

“LA CUESTIÓN DE LOS REPRESALIADOS”. LAS ESTRATEGIAS PARA LA READMISIÓN DE LOS DEPURADOS DEL F. C. DE LANGREO DISEÑADAS POR CARLOS ROA RICO EN 1950

Nuria Vila Àlvarez
Museo del Ferrocarril de Asturias

Introducción

El diario del Movimiento “Voluntad”, recogía el día 1 de agosto de 1950 el “Homenaje de los productores del Ferrocarril de Langreo al Director-Gerente, don Carlos Roa”. Acto de “el más encendido tributo de acatamiento jerárquico y de gratitud hacia el director por parte de sus productores”. Esta celebración se llevó a cabo en los talleres del Langreo en Gijón, por iniciativa de los agentes del Ferrocarril y congregó a unas dos mil personas, como recuerdo de este momento se entregó a Carlos Roa una placa, sufragada por los obreros, con la siguiente leyenda:

“Tributo de admiración, cariño y gratitud que los empleados y obreros del Ferrocarril de Langreo rinden a su Ingeniero Director Don Carlos Roa Rico quien con su acción social ha sabido hermanar cristianamente capital y trabajo”

Desde luego, si Carlos Roa Rico en persona no dictó el texto de la placa, hay que pensar que sólo tres años después de su llegada al ferrocarril de Langreo ya había conseguido que calasen entre los obreros sus ideas sobre la que debía de ser la forma óptima de gestionar la empresa. Cabe preguntarse entonces, al menos dos cosas, a qué obedece este homenaje, que se produce en el mismo año en que Carlos Roa es nombrado director gerente, qué es lo que su trabajadores quieren agradecerle. Y quizás aún otra cuestión más: cómo en un tiempo tan corto en el Ferrocarril de Langreo ha sabido hacerse valedor de la confianza de los trabajadores que ven en él a un realizador social antes que a un director al servicio exclusivo del beneficio económico de la Empresa.

Aunque no se mencione expresamente en el diario Voluntad, y sólo se formule de modo velado en las manifestaciones del propio Carlos Roa, parece que el homenaje se debe al deseo de agradecer el aumento salarial, que duplicó los emolumentos de los agentes, en mayo de 1950 y también, así ha pasado a la memoria del Langreo, a la readmisión de los trabajadores represaliados por motivos político – sociales, después de la guerra, aunque esto no se diga expresamente en ningún sitio. En realidad con el acto celebrado en los Talleres, los trabajadores se ponen a disposición de su director para “trabajar juntos por la empresa”, manifestando su identificación con la Dirección de la misma.

En términos épicos es posible decir que aquí empieza a forjarse “la leyenda de Roa” en el Langreo, tema que llega hasta nuestros días ya que su gestión ha quedado en la mente de sus trabajadores generando una dinámica realmente interesante, ya que ni siquiera

las personas que discrepaban de sus métodos, se atreven, influidos por el ambiente general, a cuestionar la figura de Carlos Roa.

El objetivo de este trabajo, es pues, dilucidar donde tiene sus raíces la concepción social y empresarial de Carlos Roa y cómo va desarrollándose en distintas circunstancias hasta que finalmente en el Ferrocarril de Langreo pueda ponerla en práctica; y qué papel tiene dentro de la misma, y en su futura consideración como hombre preocupado por los temas sociales, la readmisión de los represaliados del Langreo.

Para ello se realiza un breve recorrido desde sus años de formación en la preguerra, lo que supuso la experiencia de la guerra y la entrada en el mundo laboral con su trabajo como ingeniero auxiliar en la Junta de Obras del Puerto del Musel. Todo ello intentando desentrañar por qué sus ideas sociales, asentadas en los principios del propagandismo católico de ACNP (que ataca la cuestión social desde arriba), pueden llevarse a cabo con facilidad en los años de la posguerra, cuando la alianza Falange – ACNP es hegemónica en el gobierno de la Nación. Y cómo aprovecha esta circunstancia para elaborar su propio programa de soluciones a la “cuestión Social” del que forma parte, sin duda la por él mismo denominada “cuestión de los represaliados”.

1.- La guerra civil en primera persona. Del cerco de Oviedo al Ebro

Cuando se produjo el alzamiento, Carlos Roa acababa de finalizar sus estudios y se disponía a pasar sus vacaciones en Asturias, en Salinas, con el resto de la familia. Sin embargo, tras el regreso de su padre de Madrid, adonde se había dirigido para participar en las exequias de Calvo Sotelo, correligionario y amigo personal de la familia; ya no se movió de León, con la clara consciencia de que su obligación era ponerse del lado de los sublevados como defensores de los valores católicos en los que ideológicamente militaba a través de la A. C. N. de P. Su propio padre le aconsejó que fuese a la guerra con la creencia de que:

“la algarada durará poco y la discusión política debe dejar paso a un mando único mientras duren las operaciones militares que deben dar paso a un gobierno de civiles que planifiquen unas elecciones libres para todos y que las cortes de declaren constituyentes”¹.

Su primer destino fue la guerra de minas en el Oviedo cercado. En Asturias permaneció hasta la caída del Frente Norte, el 21 de octubre de 1937, cuando desfiló con las Brigadas Navarras por las calles de Gijón. Tras un breve lapso de tiempo esperando destino en Veriña (Gijón), continuó luchando con el ejército Nacional en Teruel y en el Ebro. La dureza de las operaciones en las que participó, así como la desilusión que le supuso comprobar la escasísima formación de las élites militares a cuyas órdenes estuvo, le hicieron la experiencia de la guerra cada vez más insoportable. Se refugió

¹ ROA MARCO, Jorge: *Carlos Roa rico. Un ingeniero del Siglo XX*, (inédito), 2008, p. 35

entonces en la religión intentando no perder de vista que su objetivo principal cuando decidió tomar parte activa en la contienda era el restablecimiento del orden moral católico a partir del cual plantear, la reforma social.

Si los mandos militares le resultaban despóticos, groseros y con nulos argumentos más allá del autoritario “orden y mando”; la tropa supuso su primer contacto real con las clases populares. Analiza el comportamiento de los soldados bajo su mando², y las conclusiones que extrae resultan poco alentadoras; considera que se trata de una masa insolidaria; formada por unos hombres incapaces de aunar sus esfuerzos en una sola dirección si detrás no sienten la pistola y las órdenes amenazantes del capitán de turno. Unos individuos acostumbrados a la obediencia que emana del miedo y la coacción, faltos de valores morales y culturales.

La guerra supuso también su primer encuentro con la práctica ingenieril, en una extraña situación en la que en numerosas ocasiones fue más determinante poner sus conocimientos en diseñar la destrucción de infraestructuras y posiciones estratégicas, que en levantar estructuras. Del mismo modo, se enfrenta, en cierto modo, por primera vez, a lo que será su verdadera pasión: la organización y la gestión de personal, eso sí, en unas condiciones extremas. Esto le llevará a iniciar su misión como ingeniero desde una práctica en la que, por una parte, la autoridad ha de ser incuestionable y no le ha de estar permitido el más mínimo fallo³ y, por otra, aquellos que han de recibir órdenes deben estar organizados como un perfecto engranaje en el que cada pieza dirija su fuerza, sin perder de nunca de vista el objetivo fijado, hacia un acción victoriosa.

Estas experiencias marcaron sin duda su práctica posterior en el mundo real de la empresa al que hubo de enfrentarse después de la contienda. De hecho, la guerra fue muy a menudo el ejemplo empleado para plantear cuestiones del más diverso cariz, especialmente cuando se dirigía a sus subordinados o a sus alumnos universitarios. La percepción y diagnóstico rápidos de la problemática, el planteamiento de la estrategia para resolverlos y la búsqueda de los apoyos y lealtades que garanticen el éxito de la empresa, fueron sus bases a la hora de diseñar todas sus políticas de gestión; sin perder de vista en ningún momento el objetivo central de las mismas, conseguir el resultado óptimo, con la participación de todos los factores implicados, disciplinados cada uno en su puesto, dirigidos hacia una acción común.

