

Las profesiones en Renfe. Un proyecto de historia oral^t

**Pilar Diaz, Pilar Dominguez, Pilar Folguera, José María Gago.
Seminario de Fuentes Orales.**

1.- El por qué del proyecto:

La historia de Renfe ha sido ampliamente estudiada en los últimos años. la realización de magnificas obras como *150 Años de Historia de los Ferrocarriles españoles en España* de Francisco Comín Comín, Pablo Martín Aceña, Miguel Muñoz Rubio y Javier Vidal Olivares(1998) y *Siglo y medio de ferrocarril en España. Economía, Industria y Sociedad*, obra colectiva cuya edición ha corrido a cargo de Miguel Muñoz Rubio, Jesús Sanz Fernández y Javier Vidal Olivares(1999)¹.

No obstante, la importante obra realizada en las dos últimas décadas contrasta con la sustancial ausencia de trabajos referidos a la organización interna de la Compañía: en este sentido cabe mencionar los interesantes ensayos de Vidal Olivares(1997) y muy especialmente en lo que se refiere a las relaciones sociales con los trabajadores, los trabajos de Juez Gonzalo(1992) *El mundo social de los Ferrocarriles españoles 1857-1917*, trabajo que aunque referido a un período anterior a la existencia de Renfe, constituye un interesante modelo sobre el tema que se pretende tratar en esta investigación, sin dejar de mencionar la obra de Ferner(1990): *El estado y las relaciones laborales en la empresa pública.*²

Por todo ello, y dada la ausencia de un análisis sobre las profesiones en Renfe, la Dirección General de Infraestructura y Servicios, en colaboración con la Fundación de Ferrocarriles Españoles, ha decidido la realización de un estudio sobre *Las profesiones en Renfe en la UN de Mantenimiento de Infraestructura* que se propone llevar a cabo una historia de algunas de las profesiones más significativas en esta Unidad. Esta comunicación constituye un primer avance de este trabajo.

2. - Propuesta metodológica

La inexistencia de fuentes documentales que hagan referencia específica a este tema hace necesario el recurrir a fuentes no tradicionales, en este caso las fuentes orales. La técnica de la historia oral no es nueva en el panorama de la historiografía contemporánea. Recordemos que la memoria, los testimonios y la tradición oral han sido siempre en historia una fuente accesible, necesaria para ampliar las evidencias y en el proceso de producción y transmisión de conocimientos.

En el siglo XX, más concretamente a partir de la década de los años cuarenta, se produce un acercamiento de la historia a los temas y los métodos de las ciencias sociales, así como a sus términos y categorías científicas. La renovación metodológica y las innovaciones aportadas por las ciencias sociales se manifestaron tanto en la proliferación de nuevas técnicas de investigación como en nuevos instrumentos y medios tecnológicos. Igualmente, las ciencias sociales influyeron en la Historia en el

¹ El presente trabajo constituye una avance de la investigación en curso patrocinada por la Unidad de Negocio de Mantenimiento de Infraestructura de RENFE.

uso de métodos de investigación que manejaban evidencias no medibles o cuantificables, lo que se ha definido como métodos cualitativos de análisis.

Esta aproximación de la ciencia histórica a otras ciencias sociales coincidió con un replanteamiento de sus paradigmas. En efecto, desde la propia revista *Annales de la Historia* ha apostado por la renovación de sus hipótesis de trabajo, la reformulación de sus jerarquías científicas y en la selección de los sujetos de análisis, así como en los problemas y métodos de investigación, fuentes y procedimientos.

Coincidiendo en el tiempo, el desarrollo de las ciencias sociales han experimentado a lo largo de los últimos años una tendencia a la utilización de los métodos cualitativos y de las historias de vida como parte fundamental de la investigación. El referente obligado de esta tendencia es llamada *Escuela de Chicago* en las primeras décadas del siglo XX que desarrolló investigaciones en base a la recopilación y sistematización de informes orales y autobiografías de campesinos.

De esta forma, la historia oral, considerada como técnica de investigación, se ha orientado en la realización de entrevistas a personas que han protagonizado la historia o los hechos relevantes de un período, grupo u organización y por ello debe considerarse como *la recuperación sistemática de un corpus de información oral*. En su conjunto, la historia oral se ha caracterizado por considerar el ámbito subjetivo de la experiencia humana- la memoria, el trayecto biográfico, la interpretación de los procesos colectivos-, y por destacar y centrar su labor de construcción de fuentes y de análisis en las propias experiencias de los actores sociales.

La historia oral en las últimas décadas se ha beneficiado de las aportaciones renovadoras de la llamada historia social europea, con los consecuentes replanteamientos de las fuentes, métodos y objetos de investigación, y por otro lado, de la experiencia norteamericana y de las contribuciones de las ciencias sociales que utilizaron la información oral y la metodología cualitativa.

La utilización de las fuentes orales no está exenta de importantes problemas de método. Se ha discutido ampliamente sobre la representatividad de las entrevistas realizadas, la veracidad del testimonio recuperado, los problemas relativos al diseño de la muestra seleccionada. No obstante, parece ser la técnica más idónea para el tipo de trabajos que se encuentra en proceso de realización: *la recuperación de los testimonios de las personas que fueron parte fundamental de la Compañía desde la creación de Renfe en 1941 hasta la actualidad*.

Muy especialmente las fuentes orales muestran ser muy idóneas para reconstruir la historia del trabajo, y dentro del mismo algunos aspectos como el estudio de los sistemas de trabajo, los procesos de trabajo, las representaciones, actitudes y ética del trabajo, el trabajo y la vida cotidiana, trabajo e identidad individual y colectiva, relaciones con la organización social, movilizaciones y protestas. Algunas obras de referencia inexcusable son Saz y otros(1999) *El franquismo en Valencia: formas de vida y actitudes sociales de postguerra*, trabajo sobre la localidad de Sagunto, su auge, declive y repercusiones sociales, en donde se muestra la eficacia de alternar fuentes de diverso tipo, entre otras las fuentes orales³ o bien la obra de Reig y del Alamo(1998) acerca de *Macosa (Valencia) y Altos Hornos de Vizcaya (Sagunto)*.¹⁹ 1962. Dos

modelos de implantación de la OCT⁴ y Pilar Diaz Sánchez (1998) El trabajo de las mujeres en la industria textil madrileña, 1959-1986⁵

En gran parte de estas investigaciones se reflejan, a partir de los testimonios de las personas entrevistadas, los cambios operados en los sistemas de trabajo y emergencia de nuevas formas de organización laboral por lo que se cuenta con ciertas obras de referencia para la investigación en curso

3. - Desarrollo del trabajo.

El trabajo se ha desarrollado en diferentes etapas que han tenido como objetivo la realización de 30 entrevistas; que se depositarán en breve en el Archivo Histórico de la Fundación de los Ferrocarriles Españoles. Posteriormente, los testimonios recolectados a lo largo de la investigación serán utilizados para la realización de una obra sobre esta temática.

3.1. - La discusión del marco teórico en el que se va a desarrollar la investigación y la recopilación de la documentación existente, constituye uno de los aspectos básicos de la misma. Ha sido necesario recabar toda la bibliografía existente sobre este tema y sobre la Historia de Renfe en general.

Ha sido de gran ayuda el reciente libro *El camino del tren. 150 Años de Infraestructura Ferroviaria* (Machuca García, Muñoz Rubio Coord. 1998). Así como *Historia y evolución del uniforme ferroviario* (Muñoz Rubio 1993). Ambas obras nos han permitido conocer a fondo algunos de los aspectos técnicos y de recursos humanos de la infraestructura ferroviaria. Igualmente, la consulta de los diferentes *Reglamentos de Renfe*, desde su creación, y las *Memorias del Consejo de Administración* desde 1942 hasta la actualidad, han permitido definir una visión de conjunto sobre el personal que ha desarrollado su actividad laboral en Infraestructura desde la creación de Renfe.

3.2. - El contenido del proyecto.

La realización del proyecto sobre la historia de las profesiones en Renfe supone un interesante reto que viene a cubrir una ausencia entre los numerosos trabajos que se han realizado hasta la fecha sobre la historia de Renfe. La mayoría de los excelentes trabajos realizados hasta la fecha hacen referencia a los aspectos técnicos y económicos de la Compañía pero en muy escasa medida hacen referencia al análisis de los aspectos sociales de los trabajadores de Renfe desde su creación hasta la actualidad. Por ello, ante la casi total ausencia de fuentes escritas sobre esta materia el presente estudio pretende dar respuestas a una serie de preguntas que a priori se han formulado sobre las formas de vida y el carácter de las diferentes profesiones a lo largo de la historia de Renfe.

