

*Formas y desarrollo del welfare d'empresa en la planta siderúrgica de Sagunto 1920-1970.*

## Introducción

La iniciativa del empresario vasco Ramón de la Sota para llevar a cabo a principios del siglo XX, en las cercanías de Sagunto, en la Costa Blanca, un puerto industrial para el embarque del mineral de hierro y centro siderúrgico, fue un caso alieno en el desarrollo tradicional de la región y constituye una excepción, debido a su ubicación mediterránea, en el panorama de la industria siderúrgica española. Mantuvo un carácter único incluso más tarde, única planta de acero en territorio republicano por toda la Guerra Civil, más tarde fue integrado en AHV en 1940, convirtiéndose en la única sede no vasca de la principal empresa siderúrgica privada de la España de Franco. La planta de Sagunto tuvo todavía una posición significativa en los años del boom económico y fue considerada para el desarrollo de la cuarta planta siderúrgica integral del país, un proyecto que, a causa de la crisis y del desarrollo de una nueva situación económica, no tuvo resultado positivo tomar parte en la disminución de la planta industrial y del hogar del Puerto de Sagunto.

La peculiaridad de este caso no se limita sólo a su desarrollo industrial y el papel jugado en la historia de la industrialización española. La empresa siderúrgica representó desde 1917, cuando se abrió el sitio para la construcción del complejo industrial, para toda su vida y aún hoy por su legado cultural, arquitectónico y social un punto de referencia para el pueblo de Puerto de Sagunto. La intervención social en favor de los trabajadores, que se desarrolló durante toda la vida de la empresa fue, debido a las características de este tipo de producción y las peculiaridades de la localización de las plantas, una acción de gran tamaño, con una estructura articulada y no limitada al sólo espacio de la fábrica. Este fue importante a nivel regional, donde fue el principal ejemplo, y tenía, en la segunda mitad del siglo, la notoriedad nacional cuando AHV ganó en 1959, para los dos sitios Vasco y el de Sagunto, el premio a la mejor empresa española en atención a los empleados. Este aspecto, que se mantuvo al margen de las investigaciones, es considerado por nuestro trabajo, porque el análisis del caso de Sagunto, por las características indicadas, se presenta como un punto de observación privilegiado para traer nuevos conocimientos al debate sobre el desarrollo del fenómeno del welfare de empresa en España. En particular l'arco temporal en el análisis, años veinte - años sesenta, considera un período donde la experiencia española difiere del resto del continente.

## El welfare de empresa: el estado actual del tema

El *welfare d'empresa*, el paternalismo o *industrial welfare*<sup>1</sup> puede definirse como el conjunto de medidas adoptadas por el empresario o por la empresa para proporcionar a sus empleados, gratuitamente o a pequeño coste una amplia gama de servicios, que se declinan en intervenciones de diversos tipos y complejidad (pueblos de los trabajadores, instituciones de mutualidad, educativo, cultural, religioso, de ocio/tiempo libre, ciudad social). Estas prácticas toman forma en respuesta a las nuevas condiciones impuestas por la necesidad de gestionar la mano d'obra en el contexto distinto de mundo agrícola y del taller artesano. Antes de la revolución industrial, limitado a ciertos contextos específicos, como las minas donde ya existía por razones de necesidad una concepción organizada del trabajo. Más tarde, con el desarrollo acelerado impuesto por la industrialización en el siglo XIX, que determina cambios importantes en las relaciones entre las culturas y tiempos técnicos lugares de trabajo, la ubicación de las fábricas, los componentes sociales de la clase obrera y en su percepción, el crecimiento formidable la riqueza de las clases empresariales. Este conjunto de cambios es el entorno socio-económico y cultural en el que se desarrollan las diversas formas de asistencia a conocer la construcción de sistemas de las instituciones sociales que tienen diversas formas dependiendo del sector productivo, la ideología dominante y el contexto histórico y del medio ambiente. A estos pueden referirse categorías historiográficas amplias y controvertidas en una línea de evolución multiseccular. De las manifestaciones antiguas de dominación patriarcal preindustrial, a las realizaciones paternalistas de las primeras fase de industrialización italiana en el siglo XIX. De la transición institucionalizada entre las dos guerras mundiales, a la aspereza de las manifestaciones de auto referencialidad empresarial después de la Segunda Guerra Mundial, tal vez mitigadas por acciones liberales unidireccionales o de expansión de las relaciones contractuales. Para llegar, al final del siglo XX, a la responsabilidad social de empresa.<sup>2</sup>

El panorama general que surge es de un fenómeno, el *welfare* de empresa, objeto en sus diversos aspectos de renovación continua, de acuerdo con las formas y maneras que han cambiado para adaptarse a las diversas condiciones sociales, política y estructural del mundo de la industria. Esto

---

<sup>1</sup> La terminología utilizada para describir este fenómeno varía en función del contexto y la perspectiva; por ejemplo, el vocabolo "paternalismo", que entró en el léxico tarde (finales del siglo XIX) en comparación con el desarrollo del fenómeno, y ya con una connotación negativa, ha sido sustituido en el mundo de idioma inglés - especialmente de los Estados Unidos - por *welfare work*, *industrial welfare* (con *corporate welfare* o *welfare capitalism*), para marcar el paso del siglo, mientras que en la Europa continental continuó a ser utilizado el viejo vocabolo, a veces con la adición de adjetivos (paternalismo industrial, neopaternalismo) siempre para marcar una diferencia entre las manifestaciones del siglo XIX y las del nuevo siglo (cf .. Benenati E., *Cento anni di paternalismo aziendale*, in «Annali della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli» vol. XXXIII *Tra fabbrica e società. Mondi operai nell'Italia del novecento*, 1997, p. 44.) En los últimos años al vocabolo "paternalismo" se ha preferido *company welfare* o *welfare d'empresa* que combinan el concepto de *welfare* del siglo XX con la acción de la empresa.

<sup>2</sup> Carera A., *Introduzione*, in Carera A. (a cura di), *Opere sociali e responsabilità d'impresa*, Vita e Pensiero, Milano, 2009, p. 9.

hace pensar, según lo sugerido por Sapelli, a la existencia de "una exigencia irreprimible y que siempre ocurre."<sup>3</sup>

La investigación ha demostrado l'existencia de experiencias en todos los sectores de producción, períodos socio-económicos e históricos, que se caracterizan por una importante inversión no sólo en comparación con los salarios de los trabajadores, sino también para el presupuesto general de la empresa. Se puede tomar como ejemplo algunos estudios que evalúan la propagación y la dimensión económica. En el caso italiano, detecta Trezzi, que en Lombardía en los años Treinta alrededor de 270 empresas habían creado alrededor de 200 obras activas en muchas áreas: la infancia, la salud y la higiene, de consumo, de vivienda, comerciales, escolares, de ocio/tiempo libre.<sup>4</sup> Schweister, refiriéndose a la misma década, llama la atención sobre los resultados de una encuesta realizada en 1937 por el Ministerio de Trabajo francés, según la cual el 57% de las empresas tenía una política en materia de vivienda.<sup>5</sup> Siempre a los años treinta, pero en este caso los Estados Unidos después de la crisis, Gitelman, ofrece estadísticas de renacimiento nacional que demuestran la recuperación y la amplia difusión del trabajo social en las empresas integradora statunitensi.<sup>6</sup> La dimensión económica ha sido considerada dentro de las empresas individuales o de áreas más pequeñas, Kott muestra que en Alsacia al termine del siglo XIX el esfuerzo de las empresas para el desarrollo de la vivienda obrera y otras instalaciones alcanzaba el 10% del total de los salarios.<sup>7</sup> Beaud ha obtenido un resultado similar en su obra sobre los Schneider a Le Creusot en Francia.<sup>8</sup>

Dada la vitalidad del fenómeno, como se ve internacional y no limitada en el tiempo sólo en la primera fase de la industrialización, se observa una falta de interés por parte de las disciplinas que, por diversas razones se interesan del mundo de la empresa. En particular, se observa que en la *Business History*, la disciplina propia a l'estudio de la empresa, esta cuestión fue durante mucho tiempo fuera de los ejes principales de investigación: evaluación/comprensión de las inversiones dedicadas al bienestar de los empleados a sido considerada como un tema marginal, cuando presente, o totalmente non considerado.<sup>9</sup>

---

<sup>3</sup> Sapelli G., *Persona e impresa. Un caso di etnografia aziendale*, Soveria Mannelli, 1999, p. 35.

<sup>4</sup> Trezzi L., *La questione delle opere sociali integrative delle imprese in Lombardia tra primo e secondo dopoguerra*, in Carera A. (a cura di), *Opere sociali e responsabilità d'impresa*, Vita e Pensiero, Milano, 2009, pp. 53-93.