Fueron muchos los valores que, si bien ya formaban parte de su discurso personal, a partir básicamente, de su experiencia como propagandista católico, se reforzaron o matizaron tras la guerra, preceptos tales como: la obligación ineludible, el aunar voluntades, la necesidad de resolver en poco tiempo situaciones adversas, el saber ocupar el puesto que a cada uno le corresponde para que todo funcione a la perfección,

² Incorporado a la guerra como alférez, Acabó la misma con la graduación de capitán.

³ Casi veinte años después de terminada la guerra, al dirigirse al recién creado Jurado de Empresa del Ferrocarril de Langreo define las funciones de la dirección de la Compañía de forma militar, recurriendo al siguiente símil: “La Dirección tiene dos derechos: ser obedecida y durar, y tiene una obligación, acertar. [...] Tiene un derecho, el despliegue de sus medios en hombres y armamentos ante el objetivo, y tiene una obligación, vencer”. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/109.2

la imposibilidad para ejercer una verdadera autoridad sino está fundamentada moralmente, la comprensión de que dirigir el destino de unos hombres es mucho más que mandar. Y finalmente el que, considerando que la victoria es del que la busca más decididamente y sabe poner su inteligencia en ella, el vencedor tiene una obligación moral para con el vencido.

La victoria le obligó a, de acuerdo con sus valores morales, ser magnánimo con el vencido y, sin olvidar las razones que le condujeron a la contienda, y cuál fue su lugar en la misma, trabajar activamente para que esos valores fuesen la piedra sobre la que asentar la nueva ordenación social.

La guerra fue no sólo su referente, sino incluso su obsesión a lo largo de toda su vida, el vivo deseo lograr la victoria y dar por terminado y olvidado aquel horror, para comenzar a trabajar en el “mundo real”; no fue nunca realizado. Casi al final de su vida, describía de este modo su percepción personal del final de la guerra:

“Con la sensación de haber cumplido mi obligación, ineludible y no deseada, como creo que les pasó a la mayoría de las gentes de mi generación, en la mañana del 5 de julio de 1939 me despedí de mis compañeros a los que nunca pude olvidar, de mis superiores, y entregando el arma, la documentación y el diario de operaciones, me despedía del ejército con la duda de si sería para siempre...[...] saludé al oficial de guardia y salí del cuartel con la esperanza de olvidarme de todo aquello para siempre, pero me engañé: la guerra civil me persigue con obstinación. [...] La guerra. ...es una forma de jugarse la vida que deja marcas para siempre”⁴

La forma en que terminó la guerra, su convencimiento de haber luchando por el restablecimiento de unos valores indispensables para el bien común, y el modo el cómo entiende la victoria, y los privilegios, pero también las obligaciones con que ésta carga al vencedor, fueron claves a la hora de afrontar ideológicamente la readmisión de los represaliados del Langreo.

2.- Primera experiencia profesional. Los años en el Puerto del Musel (1939 – 1947)

Su primer contacto con el mundo laboral real se inició en el mismo año 1939 como ingeniero auxiliar en la Junta de Obras del Puerto del Musel. No era este el puesto al que había sido destinado. Sin embargo, el hecho de estar integrado en la red de élites dirigentes formada en el seno de la ACNP antes y durante la guerra; así como los contactos de su familia, vinculada a Renovación Española, consiguieron que fuese recomendado para ocupar un puesto en la Administración de Puertos del Estado, lo que según él mismo era su verdadera vocación⁵:

⁴ ROA MARCO, Jorge (Op. Cit.), p. 42

⁵ Fue el propio Ministro Jorge Vigón quién le recomendó para el puesto en el Musel, con el apoyo de Peña Boeuf que había sido profesor suyo en La Escuela de Caminos. Aunque en estos primeros años contó también con el apoyo de José María Fernández Ladreda, Ministro de Obras Públicas, reconocido propagandista, con el que había trabado relación antes de la guerra cuando Roa pertenecía a las

“Tengo que confesar que si estudié la carrera de Ingeniero de Caminos, fue por ser ingeniero de Puertos y casi concretamente por ser ingeniero del puerto del Musel”⁶

Su participación activa en ACNP fue determinante en el inicio de su carrera profesional, no en vano, en los primeros años del franquismo, el referente ideológico principal y buena parte de la práctica política se asentaron sobre los principios de los propagandistas católicos cuyas élites ocuparon puestos relevantes en la esfera pública, como ya lo habían hecho durante la dictadura de Primo de Rivera. Durante la autarquía “la ACNP se afianzará como la principal mediación política de los intereses de la Iglesia católica española; en el plano ideológico interpreta y difunde la doctrina de la Iglesia, adaptándola a las necesidades del Régimen”⁷.

Los propagandistas, afianzaron su poder político y colocaron en puestos de relevancia a sus asociados, como es el caso de Carlos Roa, al tiempo que reforzaron su cohesión interna, necesaria para situarse en los espacios de poder del Régimen, lo que les permitió tener una nada desdeñable autonomía ideológica y organizativa. Por otra parte las relaciones de la ACNP con la Falange hubieron de ser muy estrechas durante estos años, “gran parte de los propagandistas aceptaron “falangistizarse” formalmente durante los primeros años de la posguerra”⁸. Esta necesaria y recíproca relación entre ACNP y Falange, resulta también clave para explicar la otra red de contactos en los que se apoyó Carlos Roa ya desde el inicio de su vida profesional y que le permitió actuar con una interesante libertad a la hora de tomar decisiones en distintos momentos de su carrera. El hecho de que formase parte de los cuadros dirigentes proporcionados por ACNP para la construcción del Nuevo Estado⁹, y que los propagandistas participaran de forma activa en la legitimación jurídica del primer franquismo, con la creación no sólo de las llamadas leyes fundamentales, sino también de las reglamentaciones laborales y el diseño del sistema económico autárquico, le permitió moverse en un terreno conocido y que le era favorable. En todos los años que Carlos Roa estuvo en El Musel, y sobre todo, en los tiempos en que puso en práctica su Plan de mejoras para el Ferrocarril de Langreo, contó con el apoyo tanto de los propagandistas como de los falangistas que tenían cargos de responsabilidad en el gobierno.

juventudes de Acción Popular, posteriormente durante la guerra en la defensa de Oviedo, y en la celebración de la victoria en Covadonga, cuando a ambos les impusieron la insignia de A. C. N. de P. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/ 1.1

⁶ ROA MARCO, Jorge (Op. Cit.), p. 48

⁷ ROJAS MARCOS, Alejandro: *La ACNP: La otra Cosa Nostra*, París, Ruedo Ibérico, 1974, p. 13

⁸ ROJAS MARCOS, Alejandro (Op. Cit), p. 15. Carlos Roa se afilió a la Falange durante la Guerra, en 1938.

⁹ La Falange, como partido de reciente creación no contaba con suficientes cuadros dirigentes, no tenía la misma implantación entre las élites que ACNP; es más la ACNP había sido creada como una organización para la formación de cuadros que tuviesen un papel activo en la esfera pública. Además, contaba con una experiencia gubernamental que ya había puesto en práctica durante la Dictadura de Primo de Rivera, mientras Falange carecía de ella.