De esta forma, las entrevistas pretenden versar fundamentalmente sobre los siguientes temas:

- **Aspectos sobre la vida familiar.** En este apartado se ha tratado de conocer a fondo el ambiente familiar donde se desarrolla la infancia y juventud de la persona entrevistada, así como sus primeros estudios y el entorno donde se desarrollaron los primeros años de su vida.

- **Primeros trabajos e ingreso en la Compañía.** Los temas que han sido objeto de estudio en este apartado se refieren a las formas de acceso a Renfe y el tipo de actividad que desarrolló en sus primeros años con especial hincapié en las condiciones trabajo, salariales, de horario, características del tipo de trabajo, ambiente en el trabajo, trabajo en equipo, desplazamientos.
- **Trayectoria laboral.** Se ha pretendido conocer la trayectoria profesional de la persona entrevistada desde su ingreso en la Compañía hasta su jubilación, si es que ésta se ha producido. Igualmente, se ha buscado analizar los incentivos para la promoción vertical u horizontal, condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo, salarios y en general un análisis de la Compañía desde la propia experiencia de la persona entrevistada.
- **Actividad social en Renfe.** La actividad social que se desarrolla en el seno de la Compañía constituye uno de los rasgos característicos de la cultura empresarial en nuestro país. Desde su creación en 1941, RENFE auspicia diversas actividades: enseñanza de adultos, enseñanza profesional, Colegio de Huérfanos, actividades recreativas, economato, pensiones, anticipos, viviendas, construcción barrios de ferroviarios, asistencia médica, casas de salud y otras muchas prestaciones cuyo alcance real debe analizarse.
- **Conflictividad laboral.** Los trabajadores de Renfe han protagonizado desde hace muchos años grandes conflictos que además han tenido y tienen una importante incidencia entre la población. La actividad de las centrales sindicales incide directamente en la negociación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de Renfe. Por ello, el testimonio de los trabajadores, que no necesariamente han debido pertenecer a las mismas, sobre la incidencia de las movilizaciones y de las negociaciones en sus vidas, constituyen una parte importante de esta investigación.
- **Grado de identificación con el trabajo.** Por todos es reconocido que el trabajador de Renfe, esto es el “*ser ferroviario*” constituye un rasgo distintivo respecto a otros trabajadores y respecto a otras compañías. Acceder al trabajo a partir de unos mismos antecedentes familiares, pertenecer a un grupo, realizar actividades sociales con otros compañeros de Renfe, vivir en casas pertenecientes a la Compañía supone un rasgo diferenciado y al tiempo un grado de identificación muy singular. Todo esto está siendo analizado en este apartado, así como otras cuestiones que los propios entrevistados han sugerido a lo largo de las entrevistas realizadas.

3.3. - Diseño de la muestra.

La decisión sobre el número de personas y el tipo de personas a quien entrevistar supone en este tipo de proyectos una decisión determinante para el desarrollo y el resultado final del mismo.

La historia oral, como ha quedado reflejado anteriormente, no se plantea en ningún caso la utilización de criterios cuantitativos de análisis. Por ello, la metodología empleada ha utilizado criterios cualitativos, de forma que la relación de personas entrevistadas trataban de incluir, en la medida de lo posible, la relación de categorías en Infraestructura.

La complejidad de la historia de Renfe desde 1941 hasta el año 2000 induce a establecer una cierta periodización con el fin de reflejar la vida y experiencia de las personas, que en la mayoría de los casos, han dedicado prácticamente toda su vida laboral a Renfe. Por consiguiente, se han establecido tres períodos: 1941-1961, 1961-81, 1981-2000. Las razones que nos inclinan a establecer estas tres etapas han sido los cambios tecnológicos y de organización del trabajo que se producen en cada uno de estos intervalos de tiempo.

Otro criterio que se ha considerado de gran importancia al diseñar la muestra ha sido la diversidad geográfica. Obviamente, las posibilidades de entrevistar personas de toda geografía española son limitadas. Así, se han elegido las ciudades y los nudos ferroviarios más significativos de la geografía ferroviaria. La realización de entrevistas en estos grandes nudos, teniendo en cuenta además las características globales de cada uno de los centros de población. Para ello se han diferenciado tres tipos de localizaciones: grandes ciudades, como son el caso de Madrid, Zaragoza o Valencia, ciudades de mediano tamaño como: León, Burgos, Murcia, Santander, Tarragona, Reinos, Valladolid, Jerez de la Frontera y nudos ferroviarios como: Alcázar de San Juan, Plasencia, Linares, Monforte de Lemos.

La relación de personas que han sido entrevistadas han cubierto gran parte de las categorías profesionales que existían en los primeros años de la historia de la empresa y parte de las categorías que existían en los años setenta y ochenta. De igual forma, se han obtenido testimonios de aquellas personas que hoy continúan desempeñando su actividad profesional en la UN de Mantenimiento de Infraestructura.

La búsqueda de las personas susceptibles de ser entrevistadas se ha realizado de forma muy diversa. Para ello se ha contado con la inestimable ayuda de la Dirección de Comunicación de la UN de Mantenimiento de Infraestructura que a partir de los ficheros de personal ha podido localizar a un cierto número de personas que han aceptado ser entrevistadas. Además, se van utilizar otros centros de referencia: las Jefaturas de Relaciones Laborales de las UN de toda España, la Residencia de Alicante, los centros de ferroviarios de Aranjuez y Madrid, y los listados de la Unión de Jubilados de CCOO, así como la página Web del proyecto que se encuentra a disposición de todos aquellos que quieran transmitir sus recuerdos y opiniones.

La utilización de estos medios no excluye la utilización del *método de la bola de nieve*, método que en este tipo de proyectos permite un acercamiento a personas que potencialmente pueden ser entrevistadas. Se trata conseguir a partir de contactos personales el nombre de personas que hoy siguen vinculadas de forma directa o indirecta a Renfe. Este método, nos permite acceder al grupo de personas susceptibles de ser entrevistadas, y en la mayoría de los casos entrar en contacto con interlocutores de gran valía personal y con un gran conocimiento de la historia de una organización, en este caso de Renfe.

4. - Los Directivos en RENFE. Tres generaciones de ingenieros.

Las entrevistas en profundidad a cinco ex -directivos y directivos en ejercicio de RENFE reflejan en su conjunto que existe una estrecha vinculación entre la evolución

personal de las personas entrevistadas y su dilatada trayectoria profesional en la Compañía.

Los años de ingreso se sitúan entre la década de los cincuenta, sesenta y setenta. En todos los casos, cuatro de ellos son Ingenieros de Caminos y uno es Ingeniero Industrial, su ingreso se produce tras unos duros años de estudio en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos e Ingenieros Industriales. Salvo en el caso de uno de los Presidentes de RENFE, que accede por razones políticas, en los casos restantes se accede a partir de contactos personales, prácticamente por cooptación, a partir de relaciones familiares o profesionales, e incluso a partir de los propios profesores de las escuelas de ingenieros que propiciaban sin dificultad alguna el ingreso en la Compañía.

Las motivaciones para preferir su ingreso en RENFE respecto de otras compañías que buscaban la contratación de titulados superiores “*entonces había mucho mercado en España para los Ingenieros de Caminos*”⁶, nos recuerdan los informantes, no son necesariamente económicas. Los salarios en RENFE son netamente inferiores a otras empresas del sector: “*El sueldo era un 50% más bajo que en el mercado exterior*”⁷ nos recuerda un ingeniero hoy jubilado. “*Nunca nos han pagado bien pero nunca admití trabajar fuera de RENFE*” afirma hoy otro de nuestros informantes. No obstante todos, sin exclusión alguna, aducen el atractivo que supone RENFE para los ingenieros graduados en estos años. La posibilidad de un trabajo seguro, este es un factor que opera muy positivamente, especialmente entre la década de los años cincuenta a los setenta, el prestigio profesional que entraña e incluso el posible lento ascenso en el escalafón de la Compañía, suponen razones de peso para optar a un destino, no siempre bien remunerado y sometido a frecuentes desplazamientos por la geografía española.

Los años cincuenta son años muy condicionados por la situación política. El ambiente que se vive en RENFE responde claramente al contexto general. . En este sentido los recuerdos de los técnicos que vivieron esa época son inequívocos: *Entonces el ambiente era muy militar, en el sentido de que había una estricta disciplina y una jerarquía*”⁸. Este ambiente se justifica por parte de nuestros entrevistados por la necesidad abordar los planes de reconstrucción y de electrificación.