<sup>5</sup> Schweister S. «Paternalisme» ou pratiques sociale ?, in Schweister S. (a cura di), *Logiques d'entreprises et politiques sociales*, Centre Jacques Cartier, Lione, 1993, p. 12.

<sup>6</sup> Gitelman H.M., Welfare capitalism reconsidered, in «Labor History», vol. 33, n. 1, 1992, pp. 5-31.

<sup>7</sup> Kott S., *La Haute-Alsace: Une région modèle en matière d'habitat ouvrier*, in «Revue de l'économie sociale», vol. 13, 1988, pp. 28-35.

<sup>8</sup> Beaud C., *Les Schneider au Creusot: un modèle paternaliste en réponse aux impératifs du libéralisme et à la montée du mouvement socialiste* in Beaud C., Aerts E. e Stengers J. (a cura di), *Liberalism and paternalism in the 19th century*, Proceedings of the Tenth international economic history congress of Leuven, 1990.

<sup>9</sup> Varini V., *Imprese e opere assistenziali: un profilo storiografico*, in «Working Papers Series» n. 188 – Giugno 2010, Dipartimento di Economia Politica, Università degli Studi di Milano – Bicocca., 2010.

La historiografía dividida entre múltiples disciplinas y fragmentaria, ha hecho que sea un tema difícil de entender, donde el número de intervenciones y el arco de tiempo en que se desarrollan han hecho el trabajo de reconstrucción global muy difícil. Las rejillas de interpretación, extraídas de estudios de caso (antes centrados en particular en el siglo pasado y principios del siglo XX, solamente más recientemente, sobre el período entre las dos guerras y los años del milagro económico) han afectado las razones que subyacen a las realizaciones, la periodización, los límites cronológicos y el tamaño del fenómeno. Los estudiosos que han enfrentado este problema en los últimos cuarenta años han dado origen a un debate historiográfico que se ha extendido más allá de las fronteras nacionales con el resultado, como indica Benenati, de adicionar una gran cantidad de nuevos conocimientos y muchas nuevas preguntas. La reflexión sobre la periodización del fenómeno ha llevado a redefinir los límites y las etapas, por ejemplo en el contexto del *welfare capitalism* en los Estados Unidos, el declino de los años Treinta del siglo XX ha sido puesto en duda, ampliando su vida a todo el siglo XX. En Italia, de manera similar, la periodización que ponía inicio al final del siglo XIX, con el *paternalismo organicista*, seguido en los años entre las dos guerras mundiales de una forma más autoritaria, habiendo su fin tras la Segunda Guerra Mundial con la fase liberal, ha sido puesto en duda por trabajos que han detectado no sólo la persistencia del fenómeno, sino también su mayor vitalidad en los años del milagro económico.<sup>10</sup> Al mismo tiempo, el análisis de un mayor número de casos en un período de tiempo más grande, se ha mostrado una realidad más compleja. La interpretación ha puesto su foco sobre la preservación de la fuerza de trabajo al mudar de las condiciones de trabajo,<sup>11</sup> la permanencia en la empresa, como vía para el crecimiento de las competencias profesionales<sup>12</sup> en la actuación en la realidad de ideales laicos o religiosos que indican una voluntad de intervención en la sociedad que va más allá del mundo de la industria. Consideraciones más recientes han investigado el campo de la motivación y la organización de este tipo de intervención, centrándose en la parte central del siglo XX, preguntándose si este tipo de relación se puede simplemente atribuirse a la subordinación del papel del trabajador, como sugiere gran parte de la historiografía, o se puede ser considerado como conexiones más complejas, que hacen referencia a comunes valores religiosos o éticos, que pueden determinar no sólo una relación de confrontación, sino también un comportamiento mutuamente cooperativo, en una perspectiva *Company Welfare*.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Benenati E., *La scelta del paternalismo: un'azienda dell'abbigliamento tra fascismo e anni '50*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1994.

<sup>11</sup> Noiriel G., *Du « patronage » au « paternalisme » : la restructuration des formes de domination de la main d'oeuvre ouvrière dans l'industrie métallurgiques française*, in « Le mouvement sociale », n. 144, 1988, pp. 17-35.

<sup>12</sup> Gitelman H.M., *Welfare capitalism reconsidered*, in « Labor History », vol. 33, n. 1, 1992, pp. 5-31.

<sup>13</sup> Varini V., *Building an Industrial Society: Welfare Capitalism in the "City of Factories". Sesto San Giovanni, Italy*, in « Working Papers Series » n. 302 – April 2015, Dipartimento di Economia Politica, Università degli Studi di Milano – Bicocca.

## El welfare d'empresa en España

En España, el estudio de las intervenciones sociales de las empresas empieza en la segunda mitad de los años setenta, la atención de los investigadores en estos años se centró en las áreas tradicionalmente marcadas por este tipo de intervención - la industria textil y la minería - en las cuencas de Cataluña y Asturias.<sup>14</sup> En los años siguientes la investigación se extendió a nivel nacional a través de una serie de monografías, que han permitido de demostrar la propagación del fenómeno de paternalismo en España: en zona Catalana - colonias de Llobregar<sup>15</sup> y la ciudad de Barcelona,<sup>16</sup> Asturias<sup>17</sup> y el País Vasco.<sup>18</sup> Fernández en la evaluación del tamaño del fenómeno en la etapa del siglo XIX y del principio del siglo XX, llegó a la conclusión que, aparte de la organizaciones benéficas nacidas en varias ciudades, el paternalismo industrial tocó relativamente pocas empresas. En general, continua Fernandez, fue dirigido a atraer y proletarizzare la fuerza de trabajo, aumentar su productividad y su adaptación a las normas de trabajo en el taller industrial, prevenir los conflictos adaptando los hábitos y actitudes de los trabajadores; en otras palabras, se trataba de la resolución de un problema industrial y un problema social.<sup>19</sup> El caso asturiano, con un importante número de acciones, representa el principal ejemplo, aquí, Fernández señala, que hay dos elementos: la constante escasez de trabajadores y la indolencia de los trabajadores a la disciplina de fabrica combinada con una "resistencia a la proletarización",<sup>20</sup> es decir, como indica Muniz, que los mineros siempre tratan de mantener una pequeña propiedad de tierra y no dependen exclusivamente de la empresa.<sup>21</sup>

La Guerra Civil determina un período de suspensión de las iniciativas empresariales, como se verá también en el caso de Sagunto, que fue seguido con la victoria del establecimiento del régimen de

---

<sup>14</sup> Per esta fase pionera se aconseja la lectura de García García J. L., Bustiello, *Un territorio prefijado y una población de reclutamiento*, en J.J García García, *Antropología del territorio*, Madrid, 1976; Terradas Saborit, *La colonia com a particularisme historic: L'Ametlla de Merola*, Laia, Barcel·lona, 1976.

<sup>15</sup> Dorel-Ferré G., *Les colonies industrielles en Catalogne: le cas de la Colonia Sedò*, Editions Arguments, Paris, 1992 ; Dorel-Ferré G., *Les colonies industrielles catalanes, un patrimoine exceptionnel mais encombrant*, in «*Rives méditerranéennes*» n. 38, 2011, pp. 43-56 ; Terradas Saborit I., *La qüestió de les colònies industrials: l'exemple de l'Ametlla de Merola*. Manresa: Centre d'Estudis del Bages, 1994.

<sup>16</sup> Ibarz Gelabert, Jordi, *Les relacions laborals dels estibadors del port de Barcelona durant el primer Franquisme, 1939-1947*, Museu Marítim de Barcelona, 2004.

<sup>17</sup> Si vedano ad esempio García García J. L., *Prácticas paternalistas: un estudio antropológico sobre los mineros asturianos*, Ariel, Barcel·lona, 199; J. Sierra Alvarez, *El Obrero sonado : ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias 1860-1917)*, Siglo XXI, Madrid, 1990; Munz Sanchez J., *Paternalismo y construcción social del espacio en el poblado de Arnao (Asturias), 1855-1937*, in «*Scripta Nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*», n. 249, 2007

<sup>18</sup> Fernández De Pinedo E., *Beneficios, salarios y nivel de vida obrero en una gran empresa siderúrgica vasca, Altos Hornos de Vizcaya*, in «*Revista de Historia Industrial*», n. 1, 1992, pp. 125-153. Pedro María Pérez Castroviejo, *Vivienda obrera y primeros negocios inmobiliarios en la zona industrial de Vizcaya*, in «*Historia social*», n. 27, 1997, pp. 107-126.

<sup>19</sup> Fernandez A., *Some Aspects of Industrial Paternalism in Spain. The Asturias and Biscay (1880-1919)*, in H. Bonin e P. Thomas (a cura di), *Old Paternalism, New Paternalism, Post Paternalism*, Lang, Bruxelles, 2013, p. 144.

<sup>20</sup> Ibidem, p. 148.

<sup>21</sup> Muniz Sanchez J., *Paternalismo y construcción social...*, cit.

