

LA DEPURACIÓN DEL PERSONAL EN LAS COMPAÑÍAS DE METRO DE LA CIUDAD DE BARCELONA: IDENTIFICACIÓN SOCIOPROFESIONAL DE LOS COLECTIVOS AFECTADOS

Luis Santa Marina
Universidad de Barcelona

INTRODUCCIÓN

Esta comunicación analiza¹ la depuración del personal *del F.C. Metropolitano de Barcelona “Transversal”* ocurrida tras el final de la Guerra Civil, centrándose en calibrar el alcance que los factores económicos pudieron tener para matizar los efectos de la represión laboral.

Carme Molinero y Pere Ysàs (1985), en su trabajo pionero sobre las condiciones de vida en la Cataluña de posguerra, describieron el funcionamiento de las depuraciones laborales y fijaron las bases de lo que conocemos sobre la represión laboral. Una de sus aportaciones más importantes consistió en establecer una distinción entre la depuración sistemática y minuciosa del funcionariado, los servicios públicos y las grandes empresas y la represión de efectos más desiguales en la pequeña empresa privada. Sobre los servicios públicos no ofrecieron datos cuantitativos concretos pero sí algunas evidencias cualitativas, obtenidas del estudio del caso de *Tranvías de Barcelona*, que les permitieron afirmar que *“La depuració va afectar també amb tot rigor els serveis públics. La manca de xifres fa impossible tenir una idea exacta de la magnitud de la repressió, però no hi ha dubte que va èsser important”*².

A partir de este punto de arranque, la historiografía ha avanzado gracias a estudios de caso aunque de forma muy desigual. La investigación se ha centrado en los funcionarios –sobre todo en los maestros de enseñanza primaria³- y en menor medida en los trabajadores de los servicios públicos, dejando en un segundo plano a la empresa privada. El enfoque y el centro de interés de las investigaciones ha variado según los casos abriéndose nuevas perspectivas que complementan la visión cuantitativa de la represión laboral: estudio del proceso de depuración (Mingo Blasco, 1992; De Pablo Lobo, 2007), análisis de la continuidad de la militancia anarquista durante el franquismo (Ibarz, 2002) o el análisis de género (Muñoz Bordes, 2001; Hernández Holgado 2005). Estudios, todos ellos sobre el sector público, que han tenido la virtud de poner de manifiesto la importancia de las dinámicas endógenas de las empresas o cuerpos del Estado donde se produjo la depuración, tales como la conflictividad laboral previa, la naturaleza de los trabajos que se desarrollaban o la composición de la mano de obra.

A pesar de estos avances significativos no han sido muchos los trabajos que se hayan interesado por la incidencia que los factores económicos pudieron tener sobre el proceso

¹ Esta comunicación se enmarca en mi proyecto de tesis sobre la evolución de la organización del trabajo en el Metro de Barcelona. Quisiera mostrar mi agradecimiento a mi directora de tesis, la Dra. Cristina Borderías por haber contribuido a la mejora de este papel.

² MOLINERO y YSÀS, (1985), p. 100

³ Consultar MORENTE VALERO (2001) y RAMOS ZAMORA (2006)

de depuración laboral, y cuando éstos se han valorado, siempre ha sido en relación a la empresa privada. Álamo Andrés (1999) en su estudio de las empresas de construcción ferroviaria valencianas explicó que el desigual alcance de la represión lo motivó la diferente necesidad de mano de obra. Algo que ya habían apuntado Molinero e Ysàs (1985) para las empresas privadas catalanas, donde documentaron casos en que prácticamente no se sancionó a nadie -*La España Industrial* y *La Sedeta* (ambas textiles)- y otros en las que sí hubo sanciones- la textil *Abella* y *Ginesta Hnos.* o la metalúrgica *Materiales para Ferrocarriles y Construcciones*-.

La naturaleza del Metro de Barcelona, a la vez empresa privada pero participada por capital público y concesionaria de un servicio, es un caso de estudio particularmente interesante porque nos permite analizar el peso relativo de intereses económicos y presiones políticas; situando el resultado de la depuración a medio camino entre la lógica totalmente política de la depuración de funcionarios y las consideraciones económicas de las empresas privadas.

El análisis de la depuración del personal en el Metropolitano desarrollado en esta comunicación comprende los siguientes puntos:

- A) La cuantificación del fenómeno; respecto a esta cuestión nos interesa contrastar si su dimensión es similar a la acontecida en otras empresas de similares características.
- B) Las causas de las sanciones; nos interesa analizar más concretamente el peso relativo de los intereses económicos y políticos;
- C) La identificación de los colectivos afectados; a este respecto se tendrá en cuenta la procedencia, la profesión u oficio, la cualificación, el género, la edad, y la sindicación.

Para realizar la investigación se ha reconstruido la plantilla a 18 de julio de 1936 a partir de los 347 expedientes de depuración completos y 59 parciales de la Compañía del *F.C. Metropolitano de Barcelona* conservados en el Archivo de *Transports Metropolitans de Barcelona S.A.* De la otra Compañía de Metro de la ciudad, el Gran Metropolitano, se han localizado únicamente algunos expedientes fragmentarios, por lo que no han servido para llevar a cabo un estudio sistemático.

Con los expedientes se ha realizado un vaciado nominativo en EXCEL y se han cruzado algunas variables fundamentales -género, oficio, edad, lugar de origen- para averiguar entre que colectivos tuvo mayor incidencia la depuración; además se han utilizado datos más cualitativos que ofrecen los expedientes para estudiar las causas de las bajas y los intereses de las instituciones implicadas en el proceso.

Además de los expedientes de depuración, otra fuente ha resultado clave: los expedientes de los trabajadores que reemplazaron a los despedidos entre 1939 y 1944, para comprobar hasta que punto en las nuevas contrataciones la motivación política siguió teniendo un peso efectivo. Estas dos fuentes utilizadas conjuntamente permiten contrastar la historia profesional del trabajador despedido y la del que le reemplazó, lo que nos ha permitido aquilatar el peso que efectivamente tuvo la cualificación y la productividad del trabajador a la hora de eludir los informes políticos que hubieran llevado a la expulsión.

Esta comunicación se estructura cinco partes. En la primera se contextualiza el caso del F.C. Metropolitano haciendo hincapié en la importancia de la dinámica endógena para entender la depuración, en la segunda se describe el proceso de depuración, en la tercera se analizan las acusaciones realizada por los instructores de los expedientes, en la cuarta se estudian los resultados de la depuración de acuerdo a las variables enunciadas, y finalmente, en la quinta parte se describen la política de contratación de mano de obra entre 1939 y 1944.

1. LA DEPURACIÓN LABORAL: UNA CUESTIÓN DE LA EMPRESA

El F.C. Metropolitano de Barcelona “Transversal” se fundó en 1920 para explotar la concesión de ferrocarril urbano de Hospitalet a San Andrés, pero antes de la Guerra Civil solamente se había inaugurado el tramo comprendido entre las estaciones de Sta Eulalia y Triunfo-Norte. A pesar de ello, El “Transversal” era la mayor empresa de metro de la ciudad por recorrido, con poco más de 6 kilómetros; por empleados, 406 el día del Golpe de Estado; y por pasajeros transportados, 18 millones de usuarios en 1934. Aunque su particularidad más interesante era la composición de su accionariado.

El capital de la Compañía era mixto; el Ayuntamiento de Barcelona era el principal accionista con un tercio del capital social, lo que le permitía controlar la Empresa: *“El Consejo de Administración se compondrá de diez y ocho accionistas, de los cuales corresponderán diez al Ayuntamiento, de su libre designación, y ocho a los demás accionistas, elegidos estos sin intervención del Municipio y con abstención del voto de sus acciones en la elección...”*⁴ De este modo, los cambios de signo político en el consistorio tenían inmediatamente reflejo en la composición del Consejo de Administración de la Compañía. En cambio, y en parte como resultado de la inestabilidad de la representación pública en el Consejo, la Gerencia de la Empresa gozó de una gran estabilidad y de una relativa autonomía para sus actuaciones, como demuestra la continuidad en el cargo del Director, Jaime Fanés, desde 1929 hasta 1967.

Durante la Guerra la Empresa fue colectivizada por los trabajadores afiliados a la CNT: *“El día 22 de julio de 1936, tres días después del levantamiento fascista, el Comité Obrero revolucionario se incautó de hecho de los edificios, material móvil y centros de distribución eléctrica, como la Subcentral y la cochera”*. Los obreros de la Confederación despidieron inmediatamente al Consejo y a la Dirección, una medida que fue la respuesta obrera a años de relaciones laborales muy tensas –con la huelga del transporte de noviembre de 1933 como capítulo más destacado– y que demostraban la desconfianza de los obreros hacia el Ayuntamiento frente-populista.

