su remuneración desde mediados de la década de 1920, pese a las tentativas de preservar su exclusividad en la tipología de telares.



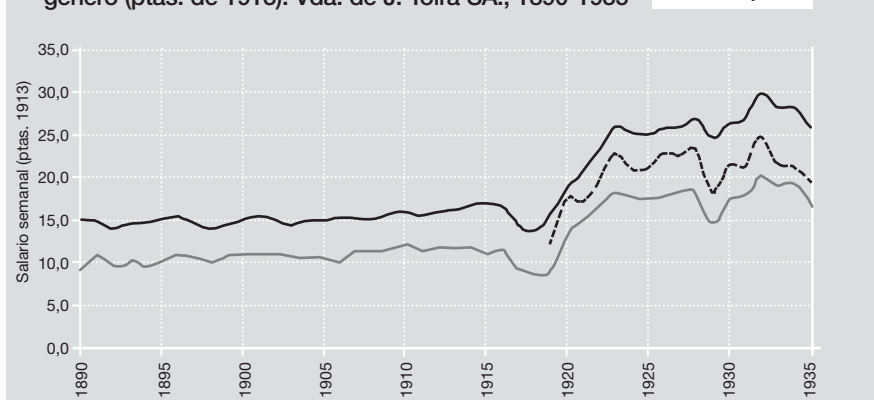
Fuente: Elaboración propia a partir de las nóminas de la semana 7 de la empresa (Arxiu Municipal de Castellar del Vallés, AMC). Los cálculos empiezan en 1919 cuando en base al censo obrero hemos podido corroborar la composición laboral de la empresa, así como sucede en las fuentes para julio de 1936.

La retribución obrera en la fábrica textil distinguía el salario por tiempo (jornal) y por unidades producidas (destajo) según el tipo de ocupación. En la empresa Tolrá, el destajo era utilizado para el tejido, ya que era la fase del proceso productivo más decisiva para controlar la cantidad y, sobre todo, la calidad de la producción final. Para el empresario, el destajo era un mecanismo fundamental para intensificar el ritmo de trabajo (modificando las tasas del destajo) y adecuar el coste laboral a la dinámica productiva.

¹⁸ Huelga de tejedores de 1918, véase Arxiu d'Història de Castellar del Vallès o AHC (actualmente Centre d'Estudis de Castellar del Vallès), XI.2. *Assumptes de Treball* (consulta realizada en el año 1993).

Gráfico 3

Evolución del salario de los trabajadores textiles por género (ptas. de 1913). Vda. de J. Tolrá SA., 1890-1935



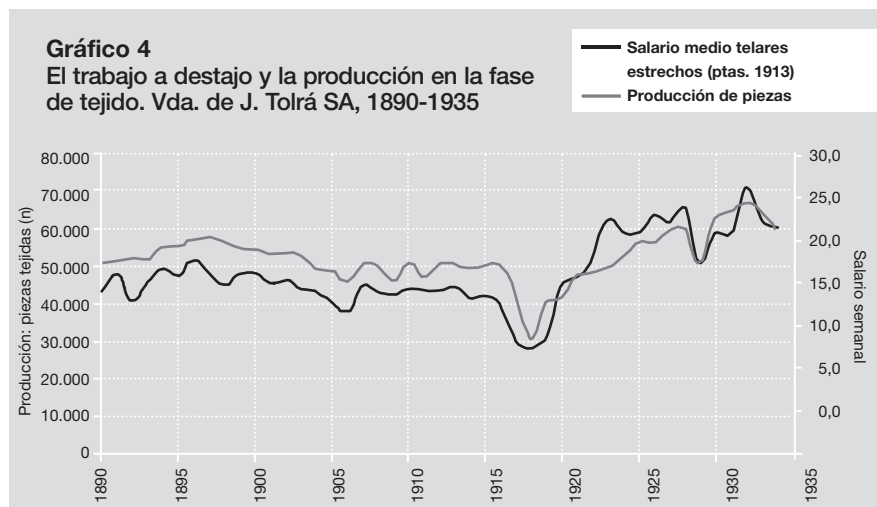
Fuente: Elaboración propia a partir de las nóminas de la empresa (Arxiu Municipal de Castellar del Vallés, AMC).