En estos años del Puerto, Carlos Roa fue paulatinamente imbricándose en las redes de la burguesía local gijonesa de posguerra y lo hizo también a través de la ACNP y otras agrupaciones de Acción Católica como es el caso de las llamadas “Conferencias de San Vicente”. Así fue participando gradualmente en los espacios para el debate patrocinados por la intelectualidad burguesa de Gijón durante estos años, como los cursos de ACNP y la Cátedra Jovellanos. A la vez, estas relaciones que podríamos considerar intelectuales, basadas en un sustrato ideológico común, tuvieron su reflejo en la vida profesional. Dado que su trabajo como ingeniero auxiliar en el Puerto no estaba demasiado bien remunerado y contaba con una familia bastante numerosa, en estos años obtuvo el permiso para el ejercicio libre de la profesión y realizó numerosos trabajos para las principales empresas asturianas¹⁰.

Los cursos de los propagandistas y Cátedra Jovellanos, llenaron, lo que podrían denominarse sus inquietudes intelectuales, a la vez que le sirvieron de banco de pruebas para orientar o presentar en sociedad muchas de sus actuaciones empresariales. En estos foros, y ante un público afín cultural y socialmente, planteaba sus charlas como largas preguntas para el debate. Allí expuso sus principales preocupaciones intelectuales y morales relacionadas siempre con los quehaceres diarios, con un deseo de introducir el que él mismo denomina “pensamiento elevado” en el trabajo diario, en una de sus conferencias dirigida a los jóvenes de A. C. N. P. de Gijón en 1946 define sus charlas como “la divagación de un “hombre muy ocupado” [...] la fuga del pensamiento hacia horizontes más vastos sin dispersarse en especulaciones intrascendentes”¹¹

En 1947 abandona el cargo de ingeniero auxiliar en la Junta de Obras del Puerto del Musel para ocuparse de la subdirección del Ferrocarril de Langreo. Además de sus problemas económicos que le hacen enfrentar largas jornadas de trabajo para complementar su salario oficial; deja el puerto porque la posibilidad de ocuparse de forma activa de la gestión del trabajo, de poner en práctica su misión social está demasiado lejana o incluso puede que le llegue cuando ya se sienta demasiado mayor para ello, dado el rígido escalafón de la carrera oficial de ingeniero en la Administración. Cuando decide abandonar El Musel, Fernández Ladreda le reprocha con dureza que él había sido uno de sus valedores y que contaba con su persona para formar parte de la Administración del Nuevo Estado. Ante las duras palabras de Ladreda apela a su compartido esfuerzo como propagandistas y le explica que la oportunidad de gestión que le brinda el Langreo quizá le ha de permitir poner en práctica su objetivo común de llevar a cabo la reforma social de la empresa tomado como base la moral cristiana:

¹⁰ Llegó incluso a montar una empresa constructora con dos socios que también eran propagandistas. Participó en la junta de asesores para al creación del Hospital Provincial y en otras iniciativas, todas de tinte social y vinculadas a su relación con los propagandistas como la Constructora Benéfica Covadonga, que puso en marcha la construcción de viviendas obreras en el barrio gijonés de Rocas acogiendo a las subvenciones del Instituto Nacional de la Vivienda.

¹¹ Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/125.3

“Nosotros hemos coincidido por primera vez en Acción Popular donde usted era una personalidad destacada y yo un número anónimo de sus juventudes porque teníamos comunidad de ideas políticas. Después durante la guerra en Oviedo en Oviedo sus compañías defendieron posiciones que yo debía fortificar, en esta época le conocí a usted personalmente en Adoratrices, porque tuvimos los mismos anhelos y las mismas preocupaciones militares. Más tarde en Covadonga, nos pusieron el mismo día la insignia de A. C. N. de P., lo que nos reunió en las mismas inquietudes sociales y religiosas”¹²

De ningún modo puede permitirse el lujo de perder el apoyo de Fernández Ladreda y antes de iniciar su descargo apela al sustrato ideológico común que los une por encima de cuál sea la coyuntura profesional de uno otro.

En los años del Puerto fue determinante para su posterior actuación en el Langreo, su integración en las redes empresariales tanto gijonesas como asturianas en general, tanto a través de sus diferentes actividades profesionales como a partir de los cursos de los propagandistas.

3.- El Ferrocarril de Langreo. “la cuestión de los represaliados”

Carlos Roa se incorporó a la subdirección del Ferrocarril de Langreo en 1948, con el total apoyo del Marqués de Aledo, presidente del Consejo de Administración quién confiaba en que fuese capaz de sacar a la Empresa del callejón sin salida en que se encontraba.

El Ferrocarril de Langreo se hallaba a nivel técnico y financiero en una situación ruinoso, ya que no se había invertido en la mejora ni de infraestructuras ni de material móviles mucho tiempo. Esta situación era justificada en parte por el hecho de que sobre la Compañía pesaba la amenaza de la desaparición, ya que la concesión del tramo principal de su línea (Gijón Laviana) estaba a punto de caducar, al cumplirse los cien años de la inauguración de la misma en 1952. Por lo tanto los problemas que se planteaban no eran banales y además, el tiempo corría en su contra:

“En 1948 la Compañía estaba en plena ruina. Su situación (económica, técnica y social) no justificaba continuar en régimen de iniciativa privada.”¹³

El Consejo de Administración y la Dirección del Ferrocarril lo constituían un grupo de ancianos casi nonagenarios cuyas preocupaciones estaban muy lejos de los problemas de la empresa, baste con esta anécdota en la que el propio Carlos Roa, que había sido invitado por el Marqués de Aledo a participar en las reuniones del Consejo de Administración, refiere cómo era una de ellas:

¹² Carta de Carlos Roa Rico a José María Fernández Ladreda. 7/1/1947. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/ 1.2

¹³ Memoria. Proyecto de una nueva etapa del Plan de Ordenación Social del Ferrocarril de Langreo. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias C/107.2

“[...] los consejeros y el gerente no demostraba(n) el más mínimo interés por lo tratado, debido en gran medida a la edad, la mayoría rondaban los noventa años, por lo que en las reuniones apenas se hablaba de asuntos de importancia para la empresa. La conversación acababa derivando hacia los recuerdos y anécdotas de los asistentes, como uno que había tomado parte en Montejurra en la 3ª Guerra carlista (1872-1876) con las tropas carlistas.”¹⁴

Estos primeros años en el Langreo¹⁵ los dedica a informarse sobre la situación real de la Compañía. Un tema clave, dejando al margen la solución de los problemas técnicos que también fue extremadamente importante, fue actuar sobre la situación de descontento en la que se hallaba el personal del Ferrocarril. La desorganización y falta de autoridad era tal que había llegado un momento en el que nadie se encontraba cómodo en el puesto que ocupaba:

“Por fallecimiento del anterior ingeniero director, los puestos de trabajo habían sido cubiertos en una proporción considerable con carácter provisional; al aplicar la reglamentación y crearse plazas nuevas la proporción de situaciones provisionales aumentó, hasta el extremo de que en 1947 no había un sólo empleado que no quisiese cambiar de su puesto de trabajo.”¹⁶

Su primer esfuerzo se dirigió a intentar desentrañar cuáles habían sido las razones que condujeron al caos organizativo en que se encontraba el Langreo. En este sentido optó, en primer lugar, por “escuchar” a sus trabajadores, abrió su despacho, visitó la línea y preparó encuestas para informarse sobre cuáles eran las cuitas del personal contra la empresa. Las situaciones eran de lo más variopinto y en algunos casos, como el famoso “affaire del chocolate” del economato llegaban a rozar lo chusco. Carlos Roa intenta buscar vías de solución reales a problemas que también lo son, si el “caso del chocolate” se ha convertido en tema de conflicto es porque subyacen tras él problemas realmente importantes. Entiende que la difusión constante de rumores y el “negociado de intrigas” en que se ha convertido la Compañía es sólo la punta del iceberg, la forma en la que el personal evidencia su descontento. No sólo en la dejación de funciones o la queja constante se podían percibir los conflictos de los agentes con la empresa; la desconfianza hacia la misma por parte de los trabajadores era total y las reclamaciones ante los distintos organismos laborales asturianos eran constantes, dando incluso lugar a un informe en el que Carlos Roa se ve obligado a explicar las causas que las habían motivado¹⁷.