El Comité Obrero llevó a cabo una purga del personal que afectó básicamente a la Dirección, algunos Técnicos y a las Oficinas, y en menor medida a los empleados de Taller o Movimiento. La purga inicialmente se dirigió contra los enemigos de clase y los trabajadores de derechas pero también contra algún afiliado a la U.G.T.⁵ A lo largo de 1937 y 1938 se produjeron algunos despidos más, que a diferencia a los anteriores afectaron a sindicatos de la C.N.T. descontentos con los trabajos que se les obligaba a

⁴ Estatutos Sociales del F.C. Metropolitano de Barcelona, S.A. a 26-3-1929, Capítulo V, Art. 26

⁵ Expediente nº 263 taquillera, Antonia B.B.

hacer o que se habían negado a ir al frente. Los despidos se justificaron en algunos casos por motivaciones ideológicas y en otras por faltas en el cumplimiento del servicio. La “represión anarquista” llegó hasta el extremo del asesinato de un empleado⁶ por parte de algunos compañeros.

En todo caso hay que poner de manifiesto que los despidos aprobados por el Comité no respondieron a una depuración sistemática del personal, ni se realizaron estimulados por las instituciones públicas; aunque si tuviesen el mismo objetivo: lograr la hegemonía en la Empresa mediante el uso de la fuerza y la coacción. La gran diferencia con la depuración franquista fue el contexto en que se produjeron: los anarquistas habían purgado una empresa en Guerra, mientras que el revanchismo posterior se llevó a cabo utilizando la legalidad que el Régimen puso a disposición de la Empresa una vez acabado el conflicto bélico.

La victoria militar de los sublevados permitió el regreso a la situación previa a la Guerra, el Consejo de Administración y la Dirección fueron repuestos, con la lógica excepción de los consejeros municipales republicanos. Así pues, el primer Consejo de Administración franquista estuvo compuesto por concejales franquistas y los antiguos consejeros representantes del capital privado.

Cuadro 1. Primer Consejo de Administración del F.C. Metropolitano Transversal en el franquismo

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">○ Presidente: Miguel Mateu Pla (Alcalde Barcelona)○ Vicepresidente: Guillermo de Azcoitia (Teniente de Alcalde)○ Consejeros municipales (8): José M Sagnier, Aurelio Joaniquet, José Ribas, Ignacio Ventosa, Victoriano Muñoz, Domingo Castellar, José Ángel Soler y Wilfredo Ricart.○ Consejeros privados (6): Juan Miquel Banús, Miguel Barella, Luis Girona, Federico Amat, José Arbó, Gabriel Borrell |
|--|

Fuente: Memoria de Empresa de 1939

El Consejo también tuvo que pasar por el proceso de depuración, pero en su caso no hubo ninguna sanción. Los expedientes de los representantes municipales no se rellenaron, tan sólo se conservan, en algún caso, cartas con respuestas a la Dirección sobre la improcedencia de tal proceso.⁷ Los consejeros privados sí que cumplieron el trámite establecido por la Dirección. En ellos debían aclarar su militancia política y su actuación durante la Guerra Civil. Al menos tres de ellos Joan Miquel Banús (Gerente de la Banca Marsans), Ignacio Ventosa Despujol y Federico Amat Arnau reconocieron su militancia en la Lliga Regionalista.

La entrada de las tropas nacionales en Barcelona estuvo acompañada de la “orden de militarización” del servicio de metros⁸. Ante la movilización, los trabajadores debían

⁶ Expediente nº 352 revisora, Dolores C.A. en que explica el asesinato de su hermano también empleado.

⁷ En la correspondencia enviada por Aurelio Joaniquet al Gerente Jaime Fanés “Ocupando yo el cargo de Consejero por razón de mi cargo oficial y habiendo sido designado para éste por el Excmo. Sr. Ministro de la Gobernación, entiendo no procede depuración alguna” Carta de 13-1-1940.

⁸ Orden de la Jefatura Superior de Ferrocarriles de 27 de enero de 1939: “Se dispone que el personal de todas clases de las empresas de ferrocarriles, metros y tranvías afectos a la ciudad de Barcelona y sus alrededores, se incorporen inmediatamente en sus lugares habituales de trabajo para ser movilizados militarmente como condición precisa para que puedan provisionalmente prestar servicio, bien entendido que aquellos agentes que no se hubiesen

presentarse inmediatamente ante la Autoridad; lógicamente aquellos obreros que sabían que podían ser incriminados, teniendo en cuenta como había caído Barcelona, habían tenido tiempo de huir, por lo que constaron en la depuración posterior como *“baja por no presentados ante la Autoridad Militar”*. Como estos trabajadores no fueron depurados, no se les tramitó expediente y debido a ello, las informaciones que se han podido reunir sobre ellos son incompletas. Por tanto, no se depuró a los dirigentes sindicales más señalados -miembros del Comité Obrero incluidos- que pudieron huir y salvar sus vidas o librarse de condenas de cárcel.

A partir de ese momento, y bajo el mando de la Jefatura Superior de Ferrocarriles, comenzó un periodo previo a la depuración que duró hasta el 1 de septiembre de 1939, en el cual se suspendió de empleo y sueldo a algunos trabajadores. También se fueron produciendo altas dado que la Jefatura Militar tenía autoridad para administrar el personal y su necesidad era imperiosa. Los informes de la Empresa sobre sus empleados contenidos en los posteriores expedientes de depuración, se rellenaron en estos meses y están firmados por el Director-Gerente, Jaime Fanés, quien también dirigió la Empresa mientras duró la militarización. Las actas del Consejo de Administración muestran⁹ como el proceso depurador ya se había iniciado, aún sin determinarse claramente en que condiciones se iba a desarrollar. Una de las primeras medidas que se tomó fue anular todas las altas producidas durante la Guerra, según las memorias de empresa unas 40, de las que no ha quedado más constancia documental.

El engranaje legal franquista fue determinando las condiciones en que se debía proceder a la depuración de los trabajadores de las compañías ferroviarias. El 1 de septiembre de 1939 se devolvió el control de las compañías a los respectivos Consejos Directivos (o de Administración): *“Terminada la Guerra y creados los Consejos directivos de las grandes Compañías, es natural que éstos absorban las funciones que transitoriamente fueron encomendadas, a estos efectos, a la Jefatura militar”*.¹⁰ A este respecto la orden de 1 de septiembre también establecía que se tenía que realizar una depuración de todo el personal, quién debía hacerla y cómo *“Se hará exclusivamente por sus respectivos Consejos directivos con el concurso del personal de su confianza que designe a tal efecto, siguiendo normas análogas a las preceptuadas por la Ley de 10 de febrero de 1939 para la depuración de los funcionarios civiles, y dando cuenta de sus resoluciones provisionales a la Dirección General de Ferrocarriles, Tranvías y Transportes por Carretera. El Director General queda facultado para suspender dichas resoluciones”*.

El Consejo de Administración era por tanto, el encargado de llevar a cabo la depuración del personal en condiciones análogas a las que se habían establecido para los funcionarios,¹¹ unas condiciones que dejaban unos márgenes muy amplios a los instructores de los expedientes. El Consejo encargó a la Dirección la instrucción de los expedientes y la elaboración de las propuestas de las sanción; a la práctica la depuración se había convertido en una cuestión de Empresa, en un proceso híbrido que mezclaba la

presentado en un plazo máximo de setenta y dos horas, contadas a partir de las 24 horas del día de hoy, serán severamente sancionados”

⁹ Acta del Consejo de Administración del 5-5-1939

¹⁰ Decreto de 1 de septiembre de 1939 derogando la Orden de 15 de octubre de 1937 referente a la provisión eventual del personal ferroviario por la Jefatura del Servicio Militar de Ferrocarriles. Publicado en el B.O.E. de 10-9-1939

¹¹ Ley de 10 de febrero de 1939 fijando las normas para la depuración de funcionarios públicos.

depuración sistemática y el procedimiento minucioso establecido para los funcionarios con la libertad absoluta de las empresas privadas (Ysàs, 1997).

2. EL PROCESO DE DEPURACIÓN EN EL F.C. METROPOLITANO DE BARCELONA

El proceso de depuración en el F.C. Metropolitano era muy similar al documentado en estudios sobre funcionarios y personal de empresas concesionarias porque respondía al mismo ordenamiento jurídico.

El proceso se iniciaba con una declaración jurada por parte del trabajador, que debía producirse antes de ocho días, de acuerdo con un modelo estandarizado en el que constaban los datos personales, los datos profesionales, la militancia política y sindical y la actuación tenida durante la Guerra. En el caso del metro se preguntaba también si se había formado parte del Comité, pertenecido a milicias y se solicitaba la “*conducta observada por los compañeros de la empresa*”. Además de la declaración se adjuntaban avales de buena conducta, normalmente firmados por vecinos o compañeros de trabajo. Tan sólo los datos socioprofesionales tienen validez, porque los testimonios de la propia militancia, excepto en los trabajadores identificados con el régimen, o son falsos o no constan.

El segundo paso consistía en la recopilación de informes sobre el empleado por parte del instructor de la causa, con los cuales podía determinar si el caso quedaba cerrado o bien se debía comenzar el proceso sancionador. Los expedientes del metro incluyen informes de cinco instituciones diferentes: la propia Empresa, Policía, Guardia Civil – no era habitual-, Ayuntamiento y F.E.T. y de las J.O.N.S.