Los años sesenta se viven por parte de técnicos e ingenieros en un clima de incipiente renovación tecnológica, especialmente a partir del denominado Plan Decenal de Modernización en 1964, lo que no resuelve en su totalidad la penuria de medios en los que se tenía que abordar la renovación: *lo que se hacía con mucha frecuencia era que se utilizaban carriles de vía para hacer nuevas reparaciones que se habían sacado de otro sitio.*⁹ Se articulan fondos para la renovación de carriles y la electrificación y se diseñan sistemas de toma de decisiones en los que los técnicos no sienten integrados.

La modernización del ferrocarril entre 1964 y 1975 no resolvió el problema de la pérdida de peso como modo de transporte. La transición política y la crisis energética e industrial no hicieron sino agravar el cúmulo de problemas que afectaban a Renfe. La firma del primer contrato entre el Estado y Renfe en 1979 implica la definición de objetivos y el diseño de las principales líneas de actuación de la compañía. La planificación a medio y largo plazo forma parte de la nueva política: “*las renovaciones se planificaban para cuatro años*”¹⁰ lo que no siempre es bien recibido por los

directivos que consideran que *“existe una alta concentración en los mandos superiores de las funciones de revisión y control...”*¹¹

A partir de los años ochenta la participación en nuevos proyectos tecnológicos abren nuevas perspectivas y nuevos retos profesionales. La aprobación en 1988 del Tren de Alta Velocidad, y a pesar de las críticas iniciales: *“En aquella época, en 1990 hubo muchas críticas. Con todo ese dinero se puede arreglar toda la red, se decía entonces”*¹² nos recuerda uno de los ingenieros responsables del AVE, a pesar de ser considerado como *“el proyecto de un partido político”* por parte de la opinión pública, los técnicos entrevistados, a pesar de considerar que el trazado más adecuado era el de Madrid-Barcelona y no el de Madrid-Sevilla recuerdan: *“Yo en aquel momento era un técnico y mi obligación era estar ahí en cuerpo y alma, ahí está la obra”*. De esta forma, el reto profesional y la fidelidad a la Compañía se superponen a apreciaciones de tipo profesional o político.

En general, debe destacarse el alto grado de identificación de los técnicos y directivos con la compañía. Los problemas derivados de la falta de recursos, los frecuentes accidentes producidos por la falta de medidas de seguridad, los continuos desplazamientos no impiden que para la mayoría de los entrevistados RENFE constituya un eje vital en su vida: *“Creo que si trabajaba para RENFE toda mi actividad debía estar dedicada a RENFE”*¹³.

Se identifica a la empresa como algo propio: *“La empresa se convierte en algo tuyo”*, como algo que forma parte de la trayectoria vital de la mayoría de los trabajadores y de los técnicos: *“La gente se siente muy vinculada a la empresa, se va creando un ambiente de identificación fuerte”*¹⁴. En este sentido coinciden la mayoría de las personas entrevistadas: *“...no es que estuviese identificado con RENFE, es que la Primera Zona era mía. Estaba totalmente identificado. Si RENFE se ha mantenido en épocas difíciles es porque el 80% de los ferroviarios lo han considerado como algo suyo”*¹⁵.

Sin embargo, los cambios políticos que se producen durante los gobiernos de UCD, pero muy especialmente las transformaciones que se introducen en la estructura interna de RENFE a partir de los sucesivos gobiernos del PSOE se viven como una ruptura. Los sucesivos nombramientos de personas no vinculadas tradicionalmente a la empresa: *“Se produce un cambio total en la Compañía, especialmente a partir de 1988. Muchos de estos cambios coinciden con algunos de los nombramientos que, al menos desde dentro, parecían políticos”*¹⁶ suponen una ruptura con esquemas organizativos, relaciones personales de muchos años y formas de hacer y trabajar que habían estado vigente durante muchos años.

Todos estos cambios se viven con un cierto desgarramiento interno, como una ruptura con frente los valores derivados de: *“Ser ferroviario”*. Incluso en numerosos casos estos cambios dan lugar a jubilaciones anticipadas que enturbian el final de una relación personal y profesional que se ha mantenido durante varias décadas: *“Porque da lo mismo que sean prejubilaciones que jubilaciones porque la empresa siempre termina mal. Siempre queda el regusto, es una cosa sentimental”*¹⁷.

5.- Via y Obras

Esta sección está formada por un gran número de trabajadores, hasta los años ochenta formado exclusivamente por hombres, y comprende todo lo relacionado con la conservación de la vía en toda su amplitud. Ocupa el mayor porcentaje de trabajadores de todo Renfe y recoge la mano de obra de las antiguas compañías ferroviarias anteriores al Rescate.

De las 8 entrevistas realizadas en esta sección D. Leonardo Onís del Puerto es el más anciano, (nació en 1902) y comenzó a trabajar en la Compañía del Norte en 1921, él nos sirve para recoger la información de todo el periodo anterior a la constitución de la Compañía; esta información ha sido contrastada con otros entrevistados cuyos padres trabajaron en esa Compañía o por aquellos que llegaron a incorporarse a ella, aunque por poco tiempo, para pasar luego a Renfe.

La entrevistada más joven es Margarita Cortés, que nació en 1960 y sirve de modelo para el estudio de la incorporación de las mujeres a esta profesión, contrastando con lo recogido por sus compañeros varones. Por último una entrevista a una mujer de ferroviario nos proporciona el contrapunto de la vida familiar de estos trabajadores.

A través del estudio de Vía y Obra recogemos la situación económica y social de la dictadura franquista, tras una devastadora guerra, en donde la infraestructura del ferrocarril ha sufrido las consecuencias de una ocupación estratégica por ambas partes contendientes. Así en la década de los cuarenta el objetivo inmediato es reconstruir todo lo destruido en la guerra y poner de nuevo en comunicación zonas que han estado interrumpidas un tiempo. Varios informantes trabajaron en la “Doble Vía”, sistema de utilización del ferrocarril para abastecer y poner en comunicación las distintas zonas en que quedó dividido el país en esos años. Una vez finalizada la guerra, las secciones de reconstrucción se reparten por todo el territorio. En esta tarea se ocupan a prisioneros de guerra, que trabajan conjuntamente con la población libre, en condiciones muy duras y difíciles, los testimonios orales nos dan fe de estas situaciones. “(...)mire..., cargábamos los carriles de 3 m. ..., nos poníamos 9 o 10 , todos los que cabíamos para no molestarnos..., nos agachábamos a la cabeza del carril....., a la primera voz del capataz a la altura de la rodilla, a la segunda. a la altura de la rodilla, a la segunda a la altura de los hombros, con las manos vueltas..., y a la tercera vuelta a la carrilera..., así se cargaban los carriles entonces....”.¹⁸

Los obreros son en la mayoría analfabetos, el sueldo es bajísimo y la disciplina la que corresponde a la finalización de una guerra y la consolidación de la Dictadura. La escasez económica general de España y la carencia de materiales específicos para reconstruir las vías, nos hablan de soluciones ingeniosas para aprovechar todo material susceptible de ser reutilizado muchas veces. Los accidentes eran muy numerosos, los descarrilos estaban a la orden del día y los horarios eran tan libres que a menudo los trenes “perdían la hora”, es decir llevaban retrasos superiores a 24 horas.

Los trabajadores realizaban su trabajo en un régimen cuartelario, durmiendo en grandes barracones y comiendo de rancho.

El trabajo era muy duro, las herramientas para realizar las distintas tareas escaseaban y todos los entrevistados se refieren de forma simbólica a “las grandes manos, como suela de zapato” como única y mejor herramienta. “*El trabajo de mi padre no era duro, era durísimo tenía las manos como suela de zapatos*”¹⁹.

Los testimonios orales nos proporcionan un relato de condiciones de vida muy precarias, los trenes son el medio de transporte para el negocio del pequeño estraperlo del que malviven la población menos favorecida. En los trenes los servicios de vigilancia policial y de Guardia Civil, controlan la situación.