Franco de la un nuevo contexto político y económico. Este pasaje es abordado por Sierra Álvarez, en el estado actual de la investigación, detecta "había vinculado el viejo paternalismo con, además de otras condiciones, un contexto definido por una débil movilización obrera y, tal vez sobre todo, por una forma del Estado estrictamente liberal, reacios o poco dado a intervenir de modo efectivo en materia de relaciones laborales (...) debe ser revisado a propósito de las estrategias paternalistas durante el régimen de Franco."<sup>22</sup> Durante el primer franquismo, detecta Sierra Álvarez haciendo referencia a la obra de José Babiano, reaparecieron condiciones favorables para una continuación de políticas paternalistas respecto al desarrollo de otros tipos de relaciones dentro de las empresas: la desmovilización de los movimientos laborales, el aumento del control sobre el mercado de trabajo y el fuerte control del gobierno franquista sobre el desarrollo industrial. "El misero y en buena medida graciable y no universalizado *estado de bienestar* del primer franquismo parecen haber abierto algo más que un resquicio para que los empresarios diseñasen e implementasen prácticas paternalistas que, desde una perspectiva instrumentale, retomaban y recreaban estrategias anteriores."<sup>23</sup> Para la comprensión de esta etapa se hace referncia a la obra de Bogaerts<sup>24</sup> sobre las intervenciones sociales de ENSIDESA (1950-1973), un estudio centrado sobre el desarrollo de la ciudad y los servicios, Bogaerts identifica un proyecto paternalista planeado y llevado a cabo en paralelo con la construcción del area productiva durante los años cincuenta. En sus conclusiones Bogaerts señala que "El largo brazo del paternalismo de ENSIDESA llego a otros multiples aspectos de la vida de los trabajadores de la empresa y sus familias (...) al mismo tiempo contribuía a perfilar un trabajador que se sentía privilegiado y ajeno a la mayor parte de los problemas que sacudían sus compañeros de otras empresas. El control en gran escala, jerarquizacion etc. Contribuyeron a crear un modelo de trabajador bastante acomodado y con intereses divididos. Un grupo que apenas opuso resistencia a las imposiciones sindaclaes o políticas. Y ello pese a estar desarrollandose en medio de una region fuertemente comprometida con las movilizaciones tanto laborales como directamente politica y de oposicion a la dictatura. Esta pasividad tiene su reflejo en aquella sociedad formada en torno alrededor a la empresa de manera generalizada. (...) Una consecuencia ulterior del paternalismo de esa escala, es haber forjado un colectivo humano demasiado habituato a que la empresa resuelva sus problemas, y por tanto a que le cuesta enormemente tomar sus propias

---

<sup>22</sup> Sierra Alvarez J., *organizacion del trabajo y relaciones laborales en la Espana ctemporanea: un estado de la question y algunos problemas de investigacion*, in Actas del coloquio "Trabajo y relaciones laborales en la Espana contemporanea, Universidad de Sivilla, 2001, pp. 325-339.

<sup>23</sup> Babiano J., *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*, Consejo Económico y Social, 1998, citato in José Sierra Álvarez, *organizacion del trabajo y relaciones laborales en la Espana contemporanea...*, cit, p. 328.

<sup>24</sup> Bogaerts Mendez J., *ENSIDESA y su mundo social*, in M. J. Gonzalez (director), *Hierro y acero ante la mundialización: una perspectiva histórica*, Aceralia, 2004, 100-109; Bogaerts Mendez J., *El mundo social de ENSIDESA: estado y paternalismo industrial (1950-1973)*, Azucel, Aviles, 2000.

iniciativas.<sup>25</sup> Bogaerts presenta un caso de paternalismo de tipo tradicional que, bajo el ala del Estado, procede hasta el final de la dictadura. Se piensa de partir de este para desarrollar una reflexión sobre el caso Sagunto, nel caso levantino, por razones de historia de la compañía, el sistema de welfare no es desarrollado en un sitio industrial creado *ex novo* por una empresa del Estado aquí hay dos empresas privadas que operan en un período que se extiende desde ante del régimen de Franco hasta los años ochenta.

¿Hasta donde podemos atribuir, después de la Guerra Civil, las actividades de AHV como un resurgimiento de paternalismo, donde se recuperaron las estrategias del periodo precedente? ¿Se puede considerar esta etapa, al menos para el caso de Sagunto, como un “paternalismo institucionalizado” originado en buena parte por la configuración del sistema de bienestar puesto en marcha por el régimen, que puso las empresas, en particular las grandes (que habían desarrollado más que otras intervenciones paternalista), en medio de un programa de desarrollo de los servicios que el Estado no podía garantizar? ¿Cómo podemos describir la fase siguiente, que se abre en los años sesenta, donde parece estar surgiendo un fenómeno más afín al *Company welfare* ya desarrollado en otros lugares de Europa en las décadas anteriores?

---

<sup>25</sup> Bogaerts Mendez J., *El mundo social de ENSIDESA...cit*, p. 474.

## El caso de Sagunto

### La fase CSM 1918-1936

La zona costera donde CMSM inició la construcción del muelle para el embarque de mineral en 1905, primero llamada *Del Moll* después *Puerto de Sagunto*, estaba a unos cinco kilómetros de la ciudad de Sagunto, y no había a esta fecha una población residente. Durante el trabajo de construcción del muelle de embarque de mineral, los administradores de la empresa y el personal calificado estaban en Sagunto y el servicio médico se hizo en algunos lugares alquilados en el edificio del hospital de Sagunto. Más tarde, entre 1907 y 1908, con el inicio de l'actividad, la empresa basca inició la construcción de dos edificios destinados a ser oficinas y viviendas, y cuatro bloques de viviendas para unos sesenta trabajadores. Alrededor de éstas surgió un conglomerado espontánea de chozas y refugios temporales donde se asentaron los trabajadores CMSM que no encontraban espacio en las viviendas de la empresa. En 1910s se construyeron cerca del puerto dos edificios idénticos, uno destinado a las oficinas de la empresa y alojamiento para los ingenieros, el otro a ser un hospital con cincuenta camas. La construcción del hospital, después abierto también a los ciudadanos del Puerto de Sagunto, y de la escuela en 1912, la primera del Puerto de Sagunto y igualmente abierta a todos marcó la consolidación de una política activa de las empresas Grupo De la Sota y Aznar a todo el pueblo de Puerto de Sagunto. Estas fueron, durante mucho tiempo, los únicos proveedores de servicios esenciales como la educación y la atención médica, mientras que la administración de Sagunto gestión el Puerto más formalmente que realmente.

Nel 1918, las obras para la construcción de la CSM complejo siderúrgico trajeron aproximadamente mil trabajadores en el Puerto de Sagunto. Cuando, en 1923, se completó el alto horno, la empresa tenía una plantilla de 1.850 trabajadores, de los cuales acerca de 1250 siguieron la realización de las restantes partes de la planta siderúrgica. CSM decidió utilizar como trabajadores en las plantas industriales los mismos trabajadores de su construcción (precedentes principalmente de la provincia de Valencia, sino también de otras regiones de España) proporcionan directamente a su formación, mientras los ingenieros y técnicos precedentes del País Vasco cubrieron toda las funciones superiores.

El problema del alojamiento ha sido el primero que CSM tenía que arreglar, CSM se proponía por un lado "procurar la rebaja de los alquileres",<sup>26</sup> segundo arreglar la escasez de alojamientos de

---

<sup>26</sup> Memoria CSM, 1925, p. 7.

calidad: "La insuficiencia de las habitaciones del poblado de Sagunto, correspondiente a la fabrica, nos ha obligado a construir dos grupos de cuatro casas cada uno para los altos empleados ".<sup>27</sup>

El primer proyecto fue la construcción del barrio obrero de los trabajadores y empleados, después se construyó la área de la Gerencia. Esta, entre la planta industrial y el naciente poblado del Puerto, era un complejo constituido de las oficinas de la empresa - la gerencia - y viviendas para el director, los ingenieros y técnicos, rodeado por una valla. Completado entre 1924 y 1928 este distrito consistía en "*chalet* para dos familias para el personal de nivel superior" y "36 casas sencillas",<sup>28</sup> hechas en un estilo arquitectónico que se refiere a la corriente *regionalista montañesa* o neovasca, de modo en la época en Bilbao.

En los mismos años había la consolidación del sistema de welfare garantizado por la empresa: las escuelas, la cooperativa y la iglesia. A la escuela primaria, el pequeño hospital y el suministro de agua potable, gestionados por la CSM se añadieron, después de la creación de la CSM, un sistema de educación mas completo, una grande tienda para los trabajadores y la iglesia (gestionado por la industria del acero a partir de 1925 hasta 1967, cuando fue cedida al arzobispado). La construcción de la iglesia, la última intervención importante de la CSM antes de entrar en la fase de la crisis de los años treinta, tenía también un fuerte valor simbólico, porque fu realizada en gran parte por donaciones voluntarias, fue dedicada a Nuestra Señora de Begonia (patrona de Vizcaya) y construida inspiradose en el santuario homónimo de Bilbao.