El informe de la Dirección de la Compañía señalaba la filiación política o sindical del investigado, sus actuaciones anteriores a la Guerra y las desarrolladas durante la misma. Además solía contener un comentario sobre el rendimiento del empleado en la Empresa, entendiendo éste como el nivel de cumplimiento en sus tareas, pero también como la fidelidad mostrada a la Empresa. El informe se construía a partir de los conocimientos que tenía la Dirección y los jefes inmediatos del trabajador, la delación de los compañeros y la documentación de la colectivización recuperada.

La Dirección de la Empresa disponía de un conocimiento directo de los trabajadores, especialmente de sus actuaciones antes de la Guerra. La participación o no en la huelga de noviembre de 1933 era una acusación¹² o un mérito¹³ casi definitivo en la resolución de los expedientes, y era uno de los pocos datos que los acusadores podían verificar. Pero el conocimiento de los trabajadores no se limitaba a este tipo de actuaciones concretas, en algunos expedientes se hacían valoraciones personales como el “*ser excelente persona*”, “*poseer un carácter afeminado*” o “*parecer tonto*”.

¹² Informe de la Empresa del expediente nº 181 Joaquín V. E.: “*Elemento perturbador en las huelgas anteriores al Movimiento, persona muy propagandista*”

¹³ Informe de la Empresa en el expediente nº 135, mozo de estación Alfonso S.S. : “*En la huelga de 1933 colaboró valientemente al lado de la empresa*”

Los jefes inmediatos de cada trabajador también eran consultados por la dirección para obtener dos tipos de informaciones: su rendimiento laboral¹⁴ y para conocer el entorno social del trabajador en la misma, es decir, para saber con quién se relacionaba¹⁵.

La delación de los compañeros, tercera fuente de información de la dirección, es la auténtica base del sistema de la depuración, la principal fuente de información, y lo que explica el enorme nivel de detalle en la descripción de conversaciones y manifestaciones que ofrecen los expedientes. Se ha podido determinar que fueron en total 52 los delatores, que podemos dividir en tres grandes grupos; los que sólo dieron los nombres ya conocidos de los miembros del Comité, los que delataron por motivos muy concretos y cercanos a algún compañero en particular y los delatores que aportaron auténticos listados de afectos y no desafectos a la Causa Nacional, y valoraciones sobre la ideología concreta de varios compañeros. Eran empleados conservadores y de confianza, así por ejemplo un expediente contiene el siguiente comentario: “*De la CEDA. Muy adicto. ...Es interesante leer su expediente pues detalla bastante los compañeros que se distinguieron tanto en pro como en contra del Glorioso Movimiento Nacional. Creemos que su declaración será de utilidad para esclarecer lo sucedido*”¹⁶ Este tipo de delatores eran tan sólo son una decena.

Como última fuente de información, la Dirección también tuvo acceso a la documentación del Comité Obrero,¹⁷ aunque fuese de forma parcial porque nos consta la destrucción de documentación considerada comprometedora, como los expedientes personales.¹⁸ Son diversas las citas en las acusaciones a frases literales pronunciadas por los trabajadores en las asambleas de la colectivización.

El informe del Ayuntamiento respondía a cinco campos: “*a) Partido o organización política a que estaba afiliado; b) Actuación antes del Glorioso Movimiento Nacional; C) Actuación durante el Glorioso Movimiento Nacional; D) Voluntario o forzoso en filas rojas; E) Su libertad significaría peligro para el Movimiento o sería perniciosa por falta de ejemplaridad*”. La información procedía de los datos que poseía el Instituto Municipal de Estadística y de los interrogatorios a los vecinos del investigado. Sin embargo, el informe del Municipio era muy pobre, a menudo contradictorio con el resto de informes y con frecuentes errores e imprecisiones.

La Policía elaboraba su informe a partir del envío de la información por parte de la Empresa, y lo ampliaba recurriendo sistemáticamente a los testimonios de los vecinos del trabajador y a sus propios archivos. La conclusión del informe policial siempre sentenciaba si el individuo era peligroso o no para la Causa Nacional.

¹⁴ Expediente nº 88, lavacoches Luis B.B.: “*Según informe de sus jefes cumple con su obligación*”

¹⁵ Expediente de Luisa M. P.: “*Según la inspectora Sra. Pablo es amiga de Ángel García de la CNT*”

¹⁶ Expediente nº 135, mozo de estación Alfonso S.S.

¹⁷ Expediente nº 300, revisora Elisa B.G.: “*Entre la documentación roja encontrada al hacernos cargo de esta Gerencia figura esta empleada como asidua recurrente a las Asambleas, llegando, en la del 17 de Agosto de 1936 a decir que...*”

¹⁸ Expediente 27 perteneciente al auxiliar de oficina de talleres Ricardo. M. O. “*Destruyó documentación interesante del archivo de coches y máquinas billetteras. Parece que al entrar las Tropas Nacionales destruyó mucha documentación comprometedora para el Comité Revolucionario*”

A los vecinos se les preguntaba por la ideología y la militancia del investigado, por su “actuación” en el vecindario; y por su moralidad. El resultado normalmente era la ratificación de lo que se decía en el informe de la Empresa sin incorporar nuevas acusaciones, aparentemente en los barrios no hubo el mismo volumen de delación que en el trabajo, aunque esto no quiere decir que algunos vecinos no aportasen datos muy concretos que podían reforzar acusaciones. En un contexto tan diferente como el del Canal de Isabel II en Madrid ocurrió algo similar con las declaraciones de los vecinos, De Mingo Blasco comenta: “*Presentan un fresco social donde impera cierta prudencia y la “ignorancia” de lo que hacía el vecino.*”

La otra fuente de información de la Policía era el Registro General de Penados. Los trabajadores del Metropolitano no reunían demasiados antecedentes policiales por lo que el “*carece de antecedentes*” fue la frase habitual en el informe policial. En algunos casos de militantes de acción sí que existían antecedentes político-sociales, por ejemplo, sobre el guarda Juan A. A. (de sobrenombre “Juanito el pistolero”) se dice “*En estos Registros centrales existe de él una voluminosa documentación referida toda ella a hechos delictivos*”¹⁹. También se especificaban los delitos comunes que se hubiesen podido cometer, e incluso las detenciones llevadas a cabo después del 26 de enero de 1939.

El informe de Falange se centraba más en cuestiones de militancia política y sindical que en actuaciones concretas, pero era muy similar al de la Policía porque se fundamentaba en las informaciones previamente obtenidas por la Empresa y también en los interrogatorios a los vecinos.

De este modo, los instructores de los expedientes disponían de abundante información de carácter profesional, político y privado para juzgar las causas. Una vez recibidos todos los informes se procedía a elevar a la Dirección General de Ferrocarriles la petición de readmisión o bien a escribir un pliego de cargos concretos contra el trabajador. Cuando se producía este segundo caso, el trabajador disponía de unos días para contestar una por una a las acusaciones que se le hacían y reunir nuevos avales si lo creía conveniente. Una vez escuchadas las alegaciones del empleado se elevaba la propuesta de sanción a la Dirección General de Ferrocarriles. Fueron pocos los casos en que los descargos y avales evitaron la sanción, y cuando lo hicieron fue siempre con la complicidad de la Empresa. El paso final era la ratificación de las sanciones por la Dirección General, que por lo que sabemos fue sistemática.

3. LAS MOTIVACIONES DE LAS SANCIONES

La depuración del personal tenía fines eminentemente políticos, el gran objetivo de los represores era desmantelar el poder obrero (en un sentido muy amplio, que desborda a la estricta organización obrera). La consulta de los pliegos de cargos nos ha permitido esbozar dos grandes grupos de sancionados de acuerdo con su grado de significación dentro del movimiento obrero, en términos de los represores: los “*hombres de acción*” y los “*propagandistas*”. En algunos casos la represión también alcanzó a trabajadores

¹⁹ Informe de la policía en expediente nº 239 perteneciente al guarda Juan A.A.

identificados con el nacionalismo, pero de manera más desigual y matizada. En la parte final del epígrafe se aportan evidencias de que el rendimiento laboral, un factor económico, condicionó en algunos casos dudosos el resultado de los expedientes.

La represión no se dirigió sólo contra los que habían ocupado cargos sindicales o puestos en la dirección de la colectivización sino que tuvo en el punto de mira a todos aquellos trabajadores que se habían significado a favor de la causa obrera. Conociendo ya cómo se realizó el proceso de depuración sabemos que los más significados sindicalistas pudieron huir, y que por tanto los dirigentes sindicales no son los afectados por los expedientes. En este punto conviene matizar que el simple hecho de “*estar afiliado*” al Sindicato no fue considerado motivo suficiente para sancionar porque había sido obligatorio durante la colectivización²⁰, la “voluntariedad” en los actos fue lo que buscaron los instructores, y lo hicieron recurriendo a acusaciones tan diversas como la participación en las huelgas anteriores a la Guerra, la implicación en hechos de armas, las manifestaciones que se atribuían al investigado, o elementos simbólicos tales como la donación de sangre para el frente o la suscripción a la Solidaridad Obrera. De este modo se llegó a abrir pliego de cargos a 129 trabajadores.