¹⁴ ROA MARCO. Jorge: (Op. Cit.), p. 63

¹⁵ En realidad son sólo dos, entre 1948 y 1950 cuando es nombrado director gerente.

¹⁶ Informe sobre las relaciones entre los organismos laborales de Asturias y la Compañía del Ferrocarril de Langreo. Idem Años 1947-48. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/107.12

¹⁷ Informe sobre las relaciones entre los organismos laborales de Asturias y la Compañía del Ferrocarril de Langreo. Años 1947-48. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/107.12

En 1947, no se contaba con suficiente personal para atender el servicio público. Los puestos de trabajo habían sido cubiertos con carácter provisional, incluso después de aplicada la nueva reglamentación en el año 1946. Por ello, las situaciones de sobrecarga de trabajo eran moneda corriente, lo que daba como resultado un número de horas extraordinarias muy superior a lo permitido en la reglamentación. Pero más importante que todo ello era la rebaja que en sus condiciones salariales había sufrido el personal del Langreo tras la aplicación de la Reglamentación Nacional del Trabajo de 10 de octubre de 1946, ya que:

“[...] como en el Ferrocarril de Langreo venían aplicándose antes de la reglamentación sueldos mucho más elevados que en los demás ferrocarriles, la reglamentación defraudó al personal y el malestar producido fue y es general. Con este fondo de malestar todas las cuestiones por insignificantes que fueran tomaban un carácter poco grato para los que de buena fe tratamos de resolverlas”¹⁸

Tras acercarse al estudio del problema de gestión del personal, concluye que para dar una solución satisfactoria ya no pueden seguir poniéndose parches, máxime cuando la reglamentación impide subir los sueldos. Sólo cabe ir hacia una completa reorganización del personal, una solución que afronte el problema de forma estructural, en una coyuntura que desde luego, no era la más favorable.

En estos años se interesa por el estudio de la sociología del trabajo y en especial, por todas las teorías de motivación del personal, intentando buscar principios sólidos en los que asentar su acción¹⁹. En este sentido, realizó también un viaje a Francia para conocer la organización de la SNCF y aplicarla en la medida de lo posible al Langreo. Resultaría demasiado prolijo enumerar sus lecturas y sus líneas de investigación sobre el mundo del trabajo y las diferentes teorías de la motivación para aumentar el rendimiento del personal. Su teoría se basa en la necesidad de hacer a los trabajadores partícipes del proyecto general de la empresa, primando a los más capaces y preparados, cada uno dentro del puesto que le corresponda y ocupándose asistencialmente de los más desfavorecidos, dentro de una línea de gestión que él mismo define como “humanista”. Con estos postulados, afronta el Plan para la Ordenación Social del Ferrocarril de Langreo en 1950, en un intento de crear una gestión moderna del trabajo superando cualquier resquicio de paternalismo, que él entiende se trata de un sistema protector que premia al débil y no reconoce el esfuerzo de los más fuertes y preparados que debe ser en quienes recaiga la responsabilidad de la gestión. Todo ello dentro de una estructura perfectamente jerarquizada, que camine hacia el cumplimiento de un objetivo común que ha de beneficiar a cada uno de acuerdo con el puesto que ocupe en el engranaje.

¹⁸ Informe sobre las relaciones entre los organismos laborales de Asturias y la Compañía del Ferrocarril de Langreo. Años 1947-48. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/107.12

¹⁹ Desecha en primer término el Taylorismo como sistema para conseguir mayores rendimientos, por su dificultad para la aplicación en el ferrocarril, apoyándose sobre todo en las teorías de al gestión humanista de la empresa cuyo máximo exponente fue Elthon Mayo. En este mismo sentido Roa fue un seguidor del proyecto social de Jacques Maritain y su teoría del humanismo integral, religioso y trascendente, para impregnar el orden social y sus estructuras de principios cristianos.

Concibiendo la empresa como “una comunidad de acción” donde cada uno tiene sus derechos y obligaciones, y donde debe practicarse como principal virtud “la lealtad de todos para todos”. Firme defensor de la empresa privada y la no ingerencia estatal en la misma cree que ha de admitirse como “deseable el resolver todo, o al menos la mayoría de nuestros problemas sin intervención de organismos ajenos a la empresa”²⁰:

“La organización del trabajo ha de estar basada en los principios de la organización científica; que no debe confundirse con la organización exclusivamente técnica o que ignore las necesidades del hombre que emplea la organización. Por científica ha de entenderse simplemente la utilización de métodos de observación, reflexión, exposición, comprobación, ensayo y modo de adquirir la seguridad que emplean las ciencias exactas. Unida a la idea, prácticamente democrática, de utilizar el asentimiento del mayor número de personas para el mayor número de cosas”²¹

Considera que las Reglamentaciones del trabajo son anárquicas relacionadas unas con otras; arbitrarias al fijar las características y categorías de sueldos para definir las categorías o profesiones; contraproducentes como en el caso de los rendimientos del trabajo (condición esencial para definir la categoría). Se muestra radicalmente contrario a las fórmulas de participación obrera en los beneficios de la empresa y desconfía de los poderes otorgados a los enlaces sindicales que ligan al productor con organismos ajenos a la Dirección “de la misma forma que lo hacían los comisarios políticos del ejército”²².

Cuando pone en marcha en Plan de Ordenación Social ya cuenta con un grupo de personas leales, a las que ha escogido y “probado” personalmente, en las que poder apoyarse para delegar parte de las responsabilidades sin poner en cuestión su autoridad:

“La autoridad es necesario delegarla, pero conviene definir en todos los casos entre qué límites. Es condición indispensable delegar autoridad sólo en aquellas personas con sentido probado de la responsabilidad. Y hasta donde sea posible el que delega la autoridad tiene derecho a escoger las personas en quienes delega”²³

En general, durante la década de los años cincuenta, tal como hizo con el Jurado de Empresa, fue creando elementos de gestión, organización y asistencia propios del Langreo al margen de los del Estado; en este sentido quizá lo más definitorio sea el hecho de que sacó a la Empresa de la Mutualidad Laboral General de Ferrocarriles para

²⁰ Informe sobre las relaciones entre los organismos laborales de Asturias y la Compañía del Ferrocarril de Langreo. Años 1947-48. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/107.12

²¹ Memoria. Proyecto de una nueva etapa del Plan de Ordenación Social del Ferrocarril de Langreo. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/105.2

²² Discurso inauguración curso 1944/45 de A. C. N. P. de P. en Gijón. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/ 125.3

²³ Memoria. Proyecto de una nueva etapa del Plan de Ordenación Social, enero 1958. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/105.2

crear su propia Caja que se ocupaba de jubilaciones, accidentes, enfermedad, etc. El interés de Carlos Roa por hacer que el Ferrocarril de Langreo, al menos durante la década de los años cincuenta se identificase con su persona y su gestión, el intento de convertirse en un ingeniero total, preparado para controlar cualquier elemento dentro de la Empresa, es tal que incluso llega a diseñar personalmente la imagen corporativa de la Compañía y su adaptación a los distintos espacios en los que había de hacerse visible, como era el caso de las viviendas. Teniendo en cuenta que un sistema de gestión paternalista del trabajo es mucho más que poner viviendas, economato y otros elementos para el bienestar industrial y llevar la influencia del patrón al espacio no productivo; sino que se trata esencialmente de “un verdadero plan de gobernabilidad que apunta a estructurar el mundo del trabajo a partir de un sistema de obligaciones morales”²⁴, Roa está más cercano a este método de gestión, influenciado, sin duda por la doctrina social de la Iglesia, que a otros métodos que el denominaba “modernos”.