Nota: La serie de jornaleros ha tenido en cuenta las ocupaciones de batanero, canalero y blanqueador y la serie de jornaleras las de manuaneras, mecheras e hiladoras de continua. Las destajistas incluyen las rodeteras y las tejedoras. Como las nóminas no son nominales en el trabajo de las tejedoras, se ha incluido la serie desde el año 1919, momento a partir del cual los telares estrechos eran conducidos solo por operarias.

Los datos aportados ponen de relieve que los trabajadores a jornal cobraban retribuciones diferentes por género porque realizaban tareas distintas. Cuando la ocupación era compartida (tejer), la brecha salarial permanecía, ya que a tejedoras y a tejedores no se les asignaba el mismo tipo de máquina ni la misma tasa de los destajos.

Entre las trabajadoras textiles también existían diferencias salariales por tipo de retribución, dado que las jornaleras cobraban menos que las destajistas a lo largo de todo el período, con indiferencia de la ocupación realizada. Si las destajistas cobraban según el número de piezas tejidas, su salario variaba según la dinámica productiva. En coyunturas productivas expansivas aumentaban las probabilidades de las tejedoras para mejorar su retribución; en períodos recesivos el salario se volvía más estable para las jornaleras.

En efecto, el gráfico 4 nos muestra como las fluctuaciones entre la producción de piezas tejidas y las variaciones de los salarios de las tejedoras se correspondían a lo largo del tiempo, como sucedió durante los años de la Primera Guerra Mundial, cuando en 1917 la producción cayó y no se recuperó hasta la década de 1920. En este sentido, la recuperación del salario real de los (y las) trabajadores del telar se anticipó a la recuperación productiva y el comportamiento salarial fue más oscilante que el de la producción.



Fuente: Elaboración propia a partir de las nóminas de la empresa (AMC)

El análisis salarial por tipo de retribución nos ha permitido entender la diversidad de lógicas que fundamentaban la brecha salarial y su evolución a lo largo del tiempo. Si bien, entre 1931-35, la brecha salarial de género entre jornaleros y destajistas fue similar, la evolución fue dispar y la intensificación del trabajo fue superior entre las destajistas.

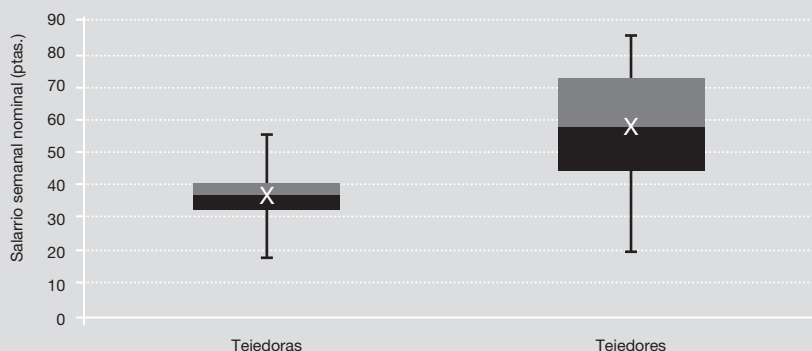
La consideración de sus protagonistas tiene interés. La reivindicación obrera favorable al jornal fue una constante a lo largo del primer tercio del siglo XX. La petición de conseguir el pago a jornal era un objetivo con sesgo de género, dado que en la industria textil las obreras eran las destajistas por excelencia. Existen pocos momentos identificables del paso del pago “a destajo” al pago “a jornal” en la industria textil, pero uno de ellos nos retrotrae al agosto de 1936 cuando, después de la huelga general que siguió al golpe de Estado como protesta obrera sindical, los y las trabajadoras a destajo pasaron a cobrar a jornal.¹⁹ El cambio de la modalidad de retribución del destajo al jornal parece un momento idóneo para apreciar sus repercusiones.