De lo expuesto anteriormente no es de extrañar que tan sólo 6 trabajadores fueran acusados de tener alguna responsabilidad en la colectivización y todos con cargos menores: un inspector acusado de ser el responsable del Servicio de Movimiento, el delegado de vía y obras, el delegado de mecánicos, la delegada de taquilleras, la de revisoras y el delegado de motoristas. En los dos últimos casos ni siquiera se produjo la separación del puesto de trabajo por considerar que el desempeño de tales cargos había sido impuesto por los miembros del Comité Obrero.

La Empresa identificó a algunos trabajadores como “*hombres de acción*”, esta calificación aparecía normalmente ligada a la participación en actos armados o en las huelgas de los años 1930 y con ella se definía a los trabajadores más indeseables para la Empresa. Este tipo de militancia fue mayoritariamente masculina.

La acusación más grave que se podía hacer era la participación en hechos de armas. En la mayoría de los casos se trata tan sólo de “*haber sido visto con arma*” en el puesto de trabajo o en la vecindad, con la intención de intimidar a los compañeros o los vecinos, especialmente en los primeros días de la Guerra. Existen varios casos en que se acusa de haber formado parte de las patrullas de control²¹ o haber participado en “*paseillos*” contra compañeros de trabajo.²² Acusaciones relacionadas con las armas hay un total 24, de las cuales se resuelven con expulsión 23. El único caso en que no hay sanción tiene una explicación muy concreta, el trabajador acusado presenta hasta ocho avales de afiliados a Falange²³, donde militaba un hermano suyo.

²⁰ “La U.G.T., que tenía uno quince afiliados, antes del 19 de julio, el día 3 de septiembre solicitaron voluntariamente el alta en la C.N.T, quedado así los 407 empleados de que consta actualmente la colectividad del Metro, con el carné confederal, sin excepción alguna” Memoria del F.C. Metropolitano 1936 elaborada por el Comité Obrero

²¹ Expediente nº 152 del peón de vías Pedro L.G. “Formando parte de un Comité de Milicias establecido en la Bonanova”, Expediente nº 210 del mozo de estación Francisco D. A. : “Perteneció a las patrullas de control”

²² Expediente nº 239 del guarda Juan A.A.: “Que el empleado de esta empresa, Don Juan C, asesinado al salir del servicio de una de las estaciones durante época roja, le acusa por escrito, junto con otros dos, de ser los causantes de su muerte”

²³ Expediente nº 162 del jefe de estación Ángel C. F.

Este tipo de acusación lo sufrieron sobretodo los trabajadores varones, aunque existen cuatro casos protagonizados por mujeres: tres mujeres que lucharon contra el Alzamiento²⁴ y otra que agredió a una compañera derechista en el puesto de trabajo²⁵. La participación en la huelga del transporte en 1933 era la otra gran acusación dentro de la “*militancia de acción*.” Se produjo en 18 ocasiones, aunque el grado de implicación en la misma era variable, iba desde la simple participación a la organización o la actuación como piquete. De las 18 acusaciones por este motivo, 14 se saldaron con baja definitiva. Quienes evitaron la sanción por este motivo lo hicieron porque no tenían ninguna acusación más y en ningún caso habían sido promotores de la huelga. La acusación de huelguista también fue mayoritariamente masculina, tan sólo un par de mujeres recibieron esta acusación.²⁶

El objetivo del resto de acusaciones fueron los denominados “*propagandistas*” y “*colaboradores de los rojos*”; sin cargos concretos en la C.N.T. ni hechos de armas en su haber, pero de reconocida adscripción obrerista. Los cargos se fundamentaban en informaciones obtenidas por delación y en la existencia de actos simbólicos²⁷ que demostrarían la adhesión a la causa roja de los trabajadores. La acusación de “*propagandista*” si que afectó de forma similar a trabajadores y trabajadoras. Esta labor militante, de propagandista, en que las mujeres tenían un papel muy relevante, también fue muy sancionada con baja definitiva (sin llegar al nivel de la militancia de acción) porque se entendía que su “*presencia es desmoralizadora en el trabajo*”²⁸ para sus compañeros.

La acusación de “*separatista*” es muy abundante en los expedientes, aparece hasta en 31 pliegos de cargos, incluso con acusaciones más concretas como la afiliación a E.R.C. y a Estat Català. Los acusados de catalanismo son el otro gran grupo de sancionados, aunque presentan algunas diferencias con la represión sobre el anarquismo que hasta ahora hemos venido describiendo. El repaso de los expedientes hace pensar que este tipo de acusaciones fueron en un alto porcentaje un elemento discursivo del acusador para cargar el pliego contra el acusado. Un argumento en favor de esta idea es la contradicción que reflejan los expedientes sobre la doble militancia anarquista y separatista, que si por un lado es recurrente, por el otro se informa de casos de sanciones o abandono de la Empresa de trabajadores “*separatistas*” durante la colectivización, por lo que la doble militancia no debía ser tan sencilla, al menos llevada al extremo, por ejemplo, en el expediente de Eugenio Rovira Pie se puede leer “*que si los rojos quisieron asesinarlo no fue porque usted fuera de derechas sino “escamot” y contrario a la C.N.T”* o en el del mozo José Ribó “*afiliado a Estat Català y luego a E.R.C., era*

²⁴ Expediente nº 320, revisora Carmen C. R. “*que al estallar el Movimiento salió vestida a la calle vestida con mono y provista de armamento a favor de los rojos*”; expediente nº 272, la taquillera Margarita R. R.: “*Se la vio llevar armas en la vía pública y se la acusa de haber actuado en las Patrullas de control*” y Ana María Mas Tudo que fue miliciana.

²⁵ Expediente nº 359 revisora de Amparo F. C.

²⁶ Expediente s nº 334 de la revisora Ana B.A. y nº 348 Ana María M. T.

²⁷ Tales como leer Solidaridad Obrera, donar sangre para el ejército, encargar comida para los miembros del Comité Obrero, etc.

²⁸ Aparece en varios expedientes, por ejemplo el nº 302 de la taquillera Rosalía D. S. o el nº 331 de la revisora Ángela L. G.

contrario a la C.N.T. y todos sus deseos eran el triunfo del Gobierno Frente-Populista sobre las sindicales”²⁹

La simple acusación de “separatista” o ser afiliado a E.R.C. no se sancionaba, a no ser que fuese acompañada de actuaciones armadas concretas (participación en 6 de octubre de 1934 o en la defensa de Barcelona durante el Alzamiento), de forma similar a lo ocurrido con la acusación de pertenecer a la C.N.T. En la afiliación nacionalista es donde se produjeron más contradicciones entre las resoluciones de la Empresa y los informes de Falange y la Policía. Cuando alguna de estas dos instituciones acusaba a un empleado de separatista pero éste, tenía un buen informe de la Empresa, el expediente concluía con admisión sin sanción aceptando los descargos del trabajador.³⁰ Castigar a la militancia nacionalista no fue el objetivo principal de la represión laboral.

Finalmente, el rendimiento también fue una variable considerada por los instructores aunque subordinada a las motivaciones políticas como demuestran los problemas de orden económico que sufrió la Empresa a causa de la depuración. En un informe de octubre de 1940, elaborado para la discusión de la Dirección, los responsables de personal hicieron un balance de lo ocurrido desde el 27 de enero de 1939 y expusieron con claridad que todavía no se había normalizado la situación en materia laboral, porque subsistía el recurso intensivo a las horas extras, y reconocieron que *“Al personal nuevo que iba entrando, se le que tenía que enseñar y no daba, de momento, el rendimiento necesario.”³¹* Es decir, con la depuración el F.C. Metropolitano se había descapitalizado en términos de capital humano.

En los expedientes aparece normalmente una valoración del rendimiento como empleado, que no se refiere estrictamente a la productividad del mismo sino incluye también el grado de fidelidad a la Compañía, por lo que normalmente al trabajador desafecto se le consideró *“mal cumplidor”* y al afecto *“buen cumplidor”*. Este elemento era tan solo observado en los casos dudosos de trabajadores que no habían tenido una actuación especialmente destacada ni acusaciones muy graves en los informes de la Policía, la Guardia Civil o Falange. Estos casos ponen de relieve que si la actuación político-sindical del trabajador no era realmente muy grave, el rendimiento podía tener un peso favorable en la resolución del expediente³². Un buen ejemplo es el caso del Jefe de Tren José Damunt Rodón, que a pesar de ser acusado de estar afiliado a la C.N.T. y hacer propaganda roja no recibió sanción alguna porque *“suele cumplir bien las órdenes que recibe”*.