En 1929, el año de máximo desarrollo de la empresa, el sistema de welfare desarrollado por CSM fue presentado al público, con los resultados industrial de la empresa, en un folleto creado para la exposición en Barcelona: "Anexas a la fábrica existen las distintas oficinas general y de departamentos, y las insituciones sociales que benefician al personal, compuesto de 4.000 hombres entre empleados y obreros. Consisten en una Sociedad de auxilios mutuos con secciones de enfermedad y defunción, un hospital con 30 camas, una Cooperativa de consumo, una escuela graduada y otra de Artes y Oficios; la Iglesia, un Barrio de chalets para ingenieros y altos empleados, otro muy importante de casas para obreros etc."<sup>29</sup> La empresa, que ya tenia un fotografo tecnico, para esta descripción llamó Vicente Masip Barberá (1870-1936)<sup>30</sup> uno de los principales fotógrafos de Valencia, fotógrafo oficial de la ciudad y el autor, en el año anterior, de un informe sobre la industria de la Comunidad Valenciana.<sup>31</sup>

---

<sup>27</sup> Memoria CSM, 1928, p. 8.

<sup>28</sup> Memoria CSM, 1924, p. 11

<sup>29</sup> Compania Siderurgica del Mediterraneo, *Catalogo General. Exposición Internacional de Barcelona 1929*, Valencia, 1929, p. 22-23.

<sup>30</sup> Martín Martínez J., *El ojo de Fausto: la forografia industrial, del archvio al museo*, in L. Menendes Gonzalez (director), *Miradas industriales: huellas humanas*, Valencia, 2006, p. 39.

<sup>31</sup> La figura di Vincente Barbera Masip è illustrata in J. R. Cancer Mantinero, *Vincente Barbera Masip*, in Menendes Gonzalez (director), *Miradas industriales...* cit., pp. 64-75.

Con la crisis de los años treinta se derrumbó, junto con los beneficios de la empresa, la intervención social de la CSM y la empresa procedió a una difícil racionalización. La plantilla de CSM de unos 4.000 empleados en 1929 se redujo a 2.900 en 1930, antes de caer de nuevo a unos mil en 1933 y 1934 y subir en 1936 hasta 1700. Las obras sociales ya en curso se mantuvieron activas, pero la inversión en ellos se redujo considerablemente. La fase republicana fue un breve período, marcado por una rápida alternancia de los partidos del gobierno, que no satisfizo a los que esperaban un rápido desarrollo de la sociedad española. Su influencia en la acción de la compañía fue relativamente reducida, ya que CSM era casi inactiva.

El estallido del conflicto civil cambió radicalmente la situación, las instalaciones de CSM en el Puerto de Sagunto, en 1936 ahora reducido a sólo 1.435 trabajadores, fueron simbólicamente y materialmente en la primera línea: la fábrica 15, como se definía en el marco del sistema la industria de la guerra, siguió siendo el único centro de acero bajo el control republicano. Durante el conflicto, a pesar de la fuerte bombardeo que causó el abandono del Puerto de Sagunto, la fábrica, gestionada por comité interno, mantuvo la producción y el ritmo de trabajo. De los años de la guerra tenemos solamente un pequeño resumen de gastos, hecho en 1939 por Aznar.<sup>32</sup>

Si CMSM en el Puerto de Sagunto actuó en consecuencia a la evolución del plan industrial, algo diferente es CSM, en este caso la empresa trató de asegurarse la estabilidad de la mano de obra, calificada y no calificada, para garantizar un funcionamiento fiable del sistema ( 4.000 trabajadores en 1929, cuando la jornada de trabajo pasamos 8 horas). Esto se comprende mirando los esfuerzos en la construcción de poblado en general, pero especialmente en la parte para albergar a los ingenieros y técnicos, como se indica en la memoria de la empresa, sino que también es fuerte en las decisiones arquitectónicas hechas para edificios residenciales y la iglesia, inspirados en modelos del País Vasco de donde vino todo el personal cualificado.

## **La fase AHV 1940-1970**

### **El nuevo cuadro político y social**

La fin de la Guerra Civil dejó un país empobrecido y dividido, y en las regiones, como la valenciana, que fueran en la zona republicana y cerco del frente de guerra las heridas del conflicto eran más visible, en el territorio por la destrucción causada por los bombardeos y, en la población, por la dura represión por parte del gobierno de Franco.

---

<sup>32</sup> *Compania Siderurgica del Mediterraneo – Bilbao – Reservado. Datos de los ejercicios 1936-1937-1938-1939, FCV, CSM/AHV/AHM, carpeta 221/1.*

La política implementada por el nuevo régimen para el desarrollo económico y la reconstrucción del complejo social, desarrollada en un clima de autarquía marcado por la falta de recursos, fue dirigista e intervencionista. El *welfare state* construido en estos años no era comparable a los que se desarrolló en los años siguientes en el resto de Europa, por el contrario, era un sistema lento y progresivo que alcanzó plena forma sólo en la segunda mitad del siglo.<sup>33</sup> Según Guillén, podemos distinguir dos fases en el campo social: la primera entre el final de la guerra civil en la década de los sesenta, cuando el Estado ofreció a una pequeña parte de la población de un pequeño número de servicios, tratando de cambiar su peso, cuando posible, en las empresas, en particular con respecto a la prestación de servicios de escuela, ayuda de alimentos y alojamiento. Una segunda, que comenzó a mediados de los años sesenta y se desarrolló in modo completo sólo en los años de la democracia con el establecimiento de un *welfare state* comparable a los principales países europeos, comprensivo de un servicio de salud, la educación y la seguridad social.

En la primera fase el papel atribuido a las empresas en este esquema era relevante, como veremos más adelante, fueron llamadas no sólo a la financiación, sino también a desarrollar de forma independiente servicios básicos como la educación y la distribución de alimentos. La obra de Franco estaba clara ya en 1938, cuando presentó el Fuero del trabajo, inspirado en la Carta del Trabajo promulgada en Italia por Edmondo Rossini y el Gran Consejo Fascista, en abril de 1927, y considerada una de las leyes fundamentales del nuevo régimen. Aquí se presentó la línea seguida en la gestión del mundo del trabajo: un marco muy rígido para los empleadores y trabajadores en el sistema de *Organización Sindical Española* (OSE), el *Sindacato Vertical*, donde el orden de los temas laborales pertenecía sólo al Estado.<sup>34</sup> Después de la guerra se promulgaron una serie de leyes y órdenes, inspiradas a este esquema,<sup>35</sup> que dio lugar a un complejo protector y represivo, al mismo tiempo: la imposición de una plantilla mínima para las empresas, la prohibición de despido (el proceso pasaba por una autorización de la administración pública), la prohibición de las huelgas y un sistema de salarios bloqueados de valor modesto (determinado por el gobierno con el fin de frenar la inflación) compensado por un conjunto de servicios y salarios complementarios. En este contexto, una serie de normas introducidas en los años cuarenta (y posteriormente actualizado en varias ocasiones) interesaron: los complementos salariales, la educación, las tiendas de la compañía, la vivienda para los trabajadores y la atención de salud; obligando las empresas a intervenir en cuestiones que en el resto de Europa se encontraban bajo la gestión directa del Estado.

---

<sup>33</sup> Guillén A.M., *Un siglo de previsión social en España*, in «Ayer», n. 25, 1997, p. 152 y sgg.

<sup>34</sup> Se vea Maluquer De Moes J., *Trabajo y relaciones laborales*, in X. Tafunell Sambola, Carreras e A. Odrizola (editores), *Estadísticas Históricas de España, Siglos XIX-XX*, Fundación BBVA, Madrid, 2005, pp. 1155-1546. In particolare il paragrafo *El regime corporativista (1936-1975)*, pp. 1161-1163.

<sup>35</sup> Espuny Tomás M. J., *Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III): las Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad*, in IUSLabor 2/2007.

Es útil, teniendo en cuenta el análisis de la acción de la empresa, hacer un panorámica general de los complementos salariales y el conjunto de servicios. El peso de los complementos del salario, establecidos por ley, bastante relevante; como el trabajo de París Eguilaz sobre la industria del acero en el País Vasco muestra, en 1948, a un salario de base de 14 pesetas corresponde un total de complementos salariales de 13,67 pesetas.<sup>36</sup> Se puede recordar como ejemplo para entender la progresión de esta legislación acción: el *Regimen obligatorio de plus de carestia de vida*, introducido en 1942 e integrado en el salarial en 1946, el *Regimen obligatorio de Plus de cargas familiare* del 1942, el *Plus Familiar* de 1952 y otras condiciones especiales como es el caso de las ayudas a las familias de los voluntarios de la División Azul, pagados sólo en los años de la Segunda Guerra Mundial.