Fue en el marco del Plan de Ordenación Social del Langreo, donde incorporó la readmisión de los trabajadores depurados por responsabilidades políticas después de la guerra. En realidad, se trató del segundo paso del Plan, tras la consecución del aumento de salarios, temas que se solaparon en el tiempo, se complementaron y hasta se mezclan en la percepción de los trabajadores. Básicamente con estas dos cuestiones se ganó Carlos Roa su fama de “realizador social” que tan buenos réditos le concedió a posteriori.

En primer lugar puso en marcha los mecanismos que le permitieron el aumento de los salarios hasta duplicar lo que se cobraba anteriormente. El capital para poder acometer la subida de salarios lo extrajo, esencialmente, de la revisión de las tarifas de las empresas carboneras, principal cliente del Langreo, que no habían sido modificadas en años. A esto se sumó la eliminación de las múltiples corruptelas en el pesado de carbones en el puerto, corruptelas en las que participaba todo el personal ocupado en el pesaje y que ya conocía desde su época en el Musel. El despido de todo este grupo de trabajadores y su sustitución por personal de la vía fue un golpe perfecto de autoridad y un aviso para posibles movimientos en su contra en el interior de la empresa; al tiempo que se ganaba las lealtades de un grupo de trabajadores, como son los de vía, menospreciados por el conjunto de los ferroviarios. Manteniendo los dividendos de la empresa en un 10%, logra que los sueldos puedan doblarse: “Así, un hombre que cobraba quinientas pesetas, pasó a cobrar tres mil”²⁵. El aumento salarial se complementaba con una nueva organización que establecía catorce escalas y jerarquizaba las categorías de modo que la progresión entre dos niveles de forma vertical era siempre del 8% y en sentido horizontal, los incrementos por antigüedad se tabularon en un aumento del 4% por cada quinquenio²⁶. Sin embargo, la subida salarial no podía ponerse en marcha al margen de la Reglamentación Nacional del Trabajo; en este momento, Roa aprovecha sus buenas relaciones con los falangistas en el Gobierno y consigue, tras presentar el proyecto de subida salarial como el primer paso de todo un

²⁴ s, Robert: *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, 2004, p. 214

²⁵ ROA MARCO, Jorge: (Op. Cit.), p. 56

²⁶ Este era el sistema empleado por la SNFC que Carlos Roa adaptó al Langreo

plan para la reforma social del Ferrocarril de Langreo, que el Ministro de Trabajo, José Antonio Girón dicte la Orden Ministerial de 12 de mayo de 1950 que aprobó la “reglamentación de sueldos y jornales iniciales de los agentes del Ferrocarril de Langreo de acuerdo con normas especiales adaptadas a las características y circunstancias de la Compañía”²⁷.

Este fue su primer golpe de efecto hacia el interior de la Empresa, no sólo su “política de hechos” ayudaba a generar un clima de confianza entre los trabajadores, sino que también, las buenas relaciones del nuevo director con el gobierno de Madrid auguraban mejores tiempos para el Langreo. Sabedor de que, una vez revisados los salarios, no podría mantener la misma progresión en años venideros, comenzó a ensayar mecanismos de remuneración indirectos que ligaran al trabajador con la empresa, fue entonces cuando puso en marcha su complicado sistema de primas conjuntas, a los distintos servicios, y su política asistencial, al tiempo que fue creando un grupo de hombres de confianza, primero en la Junta de Trabajo (formada por los enlaces sindicales) y después en el Jurado de Empresa, que actuase como interlocutor de la empresa ante los trabajadores. Medidas conducentes a implicar al personal en la gestión de la empresa, convencido de que “el trabajador, a través de sus representantes: enlaces y jurado puede participar en la “cogestión social, que no técnica ni económica de la empresa”²⁸.

Los salarios constituyeron la pieza clave del Plan pero la situación financiera de la empresa no permitía muchas alegrías y buscó otras formas de reconocer el trabajo al obrero, para asegurarse la paz social:

“La actuación en el terreno de la remuneración exclusivamente no es por sí mismo un factor de paz social. Nada más ingenuo que creer que limitándose a pagar bien conseguiríamos integrar al trabajador en la empresa y conducirlo a donde deba ser conducido; sino se actúa sobre otros valores el trabajador puede pensar que se le da lo que se le debe incluso puede encontrar algún buen consejero que le convenza que le están robando.”²⁹

Al tiempo que trabajaba en la subida salarial, puso en marcha el plan para la readmisión de los trabajadores apartados de la empresa por motivos políticos después de la guerra. En los primeros meses del año 1950 se constituye una comisión para estudiar los casos de reingresos. Esta comisión formada casi únicamente por Carlos Roa y su hombre de confianza, el jefe de personal, Corsino Palacios, estudia cerca de unos cien expedientes de depuración. Tras esta primera fase, en el mes de marzo se comenzó a cursar una

²⁷ Orden de 12 de mayo de 1950 del Ministerio de Trabajo por la que se aplica el Decreto conjunto con el Ministerio de Obras Públicas de 31 de marzo último a los agentes de la Compañía del Ferrocarril de Langreo. B.O.E. del Estado de 22 de mayo de 1950

²⁸ Exposición de la presidencia ante la primera Junta del Jurado de Empresa del Ferrocarril de Langreo. 9/4/1954. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/ 109.2

²⁹ Memoria. Proyecto de una nueva etapa del Plan de Ordenación Social. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias.C/105.2

carta personal a los agentes separados del servicio por motivos político–sociales, invitándoles a solicitar el reingreso en la Compañía. Setenta fueron los trabajadores que solicitaron su reingreso y entre abril y junio de 1950, salvo dos personas, ya estaban todos reincorporados en sus antiguos puestos.

Como hiciera en el caso de los salarios, Carlos Roa, no informó oficialmente de que estaba llevando a cabo el reingreso de los depurados y una vez más, ya a hechos consumados, recurrió a sus contactos entre los propagandistas y el gobierno para difundir la iniciativa y dar carta de naturaleza a esta operación:

“Esta mañana he ido al Ministerio a ver al Director y he hablado un rato con Pepe Huidobro. Le pregunté qué había del Proyecto de Ley de readmisión de ferroviarios, y por lo visto ha quedado congelado. ¡Hace diez años es cuando hubiera estado bien!. me dijo también Huidobro que usted con mucho sentido común lo iba resolviendo sin decir nada a nadie. Este será el único procedimiento viable, y espero que otras compañías sigan su ejemplo”³⁰.

A nivel regional, la forma en que el tema de las readmisiones llega al Gobernador Civil es aún más “circunstancial”. La operación de reingreso no dejó de generar suspicacias entre la plantilla del Langreo, máxime para aquellos que veían peligrar su puesto en el escalafón. En este sentido, uno de los maquinistas de la empresa, sabedor de que el jefe de personal, había estado encarcelado por motivos políticos después de la guerra y que formaba parte de la comisión de readmisión, lo denunció por rojo ante el gobierno civil. Lo que permitió a Carlos Roa acudir a entrevistarse con el gobernador y hacerle partícipe de su proyecto:

“Había entonces un maquinista muy influido por las ideas políticas imperantes en aquel tiempo que sabía que yo había sufrido prisión por desafección al Régimen y sin duda creyó que tenía algo que ver mi actuación en la empresa como jefe de personal [...] de suerte que su mejor ocurrencia fue denunciarme por rojo en el Gobierno Civil. Roa en persona fue a hablar con el gobernador para informarle de que él era el único inspirador y responsable”³¹.