4. RESULTADO DE DEPURACIÓN DE ACUERDO A LAS VARIABLES PROFESIÓN Y CUALIFICACIÓN, GÉNERO, PROCEDENCIA Y LUGAR DE ORIGEN

La depuración en el F.C. Metropolitano alcanzó un volumen similar al de los funcionarios y empresas concesionarias de servicios públicos (ver Ysás, 1997; Bordes Muñoz, 2001; De Mingo Blasco, 1992 o Ibarz, 2002). Prácticamente un tercio de los

²⁹ Informe de la empresa en el expediente nº 206 del mozo de estación José R.G.

³⁰ Expedientes: nº 69 del mecánico Francisco F. J., nº 220 del mozo Juan G. B. y el nº 223 del mozo Eugenio R.P.

³¹ Informe sobre el personal del F.C. Metropolitano, presentado al Consejo de Dirección el 26-10-1940

³² Expedientes: nº 268 de la taquillera Josefa R. M., nº 276 taquillera Antonia S. G. o el nº 209 del Jefe de tren José D. R., por citar algunos ejemplos.

empleados a 18 de julio no siguió en la Empresa a causa de la depuración, ya fuese por haber huido o haber sido expulsado de su puesto de trabajo como resultado de un expediente.

Cuadro 2. Resultados de la Depuración en el F.C. Metropolitano de Barcelona

| | nº de trabajadores | % respecto al total |
|------------------------------|--------------------|---------------------|
| Admitidos sin sanción | 242 | 59,6% |
| No presentados | 54 | 13,3% |
| Baja resultado de expediente | 61 | 15,0% |
| Fallecidos | 14 | 3,4 % |
| Sancionados | 21 | 5,2% |
| Baja voluntaria | 14 | 3,4 % |
| TOTAL | 406 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los expediente de depuración

La depuración no afectó de igual modo a todos los trabajadores de la Empresa. El análisis de las variables: cualificación, género, procedencia y edad ha permitido concretar quienes fueron los trabajadores más afectados por la represión laboral.

a) Resultados por cualificación

La primera variable que se ha analizado ha sido la profesión. La diversidad de profesiones existentes en el F.C. Metropolitano ha exigido su clasificación de acuerdo con la cualificación.

Cuadro 3. Depuración en el F.C. Metropolitano de Barcelona por profesiones

| Categoría | T. | Sin S. | S. Baja | S. Sin Baja | No P. | BV | F | S. + No P. | C. |
|--|-----|--------|---------|-------------|-------|-----|------|------------|------|
| Dirección Técnicos y Cuadros intermedios | 28 | 75,0 | 3,6 | 7,1 | 7,1 | 3,6 | 3,6 | 17,9 | 82,1 |
| Empleados | 25 | 56,0 | 12,0 | 0,0 | 12,0 | 8,0 | 12,0 | 24,0 | 56,0 |
| Jefes de estación | 37 | 54,1 | 18,9 | 5,4 | 18,9 | 0,0 | 2,7 | 43,2 | 59,5 |
| Jefes de tren | 23 | 56,5 | 13,0 | 0,0 | 17,4 | 8,7 | 4,3 | 30,4 | 61,9 |
| Motoristas | 27 | 59,3 | 14,8 | 7,4 | 7,4 | 3,7 | 7,4 | 29,6 | 66,7 |
| Mozos de Estación | 23 | 69,6 | 13,0 | 0,0 | 17,4 | 0,0 | 0,0 | 30,4 | 69,6 |
| Revisoras | 81 | 60,5 | 14,8 | 7,4 | 8,6 | 7,4 | 1,2 | 30,9 | 67,9 |
| Taquilleras | 59 | 66,1 | 13,6 | 5,1 | 8,5 | 5,1 | 1,7 | 27,1 | 71,2 |
| Operarios | 37 | 48,6 | 21,6 | 5,4 | 18,9 | 0,0 | 5,4 | 45,9 | 54,0 |
| Peones y Ayudantes | 43 | 48,8 | 18,6 | 7,0 | 23,3 | 0,0 | 2,3 | 48,8 | 55,8 |
| Subalternos | 20 | 70,0 | 20,0 | 5,0 | 5,0 | 0,0 | 0,0 | 30,0 | 75,0 |
| Total Cía. | 406 | 59,6 | 15,0 | 5,2 | 13,1 | 3,7 | 3,4 | 33,3 | 66,6 |

Resultados en %, T = Trabajadores, Sin S = Sin sanción, S. Baja = Sancionado con baja, S. Sin Baja = Sancionado sin baja, No P. = No presentado, Bv = Baja voluntaria, F = Fallecido, S. + No P. = Sancionados más no presentados, C = Continuidad respecto plantillas 18-7-1936. **Fuente:** Elaboración propia a partir de los expediente de depuración

La categoría formada por la Dirección, los Técnicos y los Cuadros intermedios³³ es la más heterogénea en su composición porque comprende profesiones con niveles de responsabilidad, mando y cualificación diferentes, que van desde la Gerencia hasta los encargados de secciones menores. El elemento que da sentido a esta agrupación es que incluye a la base organizativa completa de la Empresa.

Este colectivo fue el que tuvo más continuidad en el empleo, con un porcentaje de no presentados del 7% y de sancionados con la separación definitiva de su puesto del 4%, muy por debajo de la media de la Empresa. La discontinuidad, además, se dio sobretodo en los cargos menores dentro del organigrama: no se presentaron un Inspector de Movimiento, el Encargado de pintores del Servicio Técnico y se dio la baja a otro Inspector. El resto de la estructura organizativa de la Compañía quedó intacta debido en primer lugar a que era de por sí el grupo de trabajadores que podía sentirse más identificado con la antigua Dirección de la Empresa, y en segundo lugar porque la misma Dirección tuvo en cuenta las necesidades de producción y por eso no se desprendió de trabajadores muy cualificados y difícilmente sustituibles. Por tanto, la cualificación sí que fue un criterio valorado por la Dirección en la depuración.

La consulta de algunos expedientes concretos contribuirá a reforzar cualitativamente los resultados cuantitativos. Se han elegido los casos de tres trabajadores muy cualificados del Servicio Técnico para mostrar que aún existiendo acusaciones importantes en su contra o no se les sancionó o fueron sancionados con periodos de suspenso de empleo y sueldo en lugar de ser separados de su puesto como ocurría cuando los trabajadores estaban menos cualificados.

El primer ejemplo es el referido al Sub-Jefe del Servicio Técnico, Enrique M. U.³⁴, quien permaneció en la Empresa durante toda la Guerra encargado de sus funciones habituales. En el proceso de depuración se le acusó de haberse desplazado a París y Viena a negociar la compra de equipos eléctricos por orden del Comité Obrero sin haber aprovechado para evadirse a zona Nacional. En su defensa esgrimió un acuerdo con el Director-Gerente, realizado antes de que éste abandonase la ciudad, para que permaneciese en su puesto de trabajo con el fin de conservar en lo posible el material y las instalaciones, tomando como estrategia la compra de toda materia prima o recambio aunque fuese innecesario en ese momento para evitar que el dinero de la Compañía se gastase en otros fines. Él fue quien explicó con más detalle lo ocurrido en esos tres años a la Dirección. Su caso fue el único que valoró individualmente el Consejo de Administración³⁵ y fue resuelto por votación unánime con la admisión sin sanción.

El segundo caso es el del Contraamaestre de taller, Vicente G. P.³⁶, suspenso tan sólo seis meses a pesar de haber miembro de la C.N.T. desde antes de la Guerra, haber tomado parte en la huelga del 1933 y colaborar activamente con el Comité Obrero

³³ La agrupación Dirección, Técnicos y Cuadros intermedios comprende las siguientes categorías: director-gerente, secretario general, ingeniero jefe, ayudante de ingeniero, jefe de contabilidad, jefe del Servicio de Movimiento, topógrafo, jefe de compras, jefe de almacén, jefe de publicidad, subdirector del Servicio Médico, sub-jefe de lo contencioso, jefe de la División de Talleres, sub-Jefe del Servicio Técnico, jefe de Subcentral, electricista encargado, capataz de vía, maestro asentador de vía, encargado de albañiles, jefe de vías y carril conductor, inspectores e inspectoras de Movimiento, y el encargado de guardas.

³⁴ Expediente nº 4, sub-jefe del Servicio Técnica Enrique M.U.