Al llegar la década de los cincuenta y en la medida en que mejora la situación económica del país, se programan las distintas reconstrucciones de vía de una forma más eficaz; empieza a llegar mejor material y los ferroviarios comentan que “el hambre pasaba por la vía pero no entraba en casa”. Se desarrollan formas de complementación al salario oficial y se trabajan pequeños terrenos pertenecientes a la Compañía en los que se siembra todo tipo de productos que contribuyen a aumentar el consumo familiar. *“.....había olivos, que eran propiedad de RENFE porque estaban en terreno de RENFE, pero sin embargo no se cultivaban, (nosotros) los trabajábamos, los podábamos, recogíamos la aceituna, y todo eso, los cavábamos en horas de servicio y en vez de estar trabajando en la vía....”*²⁰

La imagen del obrero ferroviario en bici que recorre su sección mejora en algo las condiciones de trabajo, que siguen siendo muy duras. Los capataces y Sobrestantes reconocen que no tienen horario. Las roturas de vía y los accidentes podían ocurrir a cualquier hora del día y de la noche, la vida familiar se resiente de unos ritmos en los que no se puede contar con descansos programados. Si bien la incorporación de las Compañías ferroviarias al Rescate apenas supone un cambio sustancial en la vida profesional de estos trabajadores, la aparición de la maquinaria al trabajo de renovación y conservación de la vía, va a suponer un corte definitivo. La alusiones a la utilización de las primeras máquinas bateadoras o niveladoras es saludada con auténtica devoción; estas máquinas son las responsables de una mejora sustancial en sus condiciones de trabajo y la mayoría recuerda cuando las utilizó por primera vez y en qué circunstancias.

6.-La Vigilancia de la vía: las guardesas.

Los trabajadores dedicados a la vigilancia de la vía, fueron, según señalan Miguel Muñoz y Francisco Cayón (2001) durante el primer período de la RENFE (1941-60)²¹, y en especial durante los años cuarenta, uno de los grupos más numerosos del personal de la empresa. Constituían en 1944, el 94% del personal junto a los obreros encargados de la conservación de la vía.

Destaca entre este amplio sector de personal poco cualificado, el colectivo femenino que formaban las guardesas, que en 1944 suponían el 16,5% del total del personal de infraestructuras de la empresa. Las entrevistas realizadas a ellas, o a sus familiares, nos ofrecen interesantes datos y apreciaciones que completan y enriquecen la información de los expedientes personales (a menudo aportados por los mismos entrevistados).

La influencia de la trayectoria familiar a la hora de escoger la profesión es algo muy característico entre todos los ferroviarios, que todavía en los años de la posguerra transmitían su oficio a sus hijos e hijas.

Sin embargo, el caso de las guardesas presenta algunas peculiaridades, ya que no sólo eran hijas de madre guardesa y padre ferroviario sino que habitaban en las casillas junto a la vía, sin luz eléctrica ni agua, en muchos casos. De esta manera el

adiestramiento femenino en el trabajo, su aprendizaje como guardabarreras, se producía dentro del grupo familiar.

Por ello, una de las mujeres entrevistadas, contestaba lo siguiente al plantearle la cuestión de cómo había aprendido su trabajo : *"ya era una rutina, ¡ yo lo había visto tanto desde niña!"*²². Su idea del trabajo como rutina, a pesar de los peligros y responsabilidades que comportaba ser guardabarreras, lo asimila a otras rutinas femeninas como cuidar de la casa o de los animales; tareas que eran aprendidas desde la infancia en el hogar familiar.

La lejanía de la casilla ferroviaria –donde vivían y trabajaban casi siempre- de los centros urbanos, les impedía el aprendizaje escolar formal, por las grandes dificultades (debidas a la falta de transporte) que suponía la asistencia a la escuela de estas niñas.

Así lo expresa un entrevistado, criado en una de aquellas casillas, de padre obrero y madre y abuela guardesas: *"El único contacto humano era ver pasar el tren o el agente de la brigada haciendo la vigilancia del trozo de vía a su cargo, las personas que hacían las labores del campo o los cazadores en época de caza, por eso se daba el caso de tanto analfabetismo entre los hijos de estos empleados, debido a las grandes distancias que existían hasta el pueblo o el colegio más cercano, y los padres tampoco les podían enseñar nada porque la mayoría no había ido a la escuela y no sabían"*²³.

La "herencia" del trabajo materno influye también en la aceptación de los inconvenientes de este oficio, como era permanecer de 8 a 12 horas en una garita fría e incómoda, a menudo construída por la brigada a base de traviesas en desuso. Todo ello se tomaba como algo natural, que no se cuestiona, por haberlo visto desde la infancia. Existe, por tanto, un alto grado de conformidad con el trabajo entre las guardesas entrevistadas.

Además, las guardesas eran poco concientes entonces de la grave responsabilidad que caía sobre ellas en caso de accidente. Los arrollamientos de vehículos por el tren ocurrían con cierta frecuencia, a causa de las deficientes condiciones de seguridad y son siempre recordados en las entrevistas; según nos cuenta Antonio Andreu, que ejerció- ya en el año 1968- de guardabarreras nocturno durante un mes, en un paso de la línea de Linares a Almería: *"(Los pasos) carecían de luz, teléfono u otro tipo de aviso que detectase la llegada de una circulación, uno de estos pasos estaba en curva y en trinchera, careciendo de toda visibilidad, en él había existido un arrollamiento con víctimas, lo que obligaba a salir de la pequeña garita de menos de dos metros cuadrados y subir a lo alto de la trinchera para divisar la presencia de alguna circulación"*²⁴.

Las guardesas aceptaban también los escasos sueldos, que eran menores para las mujeres que para los hombres (guardabarreras nocturnos) pues esta remuneración se consideraba como una "ayuda" para el grupo familiar, más que el fruto de un verdadero "trabajo" que era el realizado por el cabeza de familia²⁵.

Por ello, y en relación con el sueldo, resulta curioso que ellas no lo consideraban como algo propio, pues a menudo ni siquiera lo recibían. Una de ellas afirmaba: *(El*

sueldo)"Yo no lo cobraba nunca, lo cobraba mi padre, el suyo, el de mi madre y el mío"²⁶. Por ello no recordaba siquiera cuánto le pagaban.

El trabajo de guardesa estaba tan unido al grupo familiar que al casarse, con un ferroviario, claro, se suponía que ya era algo superfluo para la mujer, que recibía un "despido-excedencia" ... "Nos despedían sin cinco céntimos"²⁷, como dice ella, ya que estaba obligada a dejar de trabajar, a menos que su marido cayera enfermo o se quedara viuda.

Con estas normas, la vida laboral de las guardesas no fue muy larga en Renfe, entraban jóvenes como suplentes, para "dar los descansos" a las señoras que guardaban la vía en los diferentes pasos, luego eran eventuales durante varios años (hasta 8 años) para pasar más tarde a fijas. Como al casarse perdían el trabajo, debido a la normativa franquista de la dote, al menos durante los años cuarenta, a los 28 o 30 años ya había terminado su trayectoria laboral.

Este hecho contrasta con la situación en la época anterior: en el período republicano las guardesas seguían su oficio después de casadas. Tenemos los datos de una mujer²⁸, Dolores Muñoz, nacida en 1889, guardesa en la línea ferroviaria de Albaterra a Torrevieja, en Murcia, casada en 1931 y luego madre de 4 hijos, que ejerció su profesión durante toda la República y la guerra en los Ferrocarriles Andaluces y se jubiló en Renfe en 1943.

A partir de la década de los sesenta hubo ciertos cambios que permitieron a las mujeres casadas continuar en el puesto de guardesas, tal fue el caso de otra de las entrevistadas, Ramona Martín²⁹, que trabajó desde 1955 y vivió en la casilla férrea nº 12 de San Fernando de Henares, desde que era soltera hasta que su hijo tenía que ir al colegio.

Sin embargo la formación de las guardesas seguía siendo muy escasa, aparte del aprendizaje familiar, la única "cualificación" que recibían era el Servicio Social organizado por la Sección Femenina de Falange. En el año 1954- según consta en el documento de la Delegación Provincial de la Sección Femenina³⁰- la parte de formación teórica que se exigía para entrar como guardesa consistía en estudiar "*Religión y Nacional-Sindicalismo examinándose a final del trimestre*" de unos textos. Además, dice el citado documento, "*los tres meses de Prestación los cumplirá confeccionando prendas que retirará de este Departamento*", algo realmente útil para ejercer su profesión de guardabarreras.

La eliminación de numerosos pasos a nivel redujo considerablemente el número de guardesas y guardabarreras, que pasaron a ser en el siguiente período(1961-1980) un sector marginal dentro de RENFE.

7- Señales (eléctricas) y Comunicaciones.