La educación fue regulada con la Ley de 17 de julio 1945 sobre la Educación primaria (obligatoria hasta la edad de 10 a 12 años). Esta imponía a las empresas de gestionar escuelas comprensivas de todos los períodos de graduación de la escuela, cuando se utiliza en la producción personal femenino, o simplemente los tres últimos en caso contrario (edificios escolares y la casa del maestro eran también a cargo de la empresa de más de 30 alumnos). En 1954 se introdujo la obligación para las empresas a la formación profesional.

Las tiendas de empresa fueron objeto de diferentes regulaciones, las principales en 1941, 1946 y 1958. En 1941 fue introducido el establecimiento obligatorio de una tienda de fábrica - llamada ecomato - en las empresas, tenían más que cincuenta empleados. El segundo establece una canasta de productos básicos, los precios (que tenían que ser alineados con el nivel mayorista, ya regulados en el ámbito provincial), la gestión de costes (que fueron en su totalidad a cargo de la empresa) y la presencia del grupo formado por empleados de la empresa para controlar el buen funcionamiento del ecomato. En 1958 se amplió considerablemente la gama de productos, a lista del 1941 y 1946 f "carne, pescado, verduras y plátanos" se añadieron "aceite, jamón, azúcar, arroz, manteca, harina, frijoles, lentejas, garbanzos, patatas, bacalao, salchichas, sardinas de la caja o similares, café y sucedáneos del café, leche condensado, chocolate, vino de mesa, el pescado seco, pasta para sopa, ropa y zapatos de trabajo, calzados económicos y tejido."

En el caso de la vivienda se puede decir que la primera acción real de un carácter jurídicamente vinculante está contenida en la ley de 30 de diciembre de 1943, hasta entonces había incentivos para las acciones voluntarias de la empresa en acuerdo con las autoridades públicas (Ley de 19 abril de 1939 sobre la constitución de Instituto Nacional de la Vivienda). En 1943 fue establecido que el 20% de los beneficios extraordinarios de las empresas debían asignarse preferentemente a la construcción de viviendas para el personal (Decreto de 2 marzo 1944). Tres años después fueron

---

<sup>36</sup> Se vea París Eguilaz, *Diez años de política económica*, 1949, pp. 179-180.

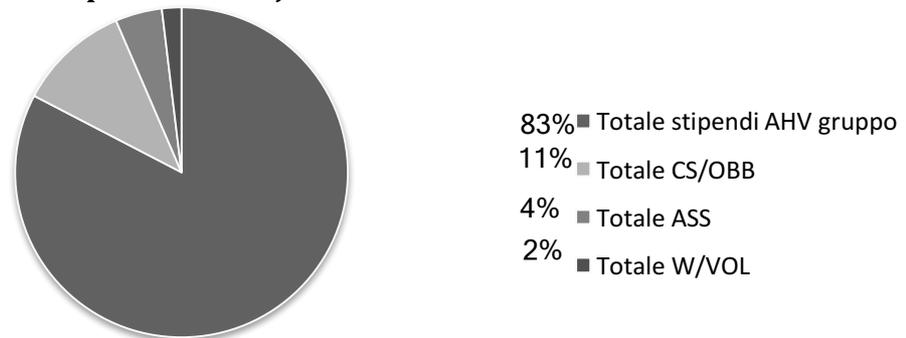
concedidos beneficios fiscales para las inversiones en vivienda hechas de acuerdo con esta norma. En 1954 fue emando el plan nacional de vivienda para la construcción de 500.000 viviendas de alquiler moderado en cinco años. Las empresas con más de 50 trabajadores tenían que construir un número de viviendas equivalentes al 20% de la fuerza laboral en las provincias donde había graves problemas de vivienda para la clase trabajadora (come la provincia de Valencia). En 1958 fue luego introdujo la posibilidad de conceder préstamos a los empleados para la compra de la casa, prestamos recuperado a través de una amortización similar a la renta, en lugar de prever la construcción directa. Al final de los años sesenta una nueva ley hizo obligatoria para la empresa la reinversión de la cantidad recuperada en esta manera en otras operaciones de viviendas para los empleados (incluyendo nuevos préstamos).

La atención de salud es un tema mas complejo, en este caso la acción del gobierno fue, como para vivienda o la educación, la lenta y progresiva, dejando a las empresas largo espacios de acción y un gasto significativo. Pero trazar una línea divisoria clara entre las obligaciones de la empresa y su libre albedrío es difícil, ya que hay diferencias enormes en función de la localización de las plantas y de la gestión del servicio médico interno para empresas.

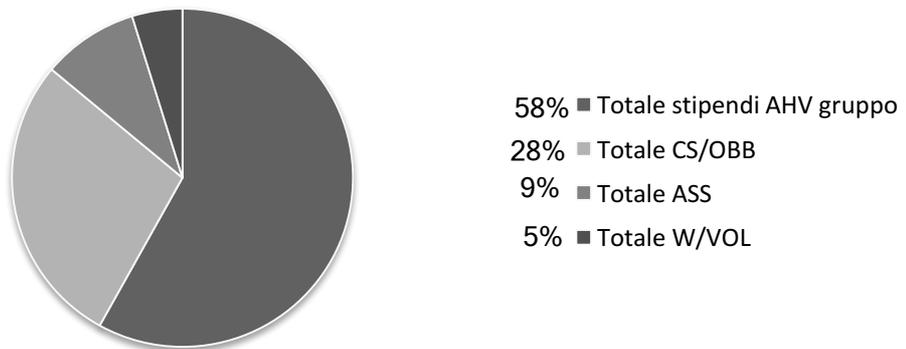
#### El desarrollo del welfare de empresa de AHV

La primera imagen que se desea explorar es el "gasto para atenciones sociales", publicado en las memorias del grupo AHV entre 1930 y 1963, y el sistema de contabilidad de Sagunto de 1941 a 1959. Se centró la atención en la etapa 1941-1963 y los gastos han sido divididas, con el fin de comprender l'intervento de la empresa y la acción del estado, en cuatro categorías: salarios, prestaciones de seguridad social (como las pensiones y las contribuciones sociales), complementos salariales obligatorios, atenciones voluntarios de *welfare* (que incluyen iniciativas como la escuela, l'economato y los complementos salariales voluntarios). Para el grupo de datos AHV son en porcentaje, mientras que para la planta de Sagunto, habiendo acceso a los datos de la plantilla, se estima el peso por trabajador (el valor en pesetas se ha adaptado a la IPC).

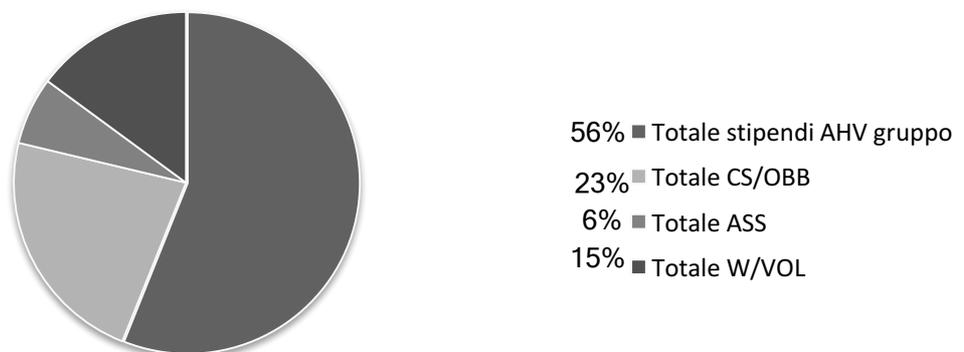
**Gráfico 1**  
**Porcentaje de salarios, complementos salariales obligatorios, prestaciones de seguridad social y *welfare* voluntario en el total del gasto para los trabajadores en 1941**