³⁵ Acta del Consejo de Administración de 7-6-1940

³⁶ Expediente nº 36, contraamaestre de Taller Vicente G.P.

participando en reuniones y asambleas. Para defenderse de las acusaciones, obtenidas directamente de su jefe y de algunos empleados del taller, argumentó que fue obligado a trabajar y que su objetivo era conservar el material para entregarlo el día de la liberación. La Compañía, a pesar de no creerle no le despidió. Para valorar la relación entre la gravedad de la acusación y la sanción recibida podemos compararla con la del peón lavacoches Joaquín P. A., que fue despedido por colaborar con el Comité y haber hecho manifestaciones contrarias al Nuevo Estado. Los responsables de la depuración no quisieron prescindir de un Contraamaestre porque se trataba de un empleo muy cualificado como muestra la reglamentación del trabajo posterior: *“Pertencen a esa categoría, los que, con conocimientos prácticos precisos están al frente de uno o varios grupos de operarios, de su especialidad, sirviendo de enlace entre estos y los Jefes técnicos inmediatos, a los efectos de perfecta ejecución del trabajo y del mantenimiento de la disciplina del personal que les está encomendado.”*³⁷

Finalmente, el caso más claro es el correspondiente al encargado de vía y carril conductor quien recibió una hoja de cargos muy dura, acusado de catalanista, marxista, y simpatizante de los rojos hasta el punto de *“que después del 19 de julio se hizo jefe del taller, haciendo y deshaciendo a su antojo”*³⁸ y en cambio tan sólo recibió una sanción de dos meses de suspensión de empleo y sueldo; la Dirección le disculpó a pesar de reconocer que las informaciones recibidas le eran desfavorables, dando mayor validez a los avales que había presentado que a las acusaciones. Pesó en mayor medida la necesidad de recuperar al encargado de vías que su militancia sindical y su actuación durante la Guerra.

El segundo grupo analizado es el de los empleados de Oficinas³⁹, en el que la depuración tuvo un efecto más limitado debido a la naturaleza particular de la sección, compuesta por trabajadores de cuello blanco, que podría definirse como “frontera de clase”, porque los trabajadores de línea y taller no les conceptualizaban dentro del colectivo obrero ferroviario. La colectivización había mostrado claramente esta fisura: el Comité Obrero había purgado con dureza esta sección por considerarla un *“nido de enchufistas y padrinaje”* y además juzgó como innecesarios muchos de los trabajos burocráticos que allí se realizaban⁴⁰. El juicio que hacía la dirección de la Empresa, por las mismas razones, era inverso y por eso la depuración tuvo unos resultados más moderados.

En el caso del personal de Movimiento, el más numeroso, se ha preferido mantener por separado cada una de las categorías profesionales existentes. Existían dos carreras profesionales determinadas por el género: la masculina que comenzaba con el acceso como mozo de andén y se bifurcaba hacia trenes o estaciones; y la femenina que se iniciaba con el acceso como revisora y concluía con el ascenso a taquillera. Los resultados de la depuración son muy similares en todas las categorías de Movimiento

³⁷ Reglamentación del Trabajo para el F.C. Metropolitano y el Gran Metropolitano, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo el 29 de julio de 1946

³⁸ Expediente nº 6 perteneciente al Jefe de Vía y Carril conductor Pedro P.F.

³⁹ Se han agrupado las siguientes profesiones: cajero, auxiliar de caja, contable, auxiliar de contabilidad, liquidador, escribiente, médico, auxiliar de oficina, empleado de la oficina técnica, telefonista, secretario de Dirección y secretario del Director

⁴⁰ Memoria del F.C. Metropolitano de Barcelona 1936 elaborada por Comité Obrero

por lo que la cualificación y la experiencia no disuadieron a la Compañía de separar del trabajo a quienes consideró trabajadores conflictivos.

La única excepción a esta tendencia es el alto porcentaje de no presentados y sancionados con baja de la categoría Jefes de estación, que era la final de la carrera masculina; quienes la ostentaban eran trabajadores expertos encargados de gestionar el tráfico de personas y trenes en las estaciones. El servicio de ferrocarril se tuvo que reemprender en enero de 1939 sin un 19% de los jefes de estación, sin embargo, y a pesar de esta carencia de inicio, las sanciones aún afectaron a un 24,3% de los jefes de estación (el porcentaje más alto de Movimiento). Este segundo dato se explica por la reorganización de turnos llevada a cabo a causa de la escasez inicial de mano de obra; la jornada de 18 horas diarias pasó de cubriese con tres turnos a hacerse con dos,⁴¹ por lo que la Empresa pudo realizar la depuración sin considerar la cualificación de estos empleados como un límite.

Finalmente, en el Servicio Técnico la depuración fue más importante, y la discontinuidad de la plantilla mayor. La causa de esta mayor incidencia de la represión laboral radicaba en lo especialmente conflictiva que había sido la sección en los años anteriores como demuestra el hecho que de las 18 acusaciones de huelguista realizadas en total, los trabajadores de la sección (un 20% del total) acumulasen hasta 10 (más del 50%). En este sentido Drummond (1989) señaló que el control del proceso productivo en los talleres durante el siglo XIX fue un problema para las compañías de ferrocarriles porque, a diferencia de lo que ocurría en otras secciones, se enfrentaban a métodos de trabajo preexistentes, de tradición gremial sólidamente establecidos. Es probable que estos sistemas de trabajo perviviesen en el siglo XX y que la voluntad de reemplazarlos por parte de la Empresa explicase la mayor conflictividad registrada en los talleres.

En esta sección la cualificación no protegió a los trabajadores más cualificados, como demuestra la escasa diferencia en porcentaje de sancionados entre las categorías “operarios” y “peones/ayudantes”; probablemente porque las condiciones laborales no divergían significativamente entre ambos grupos.

b) resultados por género

La cantidad de hombres no presentados dobló en porcentaje a la de mujeres porque habían sido los trabajadores varones quienes habían ocupado los puestos de dirección del sindicato y los cargos de la colectivización – en el Comité Obrero no hubo ninguna mujer- y en consecuencia quienes podían temer por su situación con el final de la Guerra. Teniendo en cuenta este sesgo, las sanciones entre los que se quedaron afectaron de forma similar a los hombres (20,3%) y a las mujeres (19,8%), aunque el tipo de acusaciones divergieron notablemente por razón de género.

Cuadro 4. Resultado de la Depuración en el F.C. Metropolitano por Género

| Resultado de los expedientes | Hombres | | Mujeres | |
|-------------------------------------|---------|--------|---------|--------|
| Admitidos sin sanción | 149 | 57,31% | 93 | 63,70% |
| Baja resultado expediente | 41 | 15,77% | 20 | 13,70% |

⁴¹ Informe interno de personal presentado a la Dirección, octubre de 1940

| | | | | |
|---------------------------|-----|--------|-----|-------|
| Baja voluntaria | 4 | 1,54% | 10 | 6,85% |
| Fallecidos | 12 | 4,62% | 2 | 1,37% |
| Sancionados sin expulsión | 12 | 4,62% | 9 | 6,16% |
| Sin presentación | 42 | 16,15% | 12 | 8,22% |
| Total | 260 | | 146 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los Expedientes de depuración en el F.C. Metropolitano

La represión sufrida por las mujeres, aunque menor a la de hombres, alcanzó unas cuotas importantes, una conclusión similar a la que llegó Muñoz Bordes (2001) estudiando el caso de las funcionarias de Correos. En el mismo estudio el autor observó la notable diferencia en la represión femenina entre el mundo rural y las ciudades, siendo mayor en éstas últimas porque era *“donde la mujer tiene más concienciación e inquietudes políticas, está más liberada y es más independiente.”*⁴² Ésta podría ser la explicación a la gran diferencia en la incidencia de la depuración entre las trabajadoras de acuerdo a su lugar de origen, las nacidas en la ciudad de Barcelona separadas del puesto de trabajo fueron un 27% mientras que las que perdieron su empleo habiendo nacido en otra provincia, tan sólo fueron un 13,5%. Si lo comparamos con los trabajadores masculinos se observa que los porcentajes de separadas de su puesto de las trabajadoras barcelonesas prácticamente iguala a los hombres, que fue de 29,2%, mientras que el de las inmigradas no se acerca al 29,4 % de los inmigrados.

c) Resultados por origen geográfico

La depuración tuvo diferente incidencia de acuerdo al origen, entre inmigrantes y no inmigrantes; y también entre los mismos inmigrantes. Oyón (2007) sostiene, gracias a la localización en los padrones de militantes de la C.N.T.-F.A.I., que en el sindicalismo radical los inmigrantes estaban sobrerrepresentados en relación a su peso demográfico en la ciudad, respondiendo el mayor radicalismo político de los inmigrantes a sus peores condiciones de vida.

En el caso del F.C. Metropolitano la gran diferencia entre los trabajadores catalanes y los inmigrados se produce en la causa de la baja, el porcentaje de no presentados es mayor entre los inmigrantes. Entre los que si que pasaron por el proceso de depuración, los porcentajes de sanción con baja definitiva son algo mayores para los trabajadores catalanes, especialmente debido a la represión extraordinaria vivida por las trabajadoras Barcelonesas en comparación con el resto de trabajadoras.