En lo que concierne, en el esquema organizativo hasta el año 90, a la División Eléctrica, se ha tratado de indagar, a través de entrevistas, sobre los aspectos más característicos de este grupo humano heterogéneo que constituyen los trabajadores de Señales y Comunicaciones, hoy también Telecomunicaciones.

Para ello se han seleccionado cinco personas que respondieran a los perfiles que se han considerado, desde el punto de vista humano y laboral, representativos del trabajo, de lo que hoy constituye dentro de la UN de Mantenimiento de la Infraestructura, en Señalización y Telecomunicaciones.

Así una primera entrevista tuvo como interlocutor a Don José Ramos Utrera, que por su edad, conocimientos y permanencia en la Renfe, permitía una visión dilatada en el tiempo sobre la Compañía y su evolución, a la vez que una mirada al periodo histórico de los sesenta últimos años, a través del enfoque personal y laboral de los empleados en la señalización eléctrica desde los años cuarenta a los noventa, en lo que se refiere a las diferentes categorías profesionales que tiene el grupo eléctrico. Don José Ramos tiene 73 años, ingresó en 1946 en la Compañía y ha pasado por las categorías de: Ayudante electricista, Oficial electricista, Montador electricista, Encargado de Sector, Subjefe de Sección, Jefe de Sección e Inspector Principal Jefe, así como por muchos y variados destinos: Plasencia Empalme, Arroyo de Malpartida, Jerez de la Frontera, Monforte de Lemos, Valencia Término y León.

El Señor Ramos nos ha permitido conocer como eran los primeros años de la recién constituida Empresa pública, los agobios económicos por los que pasaban los trabajadores de las categorías inferiores, la evolución tecnológica del sector eléctrico, las peculiaridades de cada una de las categorías que constituyen la “carrera” de señales eléctricas, el trabajo específico de diferentes profesiones y los aspectos humanos del trabajo y la vida cotidiana de este grupo de trabajadores ferroviarios, que como es natural comparten elementos distintivos de los trabajadores del ferrocarril en general y del ferrocarril público en particular.

A través de este testimonio podemos establecer también que es frecuente y usual el que los trabajadores de RENFE pasen por un gran número de categorías, en las que van adquiriendo experiencias y conocimientos, que aplican a su trabajo diario; y que les permiten consolidar su vida laboral y personal.

En el extremo opuesto se podría encontrar una segunda entrevista realizada a Doña María Concepción García González, una de las personas más jóvenes en la Compañía y por supuesto en el Mantenimiento de la Infraestructura; ella comienza a trabajar en el año 86, momento en que RENFE está experimentando un profundo cambio tecnológico y empresarial, pero aún permanecen elementos del sistema de trabajo tradicional, a la vez que técnicas e instrumentos que hoy calificaríamos de rudimentarios. Su condición de mujer, aporta un nuevo enfoque al estudio del trabajo y la cultura del trabajo en RENFE; su juventud, nace en 1969, introduce elementos interesantes al análisis de los cambios acaecidos en la Empresa; su pertenencia, durante un corto, pero intenso periodo, al Comité de Empresa, nos ayuda a observar el funcionamiento de RENFE desde la óptica sindical, así como las estrategias de los colectivos y de las personas, frente o junto a la Dirección de la Compañía. La trayectoria personal de Inmaculada García, con ser *sui generis*, no es tan excepcional, y hace posible entender los diferentes mecanismos de acceso a la RENFE, y como los “eléctricos” representan, dentro de la Empresa, un grupo que requiere una importante especialización y consiguiente especialización. Finalmente, pero no en último lugar, el que se trate de una trabajadora con una dedicación especial, en cuanto al número de horas, al compatibilizar estudios y trabajos, nos lleva a constatar que las jornadas laborales tienen una cierta flexibilidad, y lo que es más importante, nos permite deducir

que algunos empleados, durante bastantes años se dedican a complementar su formación personal, sin que por ello descuiden su trabajo o su formación laboral; o aspiren a desempeñar dentro de RENFE otras labores en consonancia con su preparación y formación.

En posiciones temporales intermedias y categorías diferentes a las anteriores se encuentran dos nuevas entrevistas. La primera de ellas se llevó a cabo gracias a la deferencia y disponibilidad de Don José Luis Sánchez González, este zamorano, Oficial de Telecomunicaciones, con especialización en electrónica, y destino en Valladolid, casi desde su ingreso en la Compañía, pertenece, también, a las últimas generaciones de empleados fijos de RENFE, entra en la Compañía en 1976, a pesar de lo cual lleva casi un cuarto de siglo en la Infraestructura ferroviaria, y sin embargo es, a sus 42 años, el más joven especialista en su destino. Su testimonio nos ha servido para clarificar el trabajo en uno de los sectores más innovados e innovadores de RENFE. No es menos cierto que las palabras de José Luis Sánchez han dado pie al equipo de investigación a que lleguemos a valorar como significativo el cambio generacional en cuanto al sistema de trabajo y las relaciones laborales que se establecen de manera formal e informal dentro de RENFE en los últimos veinticinco años.

La cuarta de las entrevistas se realizó en busca de alguna de las categorías no trabajadas hasta ese momento, que sin embargo pertenecieran al grupo de Señales y Comunicaciones; encontramos a un trabajador que reunía la mayoría de los requisitos que estábamos buscando para completar el perfil del trabajador ferroviario en Comunicaciones, por su origen, por su acceso a RENFE, por los años en que ha desempeñado su trabajo en la Compañía, por sus destinos y por las diferentes categorías que ha conocido. Nuestro entrevistado ha sido en este caso Don: Juan Pérez Ojeda, 52 años, en activo por tanto, treinta y dos años en la Empresa, habiendo accedido desde el Regimiento ferroviario, y pasando por las etapas de Ayudante y Oficial de Comunicaciones, con una larga experiencia y un sólido conocimiento de su trabajo, que ha llevado a cabo en diferentes destinos, aunque todos ellos en el Eje ferroviario del Noroeste. Sus aportaciones nos han permitido conocer uno de los varios mecanismos de acceso a la Compañía, el sistema formación y retribución o los peligros que conlleva el trabajar junto a tendidos eléctricos de alto voltaje. Hemos sabido que las relaciones humanas sobre la base del trabajo han evolucionado de manera notable en las últimas décadas, o cómo valoran los trabajadores de RENFE el nuevo planteamiento empresarial con la implantación de la Unidades de Negocio.

Por último se llevó a cabo una nueva entrevista que tratara de recoger el periodo inmediato al Rescate y cómo los trabajadores que pertenecen a la Empresa pública vivieron ese proceso, y en que medida aportan experiencias previas a su ingreso a la nueva Compañía ferroviaria. Nuestro entrevistado en este caso fue Don: Ambrosio Romanos, 84 años en la actualidad y trabajador de RENFE desde el año 41 hasta el 65. Trabajador en el sector eléctrico y con una amplia experiencia laboral a sus espaldas. Sus testimonios nos han permitido conocer aspectos del trabajo en los primeros años de RENFE, la perdurabilidad de los sistemas de trabajo en la Compañía, la precariedad de las herramientas utilizadas o las estrategias personales para sacar en épocas difíciles el trabajo adelante.

Responsabilidad y preparación son atributos que acompañan a los trabajadores de la División eléctrica, considerados por otros sectores y por ellos mismos como

empleados de nivel superior debido a su cualificación y remuneración, tienen como ventaja la menor dureza física del trabajo que desempeñan, en términos generales.

Los entrevistados más veteranos responden al perfil más habitual dentro de RENFE como es el de ser miembros de familias ferroviarias y sentirse ampliamente identificados con la Compañía.

Los que se han incorporado más recientemente a RENFE poseen otras percepciones sobre la compañía:

“Lo que sí está claro es que yo no tengo, ahora, la misma sensación de que la RENFE fuera mía, es decir, para mi padre y toda su generación, parece que la RENFE era suya, ponía mucho tiempo y mucho amor en las cosas, y nosotros posiblemente ponemos menos tiempo y menos amor, pero ponemos más cabeza”³¹.