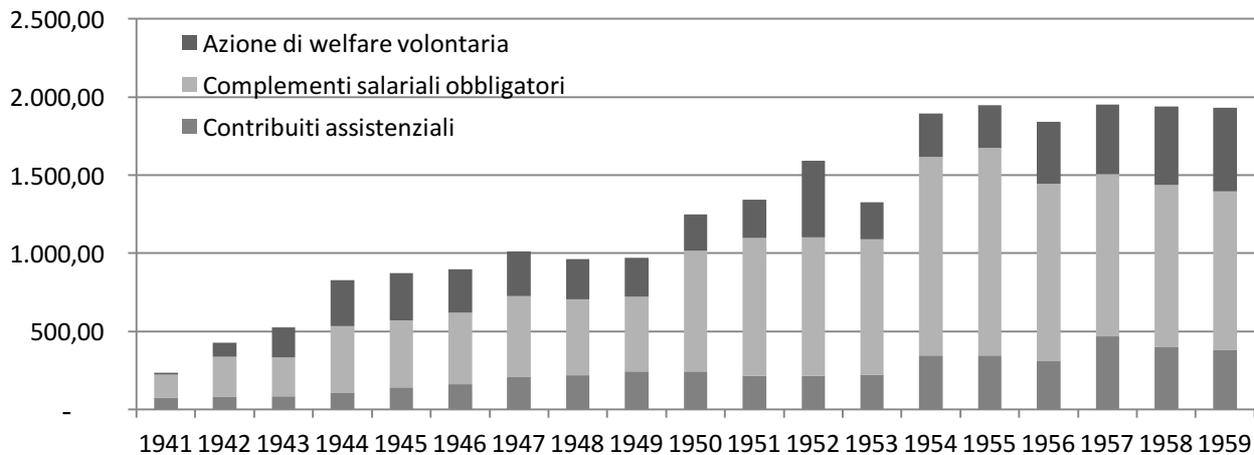
**Gráfico 2**  
**Porcentaje de salarios, complementos salariales obligatorios, prestaciones de seguridad social y *welfare* voluntario en el total del gasto para los trabajadores en 1951**



**Gráfico 3**  
**Porcentaje de salarios, complementos salariales obligatorios, prestaciones de seguridad social y *welfare* voluntario en el total del gasto para los trabajadores en 1963**



**Grafico 4**  
**Gasto de AHV-Fabrica de Sagunto por trabajador 1941-1959**



*Fonti e note: Detalle de los gastos generales de la sociedad durante el año 1941-1959 in FCV, CSM/AHV/AHM Carpeta 221-225.*

Mirando los datos se detectan las tendencias generales del gasto en los tres gráficos relacionados con el grupo AHV y el desarrollo en detalle en el gráfico sobre la planta de Sagunto. En general podemos decir que en los años cuarenta aumenta el porcentaje del gasto seguridad social y complementos salariales obligatorios, ambos por la introducción progresiva de nuevos elementos (*Seguro de Enfermedad*, desde 1944, *Fondos para mutualidad* desde 1946, *Plus de Cargas familiares* desde 1942). Al mismo tiempo, la inversión en welfare voluntario se estabiliza, hay una disminución o no ajustar al paso de la inflación de las pagas extraordinarias, de ayudas y pensiones otorgadas por la empresa. Esta fase de la construcción progresiva es bien visible en el gráfico de la planta en Sagunto.

En los años cincuenta una años se encuentran des iniciativas independientes de la empresa que se movieron equilibrio de la balanza del gasto. En 1951 se introdujo, a partir de una petición de los trabajadores, un complemento de salario voluntario de valor alineado a la ley de los complementos obligatorio.<sup>37</sup> En el mismo año la compañía aumentó voluntariamente inversión en tiendas de fábrica para "defender el poder de gasto los trabajadores."<sup>38</sup> El año siguiente se produjo un hecho interesante que emerge sólo en el gráfico 4: la concesión, con motivo del quincuagésimo aniversario de AHV, de una paga voluntaria, tres veces mayor que en los años 1951 y 1953.<sup>39</sup> En la continuación de la década que se implementa, por una reorganización del gobierno del Reglamento industria sidero-metalurgista, un aumento en los salarios de 15% y son re-modulados algunos complementos salariales obligatorios. Al mismo tiempo, la empresa aumentó constantemente su

<sup>37</sup> Actas de la Comision delegada 23/03/ 1951.

<sup>38</sup> Actas del Consejo de Admnistracion 27/04/ 1951.

<sup>39</sup> Actas del Consejo de Admnistracion 28/04/1952, "*Fiestas del cincuentenario.*"

compromiso en obra de *welfare*. Esto se debió al aumento de los servicios ofrecidos, educación desde la primaria hasta la escuela profesional, pasando por los servicios médicos más allá de lo que se espera de médico nacional, sino también al aumento de los beneficiarios directos (el personal de la empresa que alcanza su máximo entre los años cincuenta y principios de los sesenta) e indirectos (aumento de familias de trabajadores y pensionistas). Una nueva evolución del gasto se produce cuando, tras la aprobación en 1958 de la ley sobre los convenios colectivos de trabajo, se abre una fase, primera vez después inicio de la dictadura, de negociación entre los trabajadores y las empresas. La negociación de los contratos procedió junto con la decisión de la empresa de reorganizar el trabajo según el sistema científico, introducción del sistema Bedaux.<sup>40</sup> Ambos procesos, relacionados, se prolongaron durante varios años, también con protestas (acciones de trabajo lento), antes de llegar a los acuerdos de 1961. Mirando el gasto en 1963 se puede ver que en frente de la disminución del peso de los gastos en complementos salariales obligatorio creció la atención voluntaria. El gasto en *welfare* aumentó de forma constante en su totalidad (la enseñanza, la venta en el economato, etc.). La razón de la subida del gasto voluntario puede ser identificado, como veremos más adelante, en la estabilización de los servicios y la ampliación de su alcance, como en el caso de las escuelas apoyadas por el aumento del número de estudiantes. En el mismo tiempo el número de beneficiarios que no eran trabajadores directos - familia (hijas y familiares) y pensionistas - seguido, por razones demográficas, continuando una tendencia de constante aumento.

### Alojamiento para trabajadores

La construcción o la ayuda para la compra de vivienda para los trabajadores fue inicialmente una exigencia de la propia empresa, y luego se convirtió en una cuestión organizada por el gobierno y se mantuvo así hasta los años sesenta cuando pasó de nuevo entre las acciones autónomas de la empresa.

Para resumir, para el período 1940-1970, podemos observar tres fases:

- 1940-1950: pocos recursos disponibles, actividad reguladora moderada por parte del Estado y actividad moderada de la empresa.
- 1950-1960: intervención reguladora muy fuerte del Estado y una actividad correspondiente de AHV.

---

<sup>40</sup> Actas del Consejo de Administración 1/12/ 1960.

- 1960-1970: últimas acciones de la compañía, desarrollo de un clima de gestión de las viviendas entre empresa y trabajadores y inicio de la venta del patrimonio inmobiliario de la empresa.

A principios de los años cuarenta en reacción a las normas introducidas en 1939 a la empresa, evaluado diversos medios de intervención, decidió entregar 100.000 pesetas anuales durante diez años para los lugares de Sestao y Baracaldo, y proceder a la reorganización del patrimonio inmobiliario de Sagunto, dañado por los bombardeos. AHV inició en 1943, en colaboración con la *Dirección General de Regiones Devastadas y Reparaciones* un plan para la construcción de nuevas viviendas, donde AHV proporciona un avance del 10% en el costo total de los edificios, construidos por la Regiones Devastadas, firmando conjuntamente un acuerdo para su adquisición.<sup>41</sup> Durante la década, tras la entrada en vigor de las normas de la ley de 30 de diciembre de 1943, la empresa se trasladó de nuevo en esta dirección mediante la firma de convenios con la Obra Sindical del Hogar para realizar viviendas para los trabajadores. Luego, en 1946, se hizo un acuerdo con el Instituto Nacional de la Vivienda para construir un gran barrio cerca del Barrio Obrero de Sagunto, entonces conocido como “Barrio de la Ciudad Dormida”. Los apartamentos del barrio de la Ciudad dormida fueron asignados en 1953 a través de una convocatoria pública abierta a todos los trabajadores de AHV, con las siguientes características: estar en el grupo AHV desde antes de 1948, ser cabeza de la familia y no tener ya una casa. En caso de pide mayor que se esperaba, era prevista la determinación de los beneficiarios por la suerte).

En los años cincuenta, tras la aprobación de la ley de 1954, AHV tenía que supervisar la construcción de 2.347 apartamentos, después reducidos a 1730 porque el gobierno contaba también las viviendas realizadas por la empresa anteriormente. AHV inicialmente estimaba el costo total de la operación en 173 millones de pesetas, después a alrededor de 100 millones, este último equivalente al 80% del beneficio anual de 1955. En el Consejo de Administración fueron presentadas tres estrategias para satisfacer en el tiempo esperado (sólo cinco años) las exigencias de la ley: la construcción directa por la empresa, financiar la Obra Sindical del Hogar y el Instituto Nacional de la Vivienda (como ya hecho en el pasado) o constituir una compañía inmobiliaria. AHV decidió. para la sede vasca, la creación de una compañía inmobiliaria, la Viviendas de Vizcaya, mientras para Sagunto se decidió de financiar la Obra Sindical del Hogar y l'Instituto Nacional de la Vivienda.