Carlos Roa no está dispuesto a contar con ninguna injerencia externa en su plan para la readmisión, de forma que actúa por su cuenta y va comunicando sus pasos de modo informal, en los distintos foros oficiales; de acuerdo con su idea de que la intervención del Estado en la gestión interna de la empresa privada ha de ser mínima y no ha de cuestionar la autoridad de quienes la dirigen. Como máximo al gobierno le correspondería un poder sancionador y de apoyo a los distintos proyectos con ayudas y subvenciones específicas. Además, contaba con la experiencia del fracasado intento de

³⁰ Carta de Fernando del Pino a Carlos Roa, 11/5/1950. Fondo Roa. Museo el Ferrocarril de Asturias. C/1.1

³¹ Entrevista a Corsino Palacios realizada por Carlos Roa Marco, 1996

la Diputación de Asturias que acordó en agosto de 1948 la readmisión de sus expulsados, en la que Roa participó como asesor ideológico a través de las Conferencias de San Vicente, agrupación dependiente de Acción Católica:

“nosotros (conferencias de San Vicente) hicimos todo lo que pudimos porque aquel acuerdo se llevara rápida y generosamente a la práctica en la ayuda de nuestros socorridos. Pero la fórmula escogida a base de una legalidad tan exquisita, ha sido tan premiosa, tan dificultosa y tan insincera, que a los dos años y medio de adoptado el acuerdo, no se ha readmitido a nadie y se han muerto los afectados por los que nos interesábamos.”³²

Del mismo modo, considera que el procedimiento seguido por la Renfe, está muy alejado de la justicia y, en realidad, castiga a los readmitidos, en este sentido lo critica porque no es posible el perdón condicionado; y por estar lleno de medidas graciabiles, la principal, la readmisión misma que es así entendida en la reglamentación que la rige.

La primera comisión que había estudiado el tema de los readmisión, fue ampliada con dos miembros más pertenecientes a los trabajadores reingresados una vez que estos habían vuelto ya a la empresa. Esta fue la comisión encargada de fijar el procedimiento para el encuadramiento de los trabajadores readmitidos en el escalafón y plantilla de la Empresa. Los representantes de los readmitidos fueron elegidos por ellos mismos. Los designados fueron Emilio González Fernández, jefe de estación de 1ª y Juan Busto García, jefe de estación de 3ª. Ambos contaban con experiencia sindical antes de la guerra, el primero, ingresado en la compañía en el año 1900, había pertenecido al Consejo Obrero del Ferrocarril de Langreo vinculado al ugetista Sindicato nacional Ferroviario; por su parte, Juan Busto García fue miembro del Sindicato del Ferrocarril de Langreo, vinculado a la CNT., los dos habían sido parte del Jurado Mixto del Langreo en 1932 y habían participado en la comisión para negociar las horas extraordinarias con la empresa ese mismo año. Así mismo, tuvieron un papel destacado en la huelga del año 1936 y estuvieron en el Comité que gestionó el Ferrocarril durante la guerra. Valga esta pequeña biografía para señalar que se trataba de hombres con experiencia en la negociación y la práctica sindical y además de con un conocimiento amplio del Langreo al que cuando estalló la guerra ya llevaban más de treinta años vinculados.

Se llegó al acuerdo de crear un escalafón específico en el que se situaron los trabajadores readmitidos, pensando en su paulatina incorporación, cuando se produjesen vacantes, en el escalafón general³³. Cada agente se reincorporó al trabajo con la misma

³² Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/107.7

³³ Carlos Roa pensaba que la reincorporación al servicio activo de los represaliados debía ser total, en este sentido se mostraba abiertamente en contra de la política seguida por la Renfe en la que las readmisiones se hacían de un modo tan condicionado que según su opinión perdían todo el sentido y se quedaban en una mera política de gestos a la que no acompañaba un verdadero sentido de reparación moral del daño causado que era lo que debía ser, de acuerdo con unos valores morales cristianos, para cuya restauración, los católicos, como él mismo, habían participado en la guerra. Criticaba abiertamente la forma en que se habían hecho las readmisiones en la Renfe, ya que aquellos agentes reincorporados, quedaban marcados para siempre, es decir, en su nueva vinculación a la empresa se hacía hincapié en su situación especial, y

categoría con la que había sido cesado. Las categorías de reingreso, “para anular en lo posible el perjuicio que para la consecución de ascensos haya podido representar el tiempo de separación”³⁴, se revisaron del siguiente modo: Sumados todos los períodos de trabajo activo en el servicio en el que hubiese sido encuadrado el agente en el momento de su reingreso, se restó el tiempo resultante desde la fecha del 1º de mayo de 1951, fecha en la que se actualizó el estudio de cada uno de los casos, para obtener una fecha figurada de entrada en el servicio o grupo profesional aludido. Una vez hallada esta fecha, se comprobó en el escalafón general qué agentes ingresados en la misma fecha tenían igual o superior categoría a la del trabajador reingresado, asignándose a éste la categoría más alta que se encontrase. Una vez reclasificado el personal, se confeccionó un escalafón provisional a partir del cual la Empresa fijó las plantillas y residencias. Si se daba el caso de que a algún trabajador le correspondiese una categoría superior en el escalafón, ésta debía ser revalidada con las mismas pruebas con las que habían obtenido las suyas los agentes del escalafón general.

La plantilla del personal reingresado era independiente de la general y fue fijada por la empresa a la vista del escalafón provisional resultante. El escalafón definitivo independiente del personal reingresado sólo se publicó entre el personal interesado, no fue público para todos los trabajadores de la Empresa³⁵. Los derechos pasivos para estos trabajadores fueron los mismos que para el resto del Ferrocarril. Eso sí, el tiempo de separación de la Compañía sólo se computó a estos efectos, en ningún otro caso, como a la hora de aumentos salariales por antigüedad, se contó con este período³⁶.

La incorporación en el escalafón y plantilla general de la empresa no fue sencilla y sólo se consiguió años después, a muchos ya sólo les sirvió a efectos de jubilación. Para que se produjese de hecho, debía ser reconocida por los organismos laborales del gobierno y esto no era fácil. En noviembre de 1957, el Jurado de Empresa, al que Roa otorgó la responsabilidad consultiva y ejecutiva, reservándose el derecho de veto, sobre los temas de personal, dirigió una instancia al Ministro de Trabajo para que sancionase la inserción de los trabajadores readmitidos en el escalafón general de la empresa. Esta instancia no fue resuelta, desgraciadamente, se dio la circunstancia de que el ministro falangista, José Antonio Girón de Velasco, había sido cesado en febrero de ese mismo

se los desposeía de los derechos con que contaban los demás trabajadores: los agentes reingresados no solamente no podrán reclamar, sino que tampoco podrán ascender, ni ocupar ningún cargo de mando ni de responsabilidad, y los que lo habían tenido no podían reingresar en el antiguo servicio. En este sentido consideraba que la readmisión seguía siendo una forma de castigo.

³⁴ Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/107.5

³⁵ De este modo, Carlos Roa que se vanagloriaba de haber diseñado un sistema de información vertical y horizontal, a través de avisos y circulares, de gran eficiencia y utilidad para los trabajadores, aparta la cuestión de los represaliados de la opinión general de la empresa, por no causar descontento entre la plantilla general de la empresa, evitar suspicacias y movimientos poco limpios para mantener alejados del escalafón general a los reingresados.

³⁶ El tiempo de separación se computó como una especie de excedencia.

año³⁷ y sustituido por Sanz Orrio. Los tecnócratas se situaban en el gobierno para preparar el Plan de Estabilización y los apoyos de Carlos Roa, falangistas y propagandistas, se batían en retirada. Diez años después de la readmisión, cuando ya sólo quedaban en activo unos cuarenta trabajadores, aún no se había conseguido la integración de los mismos en el escalafón general. Ésta sólo se logró tiempo después y de forma muy paulatina, es decir, caso por caso, a medida que se producían vacantes, y nunca de forma general.