Poseen un sentimiento diferenciador con respecto a otros compañeros de mantenimiento de la Infraestructura, como queda reflejado en las entrevistas:

*“Nosotros, en el servicio nuestro, pues entre las horas extraordinarias... porque si había esa avería, que si las comidas... que nos pagaban cuando salíamos, pues verdaderamente íbamos trampeando, siempre ganábamos algo más. Yo recuerdo que en Jerez de la Frontera, cuando íbamos por la línea yo le decía al compañero mío, que era un chiquito joven, ahora cuando nos crucemos con los de Vías y Obras, no se te ocurra decirles lo que hemos cobrado; por qué estos señores están aquí con el pico, ocho horas, y cobran el sueldo pelao, y nosotros trabajamos ocho horas, pero luego estamos cuatro sentados y nos están pagando extraordinarias y nos están pagando comidas; no se te vaya a ocurrir decir lo que cobras... . Porque esa gente está ahí y ya sabes a pico y pala y nosotros vamos con un maletín de señoritos”.*³²

*“... Con respecto a los demás, éramos técnicamente los más avanzados, Instalaciones de Seguridad tenía los motores..., en algunos sitios, la mayoría era Enclavamientos, tanto las mesas con lo demás, eso supone que nosotros (Telecomunicaciones) éramos los más... , no se como decirlo, los más “gallitos” o como quieras llamarlo, en el aspecto de trabajo, luego ha cambiado muchísimo, no tiene nada que ver una cosa con la otra. Mi padre me decía que no estaba por la vía, y aunque luego estuve por la vía, no se pasa tanto frío, (...) ...se suponía que los de Vías y Obras, con todos mis respetos eran los desechos de todos los demás, allí iban los más torpes, como se suele decir”.*³³

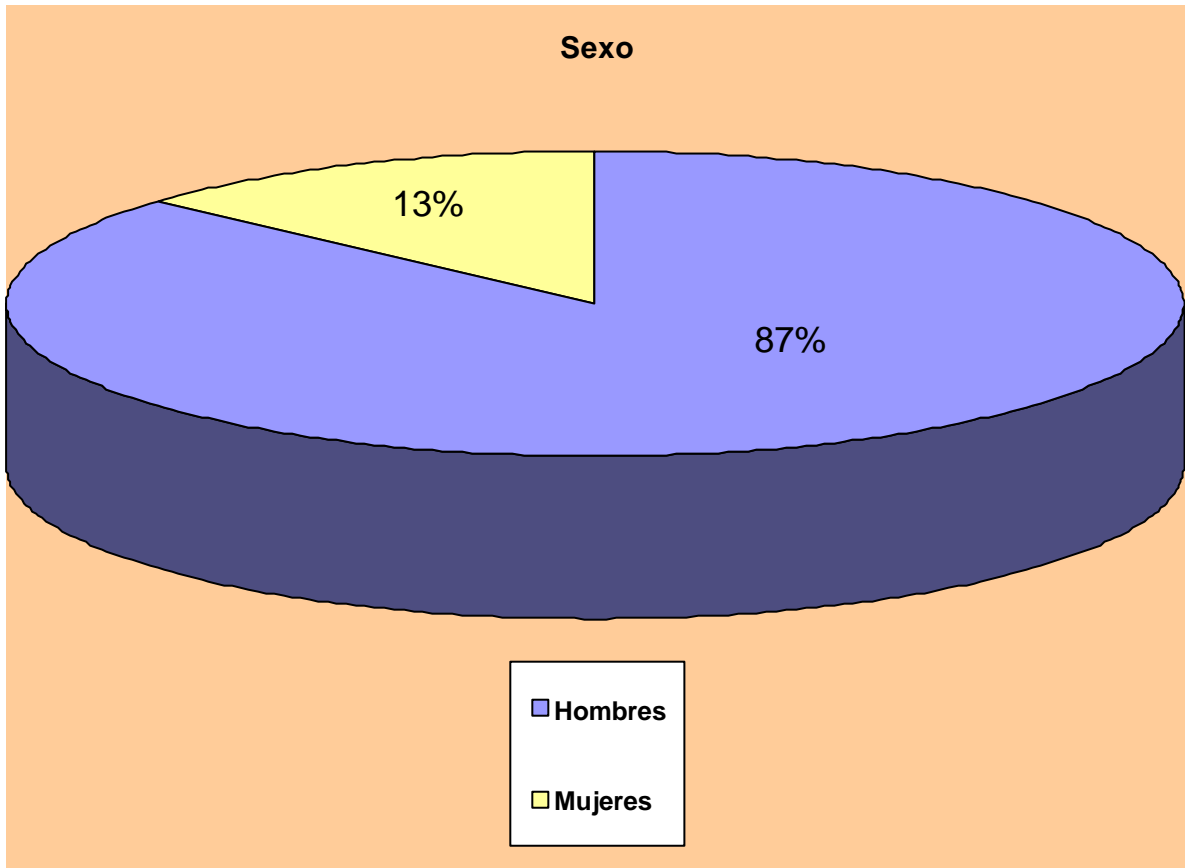
Los apuntes que aquí adelantamos no son más que esbozos que deben ser ampliados y confirmados por un análisis más exhaustivo de las entrevistas y la complementación con fuentes escritas, documentales, estadísticas e icónicas.

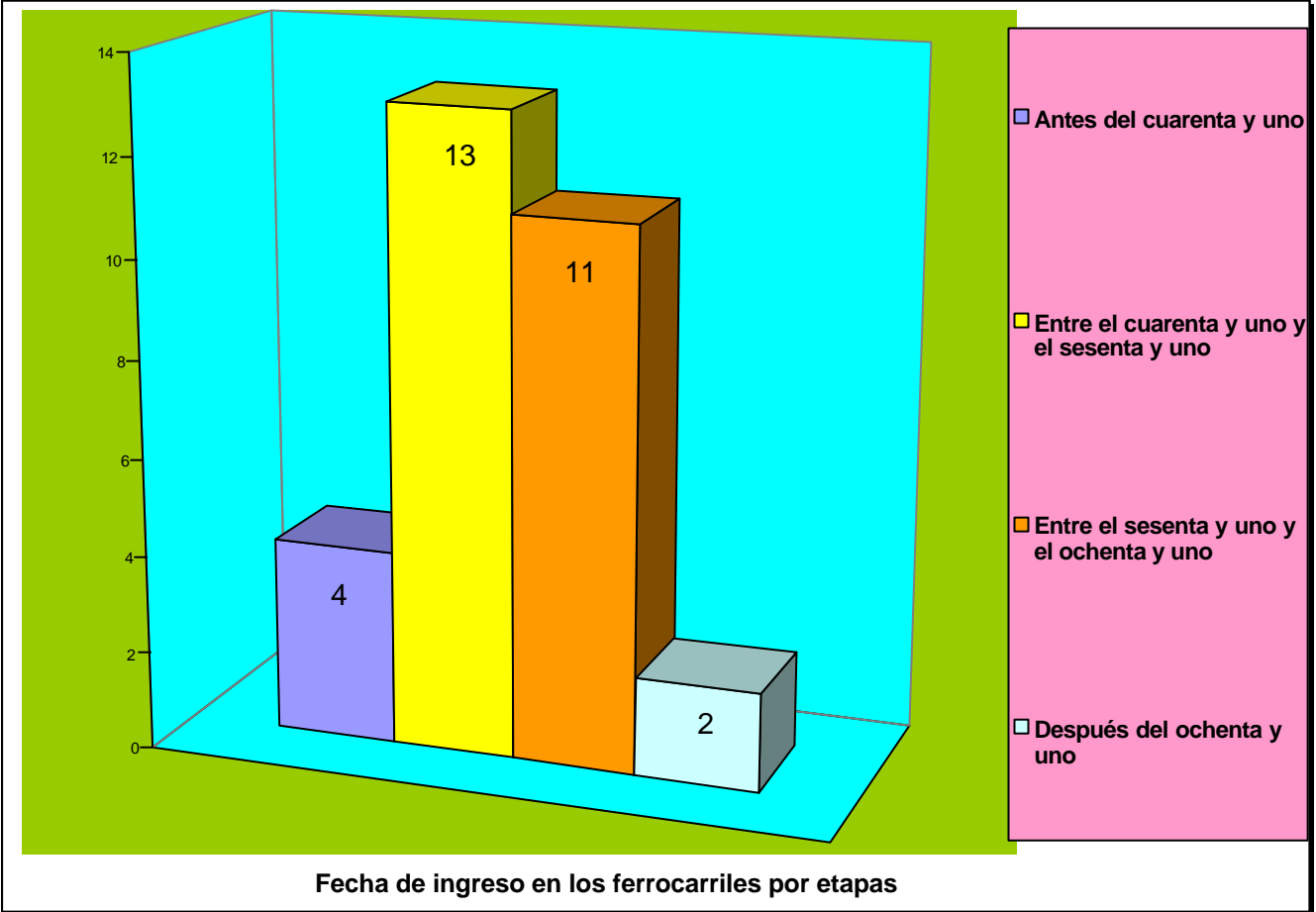
8.- La utilización posterior del proyecto.