El plan se terminó en 1961, cuando los últimos 379 apartamentos en construcción en Sagunto y permitieron de alcanzar el límite del 20% de la mano de obra requerida por la ley. Cabe señalar a este respecto que la compañía experimentó en los últimos años cincuenta una reducción progresiva

---

<sup>41</sup> Actas del Consejo de Admnistracion 26/03/ 1943.

del personal, a continuación acentuada en la segunda mitad de los años sesenta (de más de 6.000 en 1955 a 5.800 en 1961, a 5300 en 1965), que evita la revisión del plan de construcción. En 1958 se amplió la posibilidad de pedir prestado a la empresa sin intereses, reembolsables como deducciones del sueldo, para la compra de viviendas. AHV erogò para este fin 509.000 pesetas en 1961, 968.500 en 1962 y 792.600 en 1963. A finales de los años sesenta se inició un programa de venta de las viviendas, a través de un sistema de amortización, según la demanda de los trabajadores.<sup>42</sup>

Dos factores, además del desarrollo general de esta inversión, que vale la pena destacar: el sistema de asignación y el pago de los alquileres. El sistema de asignación de la vivienda cambió con el tiempo. En 1953 se asignaron las viviendas de Ciudad dormida según la suerte de acuerdo con la lista de empleados establecida según los criterios vistos antes. En 1965 se registra la participación del *Jurado de Empresa*, este preparaba una lista para la asignación de viviendas, de acuerdo con criterios sociales, que, a continuación, era aprobada por la dirección de la fabrica.

En cuanto a los alquileres, un tema ciertamente complejo porque ajustados varias veces por ley, es interesante señalar un punto. En los años sesenta las rentas de la vivienda de AHV Saugnto, bloqueadas desde hace tiempo, estaban por debajo del coste de mantenimiento de la misma y permitió a los inquilinos que eran también propietarios de otros alojamientos en el Puerto de activar un sistema deshonesto de subarrendamiento que había atraído la atención de Jurado de Empresa (en esta fase participan en la distribución de la vivienda para los trabajadores que lo necesitan).<sup>43</sup>

## La educación primaria y profesional

La educación primaria y profesional fueron un de los pilares de la presencia de AHV en el Puerto de Sagunto, un elemento clave para la formación de personal cualificado y un servicio apreciado por los trabajadores. Esto, uno de los sectores en que AHV habia ampliamente superado las exigencias del Estado, fue no una medida de educación en general sino también una forma privilegiada para acceder a un puesto de trabajo seguro.

La primera acción de AHV fue la integración de los edificios escolares de Sagunto: en 1941 se volvió a abrir el Colegio de María Inmaculada, a cargo de la comunidad religiosa de las Hermanas de María Inmaculada, cerrado desde 1932, sus 700 Alumnos, sumado a los de de Sestao y Baracaldo llevaron a 2.000 el número total de alumnos AHV. El año siguiente se inauguró la Escuela de Aprendices de Sagunto, utilizando la antigua sede de la Escuela de Artes y Oficios,

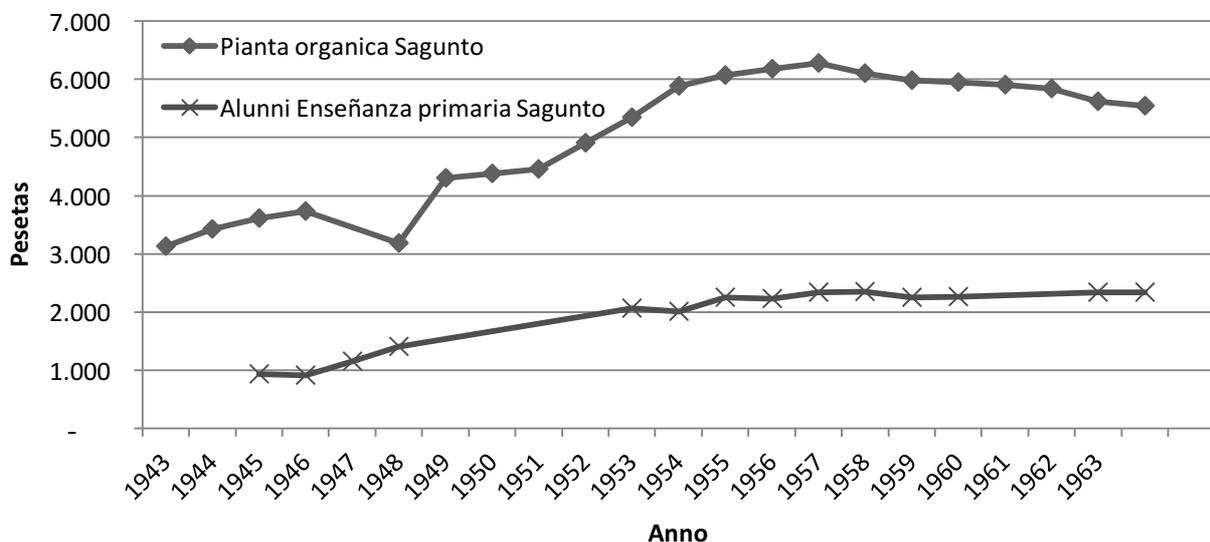
---

<sup>42</sup> AHV-Fabrica di Sagunto *Aceso a la propiedad de las vivienda*, AFV, AAHV, 1383/005.

<sup>43</sup> *El jurado enforma: Viviendas*, in «Acero Valencia», n. 11 enero, 1969.

donde se le ofreció el mismo tipo de enseñanza de las escuelas de Sestao y Baracaldo.<sup>44</sup> El curso fue impartido por ingenieros, instructores experimentados, trabajadores de taller, un sacerdote para la religión, un instructor del Frente de Juventudes para la formación política/ deporte y un medico para la formación especializada en psicotecnia. AHV en 1947 terminó la construcción de dos edificios para las escuelas de Sagunto, uno para la educación primaria y otro para secundaria. A finales de los años cincuenta la empresa decidió ampliar el Colegio de Nuestra Señora de Begoña, en 1961 se abrieron los colegios de la Virgen de los Desamparados y San Vicente Ferrer. En resumen, en 1963: "dos colegios para niños y dos para las niñas, con un total de 2.339 alumnos divididos en 1.337 chicos y 1.002 niñas, la empresa completa el trabajo del Estado y que alivia la carga de un número significativo de estudiantes. (...) La escuela de aprendices acoge 152 alumnos, una cifra superior a los requisitos de la fábrica."<sup>45</sup> En 1966 fue abierto el centro de formación Eduardo Merello, la estructura antigua se convirtió en el Colegio Joaquín Gamón.

**Grafico 4**  
**Evoluzione della pianta organica dello stabilimento di Sagunto e degli alunni iscritti nella formazione prima di questa sede**



Fonti e note: Detalle de los gastos generales habidos en el colegio de Maria Inmaculata, Detalle de los gastos generales en la escuela de primera enseñanza in Ejercicio del año (anni 1948-1960), FCV, CSM/AHV/AHM Carpeta 221-224.

Algunos puntos deben recogerse sobre la gestión de la formación y su impacto. La acción de la empresa - las escuelas, centros de formación profesional, becas y viajes de estudio - creció con los

<sup>44</sup> "Curso de Orientación, Primer Curso Especial de Primer Grado, Primer Curso Especial de Segundo grado e Curso de Estudios Especiales" in Memoria AHV, 1942, 19

<sup>45</sup> *Interesante charla con el jefe social de Sagunto. D. Juan Jesus Lujia*, Portu, n. 30, noviembre-diciembre 1963, p. 13.

años casi siempre excediendo significativamente el mínimo legal. En general, la formación estaba reservada sólo para los empleados de la empresa, que también se benefició de la ayuda económica y material educativo gratuito. La formación profesional estaba también abierta al exterior, pero la selección para entrar en la escuela era muy dura. La educación en general representó un elemento clave para garantizar la lealtad de los trabajadores. Estos tenían acceso a un empleo estable en las empresas y el impacto de este servicio es muy presente en la memoria colectiva, notadamente en muchas publicaciones de ex-alumnos dedicados a las escuelas primarias y profesional.