El procedimiento de inserción, aún en lo complejo de su encaje, sobre todo por el tema del escalafón paralelo que se creó, parece sencillo y producto de una idea muy clara de con quiénes y de qué forma había de realizarse la readmisión. Pero aún quedan por contestar las principales incógnitas, por qué, y para qué. Es decir, cómo se justifica la readmisión y qué fin tiene la misma, y ambas cuestiones en dos sentidos: hacia el interior de la empresa misma, y hacia la opinión pública, hacia el grupo formado por las élites que tenían la hegemonía en la esfera pública en aquel momento.

Si quedó probado, como Carlos Roa, tanto en la cuestión de los salarios como en la de los represaliados actúa por su cuenta presentando ambos proyectos como hechos consumados y recurriendo a sus redes de contactos (propagandistas y falangistas, especialmente) en las diferentes esferas del poder, para conseguir que sean sancionados. Cabe preguntarse cómo los trató ante su Empresa y trabajadores y también en los espacios de debate y opinión que marcaban la pauta en el Gijón del momento, es decir, cursos de ACNP y cátedra Jovellanos, y los ingenieros y empresarios asturianos³⁸.

Conocedor de cuál era el talante levantisco del personal del Langreo, al que ya se había ganado en parte con la subida salarial³⁹, les invita, a través de una encuesta, a que den su opinión sobre la posible readmisión de los trabajadores represaliados. El objetivo con el que afronta la consulta, tiene más de instrumento para la investigación sociológica y el control del personal, es decir para el conocimiento de quiénes son y cómo piensan sus agentes, y por lo tanto en qué forma ha de actuar la Dirección, que de intención de

³⁷ En el momento de su marcha del Ministerio, la relación existente entre Roa y Girón se hace patente en la carta que éste último le envía para comunicarle su cese, habla de su estrecha colaboración en los siguientes términos, se congratula de haber coincidido con Roa en su concepción social y de la empresa: “ espero haber atendido en la medida de mis posibilidades sus justas pretensiones. Lo de menos en usted, para mí, es el haber realizado el milagro de transformar en una empresa próspera, modelo de organización, una empresa que estaba en decadencia y casi en ruina. [...] Lo importante para mí es que usted ha sabido interpretar una doctrina social, una política, no como simple obediencia a unas consignas, sino como verdadera hermandad entre los que cooperan a la producción, desde el técnico más elevado al más humilde peón.”. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/ 1.1.

³⁸ No dejó pasar por alto tampoco la difusión de su proyecto entre la burguesía local, sus conversaciones con Luis Adaro, sobre el tema fueron largas e intentó que él también pusiese en su empresa un plan similar, del mismo modo que el director del Vasco Asturiano. Tiempo después acometieron sus propios planes de reinserción y Roa asesoró a ambos.

³⁹ Carlos Roa pasará a la memoria de los trabajadores del Langreo y también de empresas que tenían contacto con la Compañía como un hombre preocupado en extremo por sus trabajadores, eficiente y bien relacionado que conseguía aquello que se proponía porque ponía para ello todo los medios a su alcance y además siempre contaba con el criterio de los obreros. A día de hoy se le recuerda como el hombre que reflató el Langreo y sacó de la miseria a sus agentes, el director que duplicó los sueldos.

hacerlos partícipes realmente del proceso de readmisión. Ya que sus consideraciones sobre los mismos partían de la base de que de que los trabajadores son incapaces de conseguir el menor compañerismo, y constituyen una masa en la que cada uno se mueve de forma individual según sus intereses, los cuales nada tienen que ver con un claro sistema moral de valores, sino que fluctúan de acuerdo con las necesidades percibidas por cada individuo en uno u otro momento, es decir:

“Nunca los trabajadores tienen unidad de pensamiento en nada; jamás han conseguido unidad de acción para la menor cosa constructiva; las reclamaciones que llegan a la dirección de las empresas proceden de diferencias de intereses entre los propios trabajadores, que al decidir la dirección en un determinado sentido, se agrupan las dos partes litigantes contra el director.”⁴⁰

Carlos Roa quiso dejar clara su autoridad, y poner de manifiesto que estaba siendo indulgente con la plantilla oficial de la empresa, al proyectar la existencia de un doble escalafón ya que:

“[...] no se produjo una catástrofe nacional para que unos pocos ganaran unos cuantos puestos en el escalafón, y mirándolo de otra forma, si esta gente no hubiera sido despedida, ellos no hubieran ascendido tan rápidamente y lo que han recibido es un beneficio en los años transcurridos al ocupar un puesto excesivo con relación a los años de servicio prestado en la empresa. Además, muchos de ellos ni siquiera hubieran ingresado, por lo que deben sus puestos a los que ahora reingresan.”⁴¹

Además del interés informativo y de control de la encuesta, también la utiliza para demostrar que no actúa a espaldas del personal de la Empresa, dando muestra de su máxima de la gestión empresarial como “comunidad de acción”, en la que el objetivo ha de ser el bien común. El hacer partícipes de esta decisión a sus trabajadores refuerza su autoridad y acalla a priori cualquier tipo de protesta. Los mayores prejuicios que encontraban los agentes eran los ocasionados por la inserción de los readmitidos en el escalafón, en este sentido, el doble escalafón fue la solución adoptada, única posible, según el propio Roa mientras:

“[...]las clases trabajadoras tengan el bajo nivel cultural y tan escaso espíritu de fraternidad, es constituir un escalafón a parte a extinguir, donde los que se readmitan tengan la categoría y derechos que hubieran tenido en el escalafón fundido para cuyo escalafón se vayan creando plazas a las que no concurra los del escalafón inicial pero partiendo de algunas de nueva creación a extinguir que sirvan de base al encuadramiento actual, rigiéndose por una reglamentación aprobada por los organismos superiores

⁴⁰ Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/125.3

⁴¹ Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/125.3

competentes, y que sirva de convenio contractual para que en ningún momento puedan quedar estos agentes al libre albedrío de la Dirección de la Empresa y pueda pensarse que sus resoluciones no favorables es el cobro de la generosidad de readmisión”⁴²

Este gesto de autoridad hacia dentro de la empresa, básicamente hacia los trabajadores, se ve aún más refrendado si cabe, dado que consigue el apoyo de “los organismos superiores competentes”, como puede leerse en el párrafo anterior, es decir que su línea de acción es dada cómo válida por el Estado, lo que le legitima para actuar de forma más o menos autónoma en cuestiones de personal, sin saltarse la rígida reglamentación, pero con la suficiente determinación y los valedores necesarios para poner en marcha un sistema de gestión propio que no se pliegue a la reglamentación oficial si ésta constriñe la libertad de acción o no se ajusta a las necesidades de la empresa que nadie puede conocer mejor que su Director Gerente.

Hacia el interior del Ferrocarril de Langreo es también interesante apuntar que la readmisión sirvió para realizar una regulación de empleo o al menos fijar plantillas⁴³ y no admitir más personal, poniendo como excusa el exceso de personal que había originado la readmisión. Por otro, lado no queda probada, la idea de que la readmisión era necesaria por la falta de personal cualificado en el Langreo; es cierto que en 1948, se contrataron unas 200 personas ante al acuciante mano de obra que tenía el Langreo, y que éstas no siempre tenían la cualificación óptima para el servicio en el que se integraron, por lo que debieron ser adiestradas previamente. De los readmitidos, el personal que lo es en oficios específicamente ferroviarios, necesitados de una cualificación y experiencia previas, es decir, personal superior de estaciones y personal de movimiento y tracción, no llegaba ni al 10% del total. Además son éstos los reincorporados de mayor edad, los que entre dos y cuatro años después del reingreso causan baja por jubilación, e incluso por fallecimiento. En realidad los readmitidos efectivamente fueron sólo 43, con lo cual el trastorno causado en una plantilla que contaba con cerca de 1200 trabajadores no debió ser muy grande.