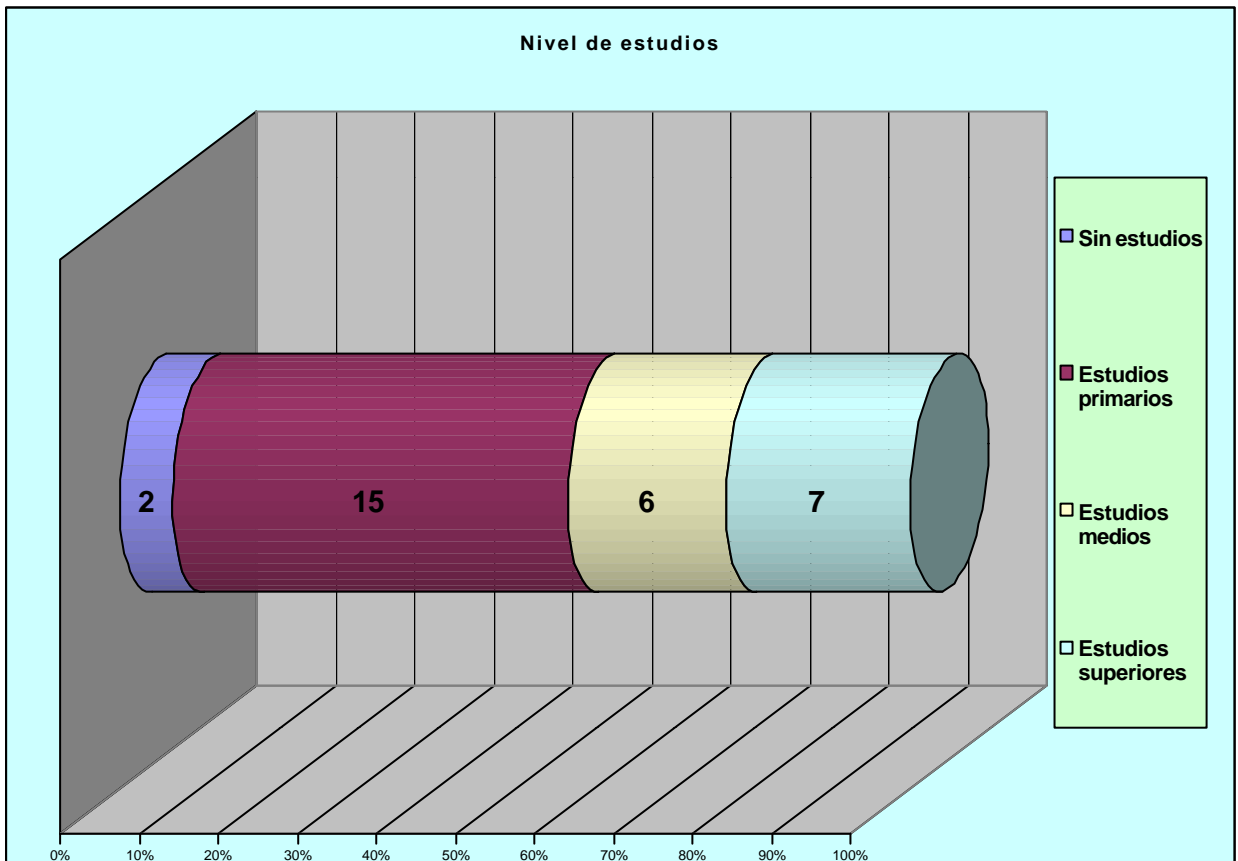
La Fundación de los Ferrocarriles Españoles está muy interesada en la difusión posterior de las entrevistas realizadas. Para ello, tiene previsto depositarlas en el Archivo Histórico de la Fundación. Estas entrevistas tendrán el formato de un CD-ROM que facilite su utilización por parte de investigadores y usuarios que deseen consultarlas. Se podrá también consultar la transcripción total de las mismas así como el material gráfico, fotografías, documentos, mapas maquetas, planos que en la actualidad

se encuentra catalogado en el Archivo. Se tiene previsto la publicación de un libro que recoja los aspectos más relevantes de las entrevistas realizadas.