¹⁹ Desde el 18 de julio todos los jornaleros de la empresa de Tolrá pasaron a constar en las nóminas de forma nominal, con nombre y apellidos, lo que permite la identificación personal de los trabajadores, así como el eventual cruce con otras fuentes.

El interés de las destajistas por cobrar a jornal podría parecer contradictorio con la constatación de que las destajistas cobraban más que las jornaleras, pero, como puede apreciarse en el gráfico 3, lo cierto es que las diferencias se habían reducido sustancialmente en la década de 1930. Entre las ventajas del cobro a jornal cabe señalar que la remuneración era acorde a las jornadas de trabajo y no conllevaba una intensificación laboral tan exigente como en el caso de las destajistas.

Gráfico 5

Dispersión salarial de los tejedores por género (pesetas corrientes de 1931). Vda. de J. Tolrá SA



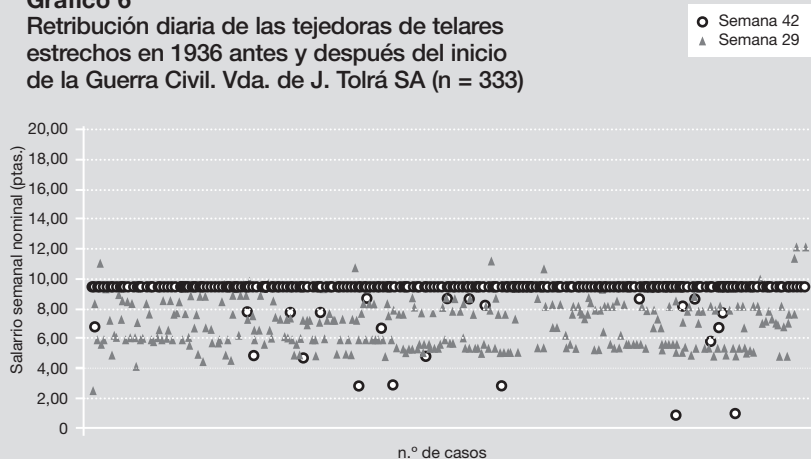
Fuente: Elaboración propia a partir de las nóminas de la empresa (AMC)

Nota: En este tipo de gráfico, la caja comprende desde el primer al tercer cuartil de la muestra de salarios de cada colectivo; el valor medio se indica con la letra X y sirve para mostrar la variabilidad de los datos.

Las percepciones de las obreras y el empresario textil eran contrapuestas en relación con el tipo de retribución. Los empresarios solían preferir el destajo, ya que permitía intensificar el ritmo de trabajo y ajustar los costes laborales a la dinámica productiva, a diferencia de las obreras, que consideraban más conveniente, estable e igualitario el cobro a jornal según ocupación. Solo en coyunturas productivas expansivas las destajistas podían conseguir una mayor retribución (aunque a costa de acelerar el ritmo de trabajo), pero en situación depresiva las ventajas del jornal eran evidentes. En julio de 1936 la situación de la industria algodonera presentaba síntomas evidentes de caída de la producción y el paro era una realidad en diversas poblaciones industriales (Comité Regulador de la Industria Textil Algodonera 1930-1936).

Gráfico 6

Retribución diaria de las tejedoras de telares estrechos en 1936 antes y después del inicio de la Guerra Civil. Vda. de J. Tolrá SA (n = 333)



Fuente: Elaboración propia a partir de las nóminas de la empresa (AMC).