Analizado por provincias los resultados son extremadamente desiguales. Las tasas más altas de afectados se dieron entre los trabajadores aragoneses (especialmente los naturales de Huesca), en torno a la media se encuentran barceloneses, leridanos y gerundenses, y por debajo almerienses y murcianos, además de zaragozanos, madrileños y tarraconenses. El fenómeno más interesante es la diferencia en la incidencia de la depuración entre los dos principales grupos inmigratorios: no se presentaron o fueron sancionados el 45,6 % de los aragoneses por un 25% de los murcianos-almerienses. Se han buscado explicaciones en la composición de cada uno de los grupos sin obtenerse

⁴² Muñoz Bordes (2001) p. 263

resultados satisfactorios; en primer lugar la composición de cada grupo de inmigrantes por categorías profesionales es bastante similar; y en segundo lugar la desigual feminización de cada grupo tampoco parece la causa (29% de mujeres en el grupo de murcianos-almerienses y un 17% en los aragoneses). Todo apunta a una diferente movilización sindical de cada grupo en los años precedentes. Las redes sociales que eran fundamentales para ingresar en la Compañía y su funcionamiento pueden explicar estas diferencias en la represión. Ejemplo de ello es el caso del Jefe de la División de Talleres natural de Mazarrón (Murcia) y que colocó a dos familiares suyos y algunos paisanos; es probable que las quejas que tuviese este colectivo las pudiese tramitar a través del trabajador mejor situado en la jerarquía del Metro; y que el posicionamiento de éste en los conflictos laborales al lado de la Dirección estimulase comportamientos similares de sus allegados y fuese muy importante para definir la moderación del grupo inmigrantes murcianos.

Cuadro 5. Resultados de la depuración en el F.C. Metropolitano de Barcelona “Transversal” por origen provincial (sólo provincias con más trabajadores)

| Provincia | TOTAL | Sin sanción | Baja por expediente | No presentados | Continúan | No continúan | Sancionados +NP |
|--------------|------------|---------------|---------------------|----------------|---------------|---------------|-----------------|
| Barcelona | 135 | 62,96% | 22,22% | 5,93% | 67,41% | 32,59% | 32,59% |
| Murcia | 28 | 67,86% | 10,71% | 7,14% | 75,00% | 25,00% | 25,00% |
| Huesca | 23 | 34,78% | 39,13% | 13,04% | 43,48% | 56,52% | 60,87% |
| Tarragona | 22 | 81,82% | 4,55% | 4,55% | 90,91% | 9,09% | 18,18% |
| Almería | 20 | 75,00% | 15,00% | 10,00% | 75,00% | 25,00% | 25,00% |
| Lérida | 13 | 46,15% | 15,38% | 15,38% | 61,54% | 38,46% | 46,15% |
| Teruel | 12 | 50,00% | 16,67% | 16,67% | 58,33% | 41,67% | 41,67% |
| Gerona | 11 | 45,45% | 18,18% | 18,18% | 45,45% | 54,55% | 36,36% |
| Madrid | 11 | 54,55% | 0,00% | 0,00% | 72,73% | 27,27% | 18,18% |
| Zaragoza | 11 | 81,82% | 0,00% | 18,18% | 81,82% | 18,18% | 18,18% |
| Valencia | 8 | 37,50% | 12,50% | 12,50% | 50,00% | 50,00% | 37,50% |
| ... | | | | | | | |
| No consta | 30 | 26,67% | 0,00% | 56,67% | 30,00% | 70,00% | 60,00% |
| Total | 406 | 59,61% | 15,02% | 13,05% | 64,78% | 35,22% | 33,25% |

FUENTE: Elaboración propia a partir de los Expedientes de depuración en el F.C. Metropolitano

- resultados de la depuración por edad

Para situar en su contexto la incidencia de la edad en la depuración, se hace necesario conocer cual era la composición por edad de los trabajadores del Transversal. El género vuelve a mostrar que existió una dualidad también en este aspecto: las trabajadoras del ferrocarril metropolitano eran más jóvenes que sus compañeros varones. Además la relación entre género y edad también es diferente.

Cuadro 6. Composición de la plantilla del F.C. Metropolitano de 1936 por grupos de edad y resultado de la depuración

| Grupos de edad | % Total H | Sancionados + No presentados | % Total M | Sancionados + No presentados |
|----------------|-----------|------------------------------|-----------|------------------------------|
| 20-24 | 4,6% | 33,3% | 32,9% | 39,6% |
| 25-29 | 7,3% | 42,1% | 23,3% | 26,5% |
| 30-34 | 23,5% | 37,7% | 26,0% | 23,7% |
| 35-39 | 23,8% | 34,4% | 11,0% | 18,8% |
| 40-44 | 16,2% | 28,6% | 4,1% | 0,0% |
| 45-49 | 6,9% | 33,3% | 1,4% | 0,0% |
| 50-54 | 2,7% | 28,6% | 0,0% | 0,0% |
| 55-59 | 1,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| + 60 | 1,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| NC | 11,9% | 54,8% | 1,4% | 100% |

FUENTE: Elaboración propia a partir de los Expedientes de depuración en el F.C. Metropolitano

En el caso de los hombres la depuración no tuvo unos resultados muy desiguales por edad, ésta afectó sólo ligeramente más a los grupos más jóvenes; de manera que la edad no fue una variable clave para entender la represión masculina. Diferente es el caso de las mujeres, en el que sí que se produjo una incidencia desigual de la depuración, habiendo tenido ésta mayor repercusión entre las trabajadoras más jóvenes. Conocida la relación casi directa entra militancia y represión, estos resultados hacen pensar que el momento del ciclo familiar afectaba a las posibilidades de las mujeres de militar en el sindicato y no a las de los hombres.

5. LOS NUEVOS EMPLEADOS. EXCOMBATIENTES PARA MOVIMIENTO, MECÁNICOS PARA TALLARES

La bibliografía ha explicado que las vacantes producidas a raíz de las depuraciones laborales sirvieron para emplear a leales al Régimen convirtiéndose en un enorme botín de Guerra. Ibarz (2004) ha planteado que la presión ejercida por los excombatientes para ocupar determinados puestos o eludir otros, condicionaba la dureza de la depuración, y que sería una de las causas para entender la singularidad de la depuración de los funcionarios.

En el F.C. Metropolitano “Transversal” la contratación del nuevo personal se realizó manteniendo el sistema de los expedientes hasta 1950, aún en fecha tan tardía la Empresa hacía rellenar a los solicitantes el impreso de depuración y recibía informes de los Ayuntamientos de origen de los trabajadores, de la Guardia Civil, Policía y Falange, a pesar de que por orden de la Dirección General de Ferrocarriles, Tranvías y Transportes por carretera no se podía depurar al personal ingresado después de la “liberación de Barcelona”, este hecho nos ha permitido conocer hasta que punto los empleos en el Metropolitano fueron parte del botín de Guerra.

Cuadro 7. Ingresos en el F.C. Metropolitano entre 1939 y 1944 clasificados por su motivación

| Categoría | Altas | “por ser ex combatiente, excautivo, mutilado o familiar de caído” | “por ser necesarios sus servicios” |
|---|-------|---|------------------------------------|
| Empleados de Oficinas | 26 | 11 | 15 |
| Mozos de Estación | 47 | 32 | 15 |
| Revisoras | 37 | 23 | 14 |
| Taller (mecánicos, electricistas y carpinteros) | 37 | 3 | 31 |
| Vías | 54 | 36 | 18 |
| Subalternos | 2 | 1 | 1 |
| TOTAL | 205 | 107 | 95 |

FUENTE: Elaboración propia a partir de los Expedientes de depuración en el F.C. Metropolitano

Se han cruzado las variables categoría profesional y motivo de la contratación del trabajador. El resultado ha confirmado que las altas ocurridas en el *F.C. Metropolitano entre 1939 y 1944* fueron en su mayoría para excombatientes, con la importantísima excepción de los empleos que requerían de formación previa al ingreso: Oficinas y Talleres. ¿Se explica esto por la presión desigual hecha por los excombatientes más deseosos de entrar en Movimiento que en los talleres? ¿O más bien fue una política de la Empresa que situó los aspectos políticos en un segundo orden en estas secciones? Por ser el caso más contundente nos hemos centrado en los nuevos trabajadores de Talleres.

En los Talleres, los nuevos mecánicos, electricistas y carpinteros fueron mayoritariamente antiguos combatientes del ejército republicano, muchos de ellos ingresados después de pasar algún tiempo en campos de concentración; y lo que es más interesante, algunos eran antiguos militantes anarquistas y socialistas, incluso con trayectoria sindical significada⁴³. La entrada de personal no afecto al Régimen en los Talleres llegó hasta el punto de contratar a un mecánico que había sido miembro del Comité de incautación de la Empresa en que trabajaba; al ser descubierto por el contraamaestre de Taller se le dio la baja, pero el hecho no deja de ser significativo. En la reconstrucción de la sección pesó mucho la búsqueda de mecánicos con bagaje y experiencia en el sector, se contrató a antiguos empleados de Materiales para Ferrocarriles y Construcciones SA, MZA, Tranvías de Barcelona o Elizalde. En definitiva, la Empresa tuvo interés en crear la mejor sección técnica posible en un contexto marcado por la escasez en Cataluña de excombatientes nacionales con conocimientos técnicos.