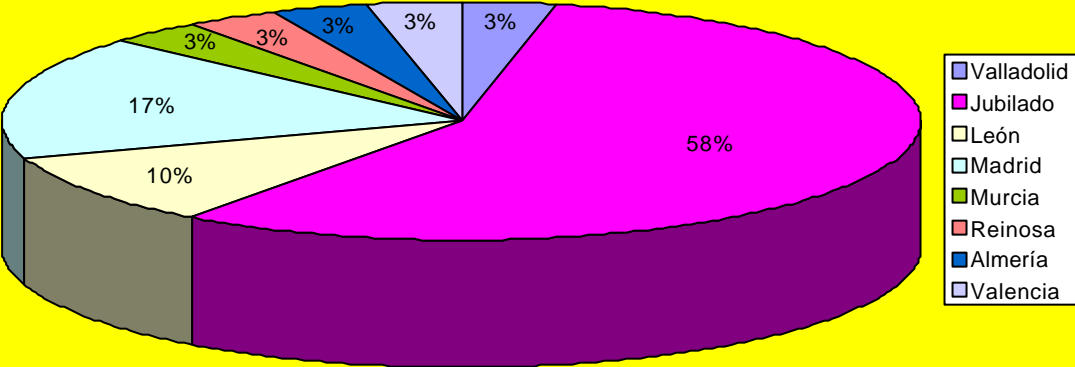
ANEXO GRÁFICO



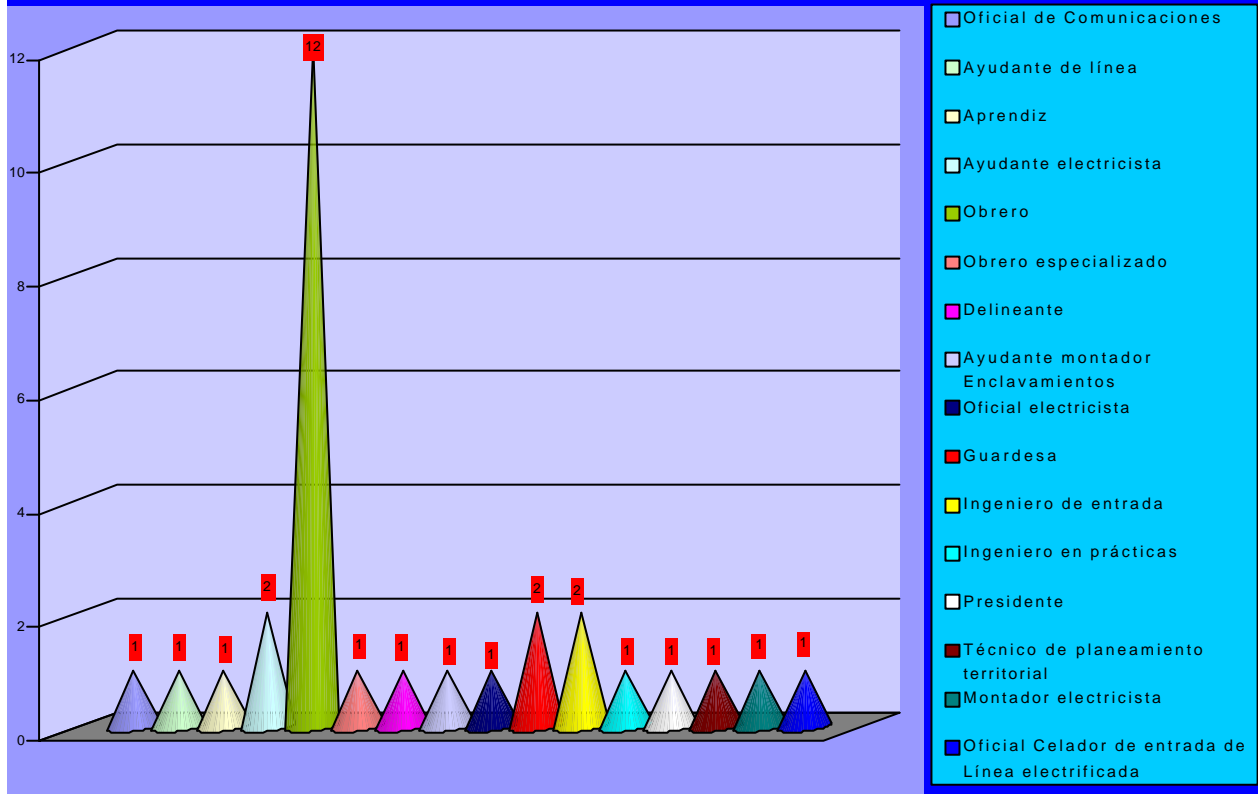


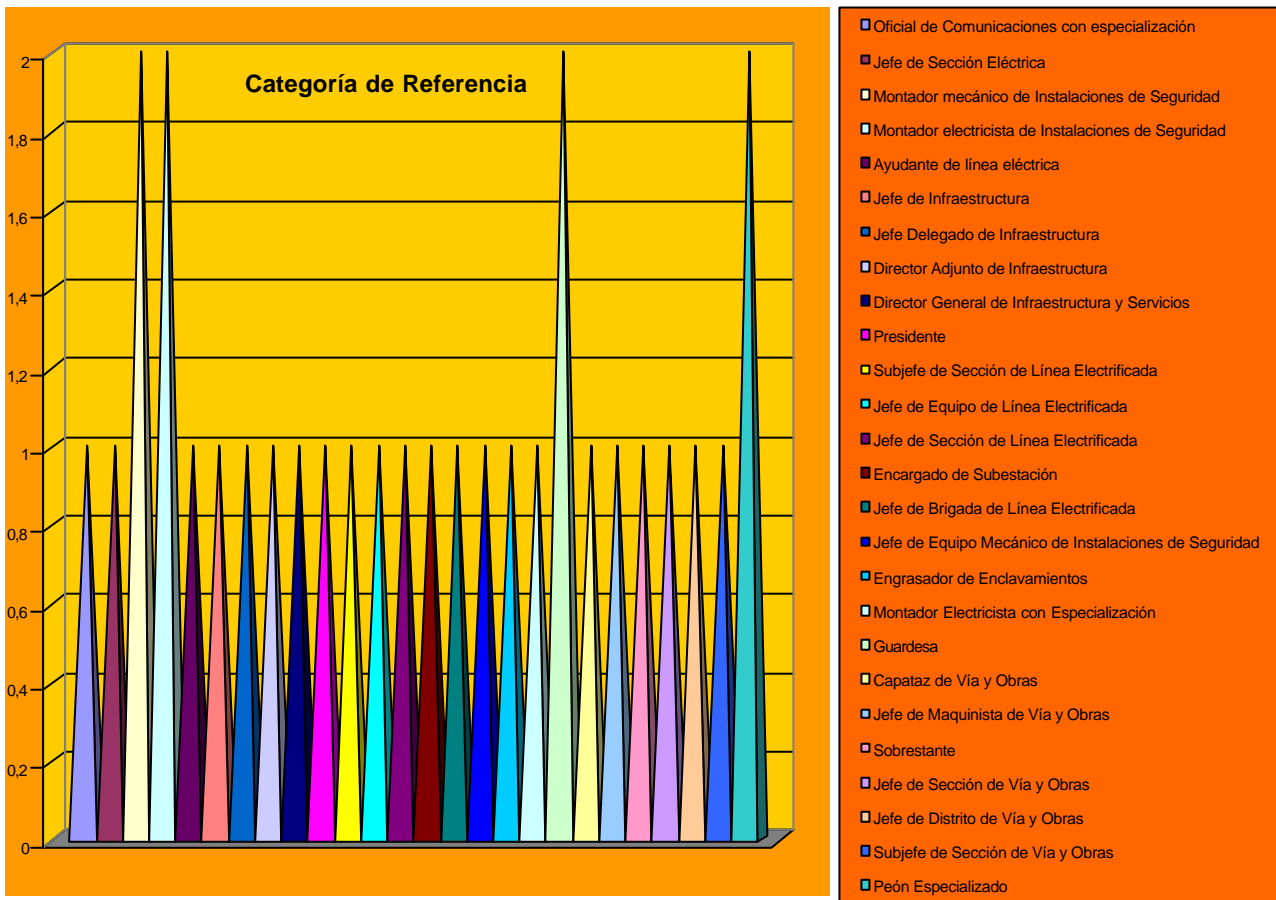


Destino actual



Categoría de Acceso a Renfe





NOTAS

¹ El excelente trabajo de Comín Comín, F., Martín Aceña, P., Muñoz Rubio, M., Vidal Olivares, J.(1998): 150 Años de Historia de los Ferrocarriles Españoles. Fundación de los Ferrocarriles Españoles y Anaya. Madrid. Muñoz Rubio, M. Sanz Fernández, J. Vidal Olivares, J.(1999):Siglo y medio de ferrocarril en España. Economía, Industria y Sociedad. Fundación de los Ferrocarriles Españoles. Madrid

² Vidal Olivares, J.(1997):"La estructura organizativa de una gran empresa ferroviaria española: la Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España. 1858-1936. VI Congreso de la Asociación de Historia Económica. Girona. Juez Gonzalo, E.P.(1992):El mundo social de los ferrocarriles españoles de 1857 a 1917. Universidad Complutense. Madrid. Ferner, A.(1990): El Estado y las relaciones laborales en la empresa pública. Un estudio comparado de Renfe y British Railways. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid

³ Saz, I. (et al):El franquismo en Valencia:formas de vida y actitudes sociales de la postguerra. Ed. Episteme. Valencia.

⁴ Reig, M., del Alamo, M.(1998):_“ Macosa(Valencia) y Altos Hornos de Vizcaya(Sagunto) 19.. 1962. Dos modelos de implantación de la OCT” en VV.AA.(1998): Mercado y organización del trabajo en España(S. XIX y XX). Caja de Ahorros de Sevilla. Sevilla. En esta misma líneas se debe citar: Peña, F.: Història de l'empresa segarra. Paternalismo industrial i franquismo a la Vall d'Uxó.Diputación de castellón. Castellón. Valero J.R., Navarro, A.: Elda 1882-198.. Industria del calzado y transformación social. Institut Gil-Albert. Alicante.

⁵ Díaz Sánchez, P. (en prensa): El trabajo de las mujeres en la industria textil madrileña, 1959-1986).Universidad de Málaga . Málaga.

⁶ J. E. Jefe de Infraestructura.

⁷ A. S. V. Jefe Delegado de Infraestructura.

⁸ J. E. Jefe de Infraestructura.

⁹ A. S. V. Jefe Delegado de Infraestructura.

¹⁰ A. S. V. Jefe Delegado de Infraestructura.

¹¹ Centro de Estudios Superiores(1979):El actual sistema de dirección de Renfe y el sistema del futuro. Madrid

¹² F. L. Director Adjunto de Infraestructura.

¹³ J. E. Jefe de Infraestructura.

¹⁴ Idem.

¹⁵ A. S. V. Jefe Delegado de Infraestructura.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Idem.

¹⁸ J. S.A., Capataz.

¹⁹ A. S. , Jefe de Maquinaria de Vía y Obras.

²⁰ J.S.A., Capataz

²¹ El trabajo de Muñoz Rubio, M. y Cayón, F., presentado en este Congreso sobre los trabajadores de Renfe será incluido en el libro cuyo título provisional es Historia oral de las profesiones en Renfe. Que será publicado próximamente.

²² E. B., Guardesa

²³ A. A, Montador electricista

²⁴ Idem.

²⁵ En la categoría de ayuda entrarían las actividades consideradas de segundo orden , realizadas por las mujeres tanto en el seno del hogar a partir de un adiestramiento no formal, como las que ella realiza fuera de casa. Para la distinción entre estos dos conceptos, trabajo y ayuda, Cf. NAROTZKY, Susana (1988, 135) Trabajar en familia. Mujeres . hogares y talleres, Valencia.

²⁶ E. B. Guardesa.

²⁷ Idem.

²⁸ Datos facilitados amablemente por su nieto Antonio Andreu a partir de la entrevista. En su expediente llama la atención que el sueldo de la guardesa en 1937 era mayor que en 1939, se pasó de cobrar 5 ptas a 1'50 ptas.

²⁹ R.M.Guardesa.

³⁰ Documentos de la Sección Femenina facilitados por la entrevistada, R. M..

³¹ J.L.S. Oficial de Comunicaciones.

³² J. R. Jefe de Sección Eléctrica.

³³ J.L.S. Oficial de Comunicaciones.