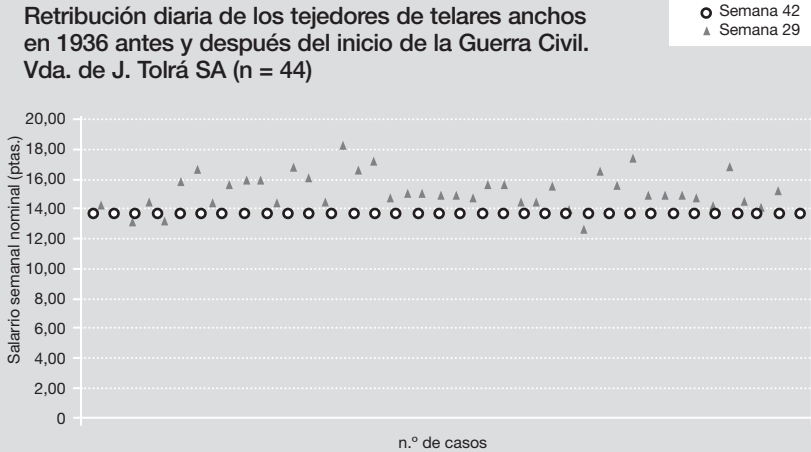
Nota: La semana 29 de 1936 comprende del 13 al 18 de julio, cuando se trabajaron 4 días, y la semana 42 abarca del 12 al 17 de octubre, cuando se trabajaron 5 jornadas.

En el año 1931 todos los operarios del tejido llevaban dos telares y las obreras eran mayoritarias (335 tejedoras de telares estrechos en activo frente a 36 tejedores de telares anchos), por lo que las dos muestras que comparamos presentan niveles de representación distintos. El gráfico 5 muestra la variabilidad de los salarios de los tejedores según el género en el año 1931 y se puede constatar que las retribuciones de las tejedoras estaban más comprimidas respecto a la media (indicado con la letra \bar{x}), en contraste con lo observado en los tejedores varones, ratificando así la mayor compresión del abanico salarial textil femenino ya contrastada entre las jornaleras (Camps 1995: 200). En nuestro caso, esto se explica por los precios de los destajos, a saber, por la existencia de un precio de destajo menor y con un rango de variación del precio más reducido entre las tejedoras.

Con el inicio de la contienda, el propietario de la empresa —Emili Carles-Tolrá— se exilió a Italia. A partir del 19 de julio de 1936 la empresa Tolrá pasó a estar colectivizada y gestionada en base a la Asamblea General de Trabajadores, el consejo de la empresa y el director. La asamblea general era el órgano que determinaba las líneas generales de actuación que aplicaba el consejo de empresa, los estatutos, la remuneración y el tiempo de trabajo, entre otras funciones. Así pues, la Asamblea decidió que todos los obreros a destajo pasaban a ser jornaleros y

Gráfico 7

Retribución diaria de los tejedores de telares anchos en 1936 antes y después del inicio de la Guerra Civil.
Vda. de J. Tolrá SA (n = 44)



Fuente: Elaboración propia a partir de las nóminas de la empresa (AMC).

Nota: La semana 29 de 1936 comprende del 13 al 18 de julio, cuando se trabajaron 4 días, y la semana 42 abarca del 12 al 17 de octubre, cuando se trabajaron 5 jornadas.

que a todos los trabajadores se les aplicaba un aumento del 15 % del salario según ocupación, medida generalizada en la mayor parte de las poblaciones industriales.²⁰ El impacto de esta decisión no fue menor, ya que redujo muy significativamente la dispersión salarial dentro de una misma ocupación, pese a que la jerarquía salarial según tareas de la fábrica se preservó.

El gráfico 6 muestra el comportamiento del salario individual de las tejedoras de la empresa Tolrá antes y después de la Guerra Civil, diferenciando los dos momentos con tramas distintas. La misma información es facilitada en el gráfico 7 para el caso de los tejedores varones. La comparación de ambos gráficos indica que el paso del destajo al jornal significó un resultado opuesto entre tejedores en función del género. Las tejedoras experimentaron una significativa mejora salarial al pasar la retribución diaria de 6,81 pesetas a 9,66 pesetas. En contraste, la experiencia de los tejedores fue negativa, ya que vieron reducido su retribución de 15,3 a 13,8 pesetas. Desconocemos los pormenores del

²⁰ El aumento salarial del 15 % fue también generalizado en la ciudad de Sabadell y coordinado por los representantes de la CNT y la UGT presentes en la Asamblea General de Trabajadores y el Consejo de empresa (Deu 2020).

contexto de intensa conflictividad obrera en el verano de 1936 y también si se acrecentó la capacidad de influencia sindical de las obreras, pero, sin duda, la mejora de las retribuciones de las obreras textiles fue significativa.