6. CONCLUSIONES

En la introducción se habían planteado tres objetivos sobre los que ha girado la comunicación: en primer lugar determinar el alcance cuantitativo de la depuración; en

⁴³ En el expediente sn del mecánico-ajustador José María Q.T. se informa de que había sido delegado sindical antes de la Guerra en la casa Juan Mateu.

segundo conocer si los factores económicos jugaron algún papel en la depuración y finalmente concretar si hubo colectivos de trabajadores especialmente afectados.

Respecto a la dimensión de la depuración en el F.C. Metropolitano “Transversal” se ha podido determinar que concluyó con la con la separación de su puesto de trabajo de un tercio de la plantilla. Una dimensión similar a la hallada en los estudios de la depuración del funcionariado y de los trabajadores de sectores fuertemente intervenidos por las instituciones públicas (Molinero y Ysàs, 1985; Ysàs, 1997; Ibarz 2002 y 2004; Bordes Muñoz, 2001; Morente Valero 2001 y De Mingo Blasco, 1992). La instrucción de los expedientes y las propuestas de sanción estuvieron en manos de la propia Empresa lo que tuvo un efecto amplificador de la depuración porque fue utilizado como un potente recurso para evitar la contestación laboral en un futuro, ya que la depuración se saldó no sólo expulsión de los representantes sindicales, sino que también fueron expulsados activistas y propagandistas, incluso cuando éstos últimos mantenían una relación más informal con el sindicato. Gracias a la depuración, la Dirección de la Empresa se aseguró de que no iba a ser posible otra huelga como la de 1933, y mucho menos subvertir el orden capitalista como en julio de 1936.

En cuanto a las motivaciones de la depuración hay que señalar que aunque la esencia de las mismas fue política, sí que existieron algunos elementos económicos que matizaron su alcance; el buen funcionamiento de la Empresa se tuvo en cuenta tanto a la hora de resolver los expedientes como en el momento de contratar a nuevo personal. El primer argumento a favor de esta visión es la consideración, en algunos expedientes con acusaciones políticas menores, de la calidad de la mano de obra como atenuante. En segundo lugar la cualificación protegió a los empleados con cargos de mayor responsabilidad y con conocimientos técnicos que eran difícilmente sustituibles, prefiriendo la Empresa sancionarlos con suspensión y no con baja definitiva. En tercer lugar la depuración se empleó para reducir el número de trabajadores en la categoría de Jefes de estación porque ya no eran tan necesarios debido a los reajustes en los horarios. Finalmente, la importante discontinuidad en el empleo del personal del Servicio Técnico, motivada por causas políticas, no pudo ser refrendada con la contratación de personal identificado con el franquismo, primándose la necesidad inmediata de técnicos capaces a su historial político y sindical; cosa que no ocurrió en los puestos de trabajo para cuyo desempeño no era necesaria una formación técnica previa que sí fueron cubiertos por excombatientes del ejército nacional.

Por último, el ejercicio consistente en desagregar los efectos de la depuración de acuerdo con las variables enunciadas, además de mostrar los límites económicos de la depuración, ha puesto de manifiesto que existieron diferencias en cuanto a la dureza de la depuración por origen, género y edad.

El análisis por origen geográfico ha matizado la aparente igualdad en el número de bajas totales entre inmigrantes y barceloneses, porque entre los primeros primó la no presentación por miedo a represalias mientras que en los segundos fue más importante la actuación de la Empresa a través de los expedientes, lo que quiere decir que eran más los trabajadores inmigrantes que debían tener un historial más difícilmente defendible delante de las nuevas autoridades franquistas y de la antigua Gerencia de la Empresa. Los inmigrantes habrían tenido un papel más activo en el sindicalismo anarquista de los años 1930.

Entre los inmigrantes tampoco fue igual la incidencia. La represión laboral fue mucho más dura para los trabajadores aragoneses que para los murcianos-almerienses. El recurso a la composición de cada grupo migratorio por puestos de trabajo no se ha revelado como explicación ya que era similar, más bien parece que la depuración sería la respuesta a una militancia sindical realizada de acuerdo a las redes de familiares y de paisanos, que eran las mismas que habían servido para organizar la migración e ingresar en la Empresa, cada grupo migratorio habría tenido trayectorias diferentes determinadas por los líderes del grupo y la satisfacción en relación a las expectativas generadas antes de inmigrar por el desempeño de un trabajo en el metropolitano.

El análisis considerando el género ha mostrado que fueron más los hombres que no se presentaron por temor a las represalias que las mujeres, un hecho que se corresponde con la desigual presencia de género en la dirección del sindicato. Este sesgo explica que la diferencia de género no sea tan importante entre los sancionados por la Empresa. En cambio, la diferencia fue absoluta en la motivación de las sanciones, porque mientras en los hombres dominó la acusación de “*hombres de acción*” entre las mujeres lo hizo la de “*propagandistas*”, respondiendo a diferentes roles dentro del sindicalismo en los años anteriores a la Guerra.

El estudio de la edad ha puesto de manifiesto que en la plantilla femenina dominaban los grupos de edad de 20 a 30 años mientras que en la masculina lo hacían los grupos de 30 a 44 años. Respecto a la incidencia de la depuración, en los hombres la edad no fue una variable primordial, mientras que sí lo fue en las mujeres siendo más sancionadas las más jóvenes. El momento del ciclo familiar tuvo efectos desiguales por género en la posibilidad de militar, que era lo sancionado por la depuración, por lo que las mujeres más jóvenes pudieron militar más activamente que las mayores.

Bibliografía

ALAMO ANDRÉS, Manuel del (1999): *Constructores ferroviarios valencianos*, Editorial 7 i mig, Valencia

BORDES MUÑOZ, Juan Carlos (2001): “La depuración franquista de las funcionaria de Correos (1936-1975)”, *Historia y Comunicación Social*, 6, pp. 239-264

CLARET MIRANDA, Jaume (2006): “Cuando las cátedras eran trincheras. La depuración política e ideológica de la Universidad española durante el primer franquismo”, *Hispana Nova*, 6,

DRUMMOND, D. (1989): “Specifically designed? Employer’s labour strategies and workers responses in British railway workshops, 1838-1914”, *Business History*, 31 (2),pp. 8-31

HERNANDEZ HOLGADO, Fernando (2005): “Carceleras encarceladas. La depuración franquista de las funcionarias de prisiones de la Segunda República”, *Cuadernos de Historia Contemporánea*, Vol. 27, pp. 271-290

GARAIZAR, Isabel y Larrianaga, Carlos (2003): “Cultura científico tecnológica y depuración política. La Escuela de Ingenieros Industriales de Bilbao ante la Guerra Civil, *Cuadernos del Instituto Antonio de Nebrija*, pp. 109-133

IBARZ, Jordi (2002): “La depuració sindical i laboral al port de Barcelona durant el franquisme. Una aproximació a partir de la investigació nominal”, *Butlletí de la Societat Catalana d’Estudis Històrics*, 13, pp. 105-118

IBARZ, Jordi (2004): “Les depuracions laborals durant el franquisme. Un balanç historiogràfic”, en Pelai Pagès (dir.), *Franquisme i repressió*, Publicacions de la Universitat de València, pp.127-144

MINGO BLASCO, J.A. (1992): “Las depuraciones laborales en el primer franquismo: El Canal de Isabel II”, *Actas del I encuentro de investigadores del franquismo*, UAB-Societat Catalana d’Estudis Històrics, pp. 94-97

MOLINERO, Carme y YSÀS, Pere (1985): “*Patria, Justicia i Pan*”. *Nivell de vida i condicions de treball a Catalunya. 1939-1951*, La Magrana, Barcelona

MORENTE VALERO, F. (2001): “La depuración del magisterio público. Un estado de la cuestión”. *Hispania*, Vol. 61, 208, pp. 661-668

OYÓN, José Luís (2007): LA ruptura de la ciudad obrera y popular: espacio urbano, inmigración y anarquismo en la Barcelona de entreguerras, 1914-1936, *Historia Social*, 58, 123-150

PABLO LOBO, Carlos de (2007): “La depuración de la educación española durante el franquismo. Institucionalización de una represión”, *Foro de Educación*, 9, pp. 203-228

RAMOS ZAMORA, Sara (2006): “Control y represión. Estudio comparado de los resultados de la depuración del magisterio primario en España”, *Revista Complutense de Educación*, 17 (1), pp. 169-182

SALMERÓN BOSCH, Carles (1992): *El Metro de Barcelona I. Història del ferrocarril metropolità de Barcelona*, Editado por el autor, Barcelona

SALMERÓN BOSCH, Carles (1992): *El Metro de Barcelona II. Història i tècnica*, Editado por el autor, Barcelona

VEGA SOMBRÍA, Santiago (2007): “Las manifestaciones de la violencia franquista”, *Hispania Nova*, 7

YSÀS, Pere (1997): “Vida i institucions polítiques”, en Jaume SOBREQUÉS (dir.), *Història de Barcelona. Vol. 8. El segle XX*, Ajuntament de Barcelona i Enciclopèdia Catalana, pp.245-302