La presentación en sociedad del plan de readmisión, lo que podría considerarse su “puesta de largo” la realizó, en la Navidad de 1950 en los cursos de ACNP, dedicados a la “Cuestión Social”. No es baladí que su conferencia, enmarcada en los debates “Temas de Nuestro tiempo” en los que se planteaban, por enésima vez desde hacía más de setenta y cinco años, diferentes formas de atajar la tan traída y llevada “cuestión social”, se titule la “cuestión de los represaliados. Cuando presenta su plan ante los propagandistas ya han ingresado en el Langreo casi todos los readmitidos, un

⁴² Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/125.3

⁴³ Utiliza el ingreso de los represaliados para excusarse con un amigo que le pide una recomendación para un familiar en los siguientes términos: “Los deseos de tu tía no podrán realizarse al menos por ahora ya que con motivo de la admisión de personal represaliado durante la guerra civil tenemos mucha gente de más que irá siendo amortizada en los próximos años a base de no admitir a más gente”. Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/ 1.1

total de sesenta y ocho⁴⁴. Es en este foro donde explica los motivos ideológicos que subyacen a la readmisión, la razón por la cual puso en marcha su plan, lo hace ante los jóvenes, aquellos que han de formarse para ser rectores de la sociedad futura:

“El punto de partida de la cuestión social en el momento actual, y mucho más desde el punto de vista de hombres de Acción Católica, es el de la formación de hombres, el que cada uno cumpla con su deber. Si se tiene en cuenta que la moral individual es lo que nos hace leales con nosotros mismos, leales con los que nos rodean, y magnánimos con el vencido”⁴⁵

En primer lugar se lamenta de que los católicos hayan permanecido pasivos tan largo tiempo, viendo pasar por delante cuestiones de trascendencia apostólica, sin que de forma colectiva llegasen a percibirlos y mucho menos a actuar como comunidad con arreglo a sus convicciones. Recuerda cuáles fueron las razones que les movieron a participar en la guerra, las cuales parecen haber sido olvidadas en la victoria, que no es sentida como una obligación de llevar a buen término aquello por lo que se luchó, el restablecimiento de una sociedad basada en los valores morales católicos:

“Los católicos fuimos a la guerra a restablecer un estado de derecho que la clase gobernante en aquel momento había conculcado; pero los problemas de rendimiento en el trabajo, calidad de la mano de obra, cargas de jubilaciones, etc., pertenecen a otra clase de valores que el triunfo no autoriza a perturbar. Y aunque los vencidos hubieran sido todos enemigos nuestros lo que tranquilizaba nuestra conciencia de católicos en los momentos de la guerra, era la seguridad de que en los momentos de mayor pasión éramos capaces de ayudar a nuestros enemigos, lo cual nos obligaría ahora a hacerlo.”⁴⁶

Esta es la principal razón esgrimida por Roa como católico; pero también se justifica en el hecho de que los expedientes de depuración, no se hicieron de forma justa y en ocasiones se mezclaron motivos políticos con otros meramente laborales, como eludir el pago de pensiones de jubilación, que nada tenían que ver con la ley de depuración, así como la selección de trabajadores “simplemente desagradables para los elementos rectores con el pretexto de sus tendencias confesionales”⁴⁷.

El perdón, incluso en los casos que podrían considerarse graves está plenamente justificado desde un punto de vista católico, puesto que estos hombres ya se lo han ganado durante un “calvario” que duró doce años, ya han expiado con creces su culpa, las calamidades por las que pasaron, dado que muchos tenían oficios específicamente ferroviarios y no les era fácil entrar en el mercado laboral, eran ya suficientes para despertar la magnanimidad del vencedor.

⁴⁴ Sólo dos más lo harán a lo largo de la década de los cincuenta por hallarse en el exilio

⁴⁵ Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/125.3

⁴⁶ Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/125.3

⁴⁷ Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias. C/125.3

Sin duda, este tema, como el de la ordenación social de la empresa en el que se enmarca, forma parte del debate sobre la "cuestión social", de la puesta en práctica de soluciones reales, soluciones que sólo pueden ser tomadas desde arriba ya que la ingenua idea de que "las masas trabajadoras católicas constituyen un bloque con unidad de intereses", es un punto de partida erróneo, que pervierte los métodos que se adoptan para afrontar el tema de la cuestión social. Con su iniciativa, Roa está demostrando a sus correligionarios que sólo las élites están legitimadas moralmente, preparadas técnicamente y en los puestos que permiten afrontar la cuestión social en sus distintas facetas. Al tiempo que únicamente desde arriba es posible caminar hacia la transformación de la masa trabajadora inculta e insolidaria en una comunidad con unidad de pensamiento que coopere, dentro de un orden jerárquico claro con las élites dirigentes para poner en marcha una verdadera reforma social, para la que cree que después de más de cincuenta años desde la Rerum Novarum ha llegado el momento.

En resumen, la cuestión de los represaliados, es solucionada por Carlos Roa de acuerdo con unas bases ideológicas asentadas en rígidos principios morales católicos que emanan de su posición de élite que lo capacita y obliga a ocuparse de la masa popular orientándola hacia formas de vida morales y solidarias, no sólo entre ella misma, sino también para con los superiores socialmente. Posiciones en las que había sido educado y trabajaba ya antes de la guerra. A esto se sumó la participación en la guerra con el fin de restaurar los valores morales católicos al conjunto de la sociedad y la obligación de ponerlos en marcha una vez conseguida la victoria. Es decir, la obligación de ser magnánimo y perdonar de forma cristiana, sin condicionamientos. Para la aplicación de estos principios a la reincorporación de los depurados, se apoya en las redes instaladas en el poder y que comparten estos postulados, ACNP, en su posición elitista con respecto a la "cuestión social" y Falange en su política de reforma social y armonía jerárquica entre clases.

En el interior de la Empresa la readmisión, fue un golpe de autoridad con respecto a sus trabajadores y reforzó su posición de gestor eficiente, honrado y objetivo. Hacia la opinión pública esta acción tiene un papel importante en la gestión de su imagen de hombre preocupado socialmente desde un catolicismo profundamente vivido, tolerante y abierto a las nuevas tendencias. Imagen tanto la de persona de ideas claras y autoridad incuestionable, como la de realizador social, al margen incluso de las políticas oficiales, que comienza forjarse en estos años y aún hoy está presente en el discurso de quienes le conocieron, desde sus trabajadores del Langreo a sus colaboradores en INECO.

BIBLIOGRAFÍA

- ALZAGA, O. (1973), *La primera democracia cristiana en España*. Barcelona, Ariel
- ANDRÉS-GALLEGO, J. (1984), *Pensamiento y acción social de la Iglesia en España*, Madrid: Espasa Calpe
- BENAVIDES, D. (1973), *El fracaso del catolicismo social en España*, Barcelona
- CASTEL,R.: *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires
- CRUZ MARTÍNEZ, R. (1990) “La frustración de un sistema unificado de seguros sociales: la República y la guerra civil” en *Historia de la acción social pública en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- NAVARRO DANIELS, V. y PAUKNER NOGUÉS, F.:(2004) “El proyecto social de Jacques Maritain”, en *A Parte Rei. Revista de Filosofía*, nº 33
- SÁEZ ALBA, A. (1974) *La ACNdeP. La otra Cosa Nostra*. París: Ruedo Ibérico
- VIVER, C.: (1978): *El personal político de Franco: 1936-945*.Barcelona:Vicens-Vives

FUENTES

Fondo Roa. Museo del Ferrocarril de Asturias