Los datos de producción de la empresa Tolrá indican que, a medida que avanzaba la Guerra Civil, la producción se reducía: a partir del 20 de octubre de 1936 las jornadas de trabajo semanales se redujeron de 5 a 4 días y desde el 23 de noviembre se acortaron a 3. Con la guerra, la dinámica productiva de las fábricas y las retribuciones salariales siguieron sendas opuestas. Mientras que la masa salarial creció abruptamente en agosto de 1936, la tendencia productiva fue decreciente. La actividad de las empresas quedó totalmente alterada por los problemas de suministros (como la escasez de fibra de algodón), los cambios en los mercados y el nuevo modelo de gestión empresarial que conllevó el proceso de colectivización. Lamentablemente, el éxito de la mejora retributiva de las obreras fue de corto alcance temporal.

■ Conclusiones

La Segunda Revolución Industrial en Cataluña no supuso una mayor diversidad de oportunidades para las obreras catalanas, que concentraron sus oportunidades de trabajo industrial en sectores tradicionales como el textil y la confección (*crowding effect*). El sector textil presentó una nítida segregación ocupacional tanto vertical como horizontal, por la que se asignaban retribuciones diferenciales por género. Las obreras del textil eran mayoritariamente destajistas y jornaleras de fábrica, mientras que sus compañeros ocupaban los cargos medios y constituían el personal estable de la empresa.

En base al caso de la empresa Viuda de José Tolrá SA, hemos podido evaluar la brecha salarial por género y tipo de retribución en la industria textil entre 1891-1936. La diferencia principal de las retribuciones se correspondía con la segregación ocupacional, que estaba socialmente tipificada por roles de género y que existía previamente a la entrada en la fábrica, lo que respondía a razones institucionales y culturales y a las características de los mercados de trabajo. La segmentación por género era reproducida en la fábrica mediante el sistema de aprendizaje informal que se daba a la inmensa mayoría de las obreras. En cambio, entre los destajistas o tejedores, la diferenciación venía ratificada por razones sindicales y empresariales. El diferencial salarial por razón de género fue impulsado también por los sindicatos y por los em-

presarios que segregaban a las mujeres a ocupaciones menos cualificadas y peor remuneradas, como también indican los estudios de Humphries para Inglaterra y Scholliers para Bélgica.

Atender a la estructura ocupacional es relevante en el estudio de la brecha salarial por género. Si centramos el análisis en la categoría laboral de los tejedores/as, la brecha salarial por género era del 33,7 %. El diferencial salarial entre tejedores y tejedoras persistió, pero se redujo de manera nítida entre 1919-1935. La creciente presencia de tejedoras y su mayor capacidad reivindicativa fue posiblemente determinante en esta reducción, aunque falta investigación adicional que lo corrobore. Las obreras del textil obtenían mayor o menor ingreso según el tipo de remuneración, jornal o destajo, aunque hemos constatado que estas diferencias se fueron reduciendo a lo largo del período de estudio. Las reivindicaciones de las obreras del textil por ser remuneradas a jornal se hicieron por fin realidad en el verano de 1936.

El estudio de la evolución de los salarios de la industria textil catalana entre 1891 y 1936 en perspectiva de género aún presenta interesantes desafíos. Hay que abundar en el análisis pormenorizado del contraste de los niveles salariales por ocupaciones y zonas geográficas. A su vez, es imprescindible dilucidar el papel de la actividad reivindicativa por género y ahondar en el análisis de los obreros textiles atendiendo a las características sociodemográficas individualizadas durante el primer tercio del siglo XX. Un nuevo reto de la agenda investigadora.