### Ambulatorios y hospitales

Al evaluar la acción de AHV en el desarrollo de los servicios de salud y asistencia, primero se debe considerar la diferencia entre las ubicaciones de la organización: en Bilbao AHV había desarrollado con el tiempo un servicio médico (incluidas importantes donaciones a los hospitales ciudadanos) que se integró con la oferta de los hospitales de la ciudad, mientras en el Puerto de Sagunto AHV sustituyó el CSM en la gestión del único punto médico equipado de la ciudad. Cuando AHV se hizo cargo de la previsión de CSM inició con estandarizar los servicios que se proponen en las clínicas médicas, las cifras de los ambulatorios permiten de ver que la empresa, por ejemplo, introdujo exámenes de la vista y los de otorrinolaringología en Sagunto. El funcionamiento del servicio médico que ofrece la empresa, clínica médica y hospitalaria, debe entenderse en relación con el establecimiento de un seguro obligatorio de enfermedad, *Seguro Obligatorio de Enfermedad* (SOE), dirigido a todos los trabajadores que comenzó en 1944 y la mutua Misimetaya, *Mutualidad laboral Misimetaya*, introducida en 1946 (reservada a los empleados de las empresas del sector metalúrgico). AHV comenzó a mediados de los años cuarenta AHV la construcción de un hospital médico, el AHV sanatorio, en esta época grandes y tecnológicamente en avances, para reemplazar el viejo hospital administrado por el CSM. Este compromiso encontraba sus razones en la voluntad de desarrollar servicios para los trabajadores y al mismo tiempo responder a una lógica de ahorro en sus viajes para los exámenes médicos (que habían que hacer hechos en Valencia y de consecuencia perder horas de trabajo). El centro médico también fue abierto al público, de acuerdo con el SOE, lo que permitió al mismo tiempo de ayudar al pueblo de Puerto de Sagunto y depreciar los equipos gracias a los reembolso efectuados por el SOE. A mediados de los años sesenta el INP abrió una clínica en Sagunto donde a través de las empresas públicas fue absorbida parte de la acción del sanatorio AHV. La empresa decidió, sin embargo, de mantener activa la estructura

porque fue estimado que con los acuerdos establecidos con el SOE y el INP siempre se encontraría, según un informe 1970, una condición de rentabilidad.<sup>46</sup>

AHV desarrolló, además de lo que vimos, programas de ayuda económica a los trabajadores, como las *pensiones* y los *Socorro para las Familias de los Productores fallecidos*, y un sistema de recompensas para la seguridad en el lugar de trabajo. Las primeras eran reglamentada según de los acuerdos de antes de la guerra y se dividieron entre los obreros y empleados. Este gasto, caso único entre los analizados, muestra una tendencia diferente entre Sagunto y el grupo, probablemente relacionado con los diversos acuerdos firmados antes del conflicto. Los segundos eran establecidos según las solicitudes presentadas por las familias de los trabajadores muertos en el trabajo. Por último debemos mencionar los premios para la seguridad en el trabajo, que fueron introducido en los años sesenta después de los acuerdos sobre el Convenio Colectivo. Los premios, en efectivo o bienes de consumo (por ejemplo televisores), se distribuyeron para los individuos y departamentos de acuerdo con un conjunto de reglas, que incluyen el número de días de ausencia,.

## Economato y Recreación

Una tienda de la empresa ya había sido creada en 1921 por el CSM, cuando la planta de Sagunto fue adquirida por AHV esta mantuvo el servicio adaptándolo, cambiando su nombre en *economato*, en función de la normativa de 1941. El compromiso de AHV en el desarrollo de este servicio fue mayor que la requerida por el gobierno a través de las reglas que acabamos de ver, la empresa no sólo mantener, sino que aumentó de forma independiente el número, el tamaño y la oferta de las tiendas bajo su gestión. Si la financiación y gestión de la tienda de la compañía eran responsabilidad de la empresa, estaba presente, de acuerdo con las regulaciones establecidas por el gobierno en 1946, un comité de los trabajadores encargados de supervisar su correcto funcionamiento. A continuación, a este comité se sustituye en los años cincuenta el *Jurado de Empresa*. La empresa contrataba para operar el servicio en Sagunto un considerable número de empleados, éstos subieron (contados empleados, oficinistas y trabajadores) de 57 en 1948 a 72 en 1963, tocando un máximo de 76 empleados en 1962 cuando fue abierta la nuevas tienda cerca del barrio creado por AHV.<sup>47</sup>

Para todos los años que permaneció en funcionamiento, el acceso a las tiendas AHV fue limitado al personal de las AHV, jubilados de la empresa y familiares (en Sagunto también la de CMSM). Los productos que se ofrecen, con la excepción de la carne, no estaban sujetos a racionamiento y el

---

<sup>46</sup> *Sanatorio de A.H.V.-Fabrica de Sagunto*, AAHV, 1384/012-001.

<sup>47</sup> *AHV-Fabrica de Sagunto. Datos del Economato correspondientes al año. Ejercicio del año 1948,1962, 1963*, FCV, CSM/AHV/AHM Carpeta 221-224.

economato se adaptó al consumo de los trabajadores, ofreciendo una amplia gama de alimentos de y en los años sesenta incluso electrodomésticos.

Las actividades recreativas dirigidas por AHV incluyen: el círculo de empleados, diversos grupos y asociaciones (por ejemplo, las asociaciones católicas, escolares y deportivas) vacaciones para los empleados y sus hijos. Su desarrollo fue gradual, inicialmente limitada a antiguo círculo para los empleados y el equipo de fútbol, luego, gradualmente mas amplia para involucrar a un mayor número de trabajadores. Se proponen unos elementos sobre las acciones de mayor duración de la vida y la financiación, a partir de el casino recreativo, el primer centro de la vida cultural del Puerto de Sagunto. El casino de la CSM se mantuvo y renovado en el 1941 con la adquisición del nombre de *Casino Recreativo de Altos Hornos de Vizcaya SA - Fábrica de Sagunto*.<sup>48</sup> El presidente era el mismo director de la planta, que encabezaba un consejo elegido entre los miembros. Desde 1942 se renovó y las actividades fuer desarrolladas: un restaurante-café, algunos apartamentos para ingenieros solteros, una biblioteca, una sala para fiestas (con mesa de billar) y un jardín para fiestas y recepciones. Eran organizados con regularidad bailes y fiestas para primera comunión de los hijos de los empleados, conferencias y otras actividades culturales. Acceso al casino estaba regulado estrictamente, en principio había derecho a ser socio sólo el personal calificado de AHV (con sus familias):todo el personal residente en la Gerencia, mas el personal calificado de AHV y CMSM. A través de los años el número de miembros fue ampliado por la empresa a determinadas categorías, como los médicos de SOE y, previa solicitud, a los empleados de empresas externas, como Ferroland y Banco de Bilbao. Los miembros, que pagaban una cuota mensual, aumentaron de 964 (400 empleados y 564 miembros de la familia) de 1949 a 1396 (586 empleados y 798 familias) en 1952. En 1968 en primer el casino fue abierto a todos los empleados AHV, la final del mismo año, también a toda la población del Puerto de Sagunto. Hasta entonces sólo algunas fiesta estaban abiertas a todos los empleados de la empresa o de toda la población de Porto, mientras que normalmente era necesario una invitación de un socio.

Paralelamente al desarrollo del casino recreativo se revela en los años cuarenta la financiación de muchas actividades, que incluía además de las asociaciones católicas (masculino y femenino) también el Club Deporivo Acero, el Colegio de Segunda Enseñanza y el club de tenis. Es interesante observar que la empresa concentra en el tiempo su acción sobre algunos de ellos, en 1946 los tres últimos agregado correspondieron a casi dos tercios de los gastos totales, mientras que los otros se quedaron solamente una contribución de subsistencia.

El desarrollo de las actividades deportivas, que forma parte de una estrategia amplia para el welfare, la cohesión y la productividad de los trabajadores, fue tomando forma con el tiempo y alcanzó un

---

<sup>48</sup> *Acta de Constitucion, 26 diciembre 1941, FCV, CSM/AHV/AHM, Carpeta 212.*

desarrollo completo a finales de los años cincuenta y principios de Sesenta de con la reorganización de muchos servicios de la empresa. En los años cincuenta fue ampliada la oferta y al final de la década AHV gestionaba eventos deportivos de: fútbol, pelota, baloncesto, ciclismo, remo, tiro, pesca y billar y ajedrez. Mientras que solicitudes adicionales, tales como el establecimiento de un grupo para el alpinismo, provenían de los propios trabajadores.

La imagen deportiva fuera de la empresa fue formada por el Club Deportivo Acero (el equipo de fútbol era una tradición que comenzó en la fase CMSM) y por el Grupo Atlético Altos Hornos de Vizcaya (GAAHV) dedicado al atletismo que estaban participando en sus respectivas competiciones regionales y nacional. La cohesión deportiva dentro del grupo AHV fue creada con ocasiones especiales, como en el año 1964 para la inauguración de la Ciudad Deportiva de AHV se organizaron "los partidos de fútbol entre los equipos de Vizcaya y de Sagunto, competiciones de atletismo, desfiles, etc."<sup>49</sup> o cuando en el año siguiente, para la fiesta de Don Bosco, patrono de la Escuela de Aprendices, se organizaron, esta vez en Sagunto, las competiciones de atletismo entre los aprendices de Sagunto y Bilbao.

El último punto de este capítulo, el creado mas tarde, son las vacaciones de verano financiada por la empresa, establecida como consecuencia de la negociación del convenio colectivo. Las *Residencias de Verano* daban oportunidad de tomar dos semanas de vacaciones totalmente pagadas en una de las residencias afiliadas a AHV, para los trabajadores y sus familias (cónyuges e hijos menores de 14 años). Por ejemplo, para los trabajadores de Sagunto se concedieron alrededor de 156 lugares en 1965 y 112 en 1966.<sup>50</sup> La determinación de los trabajadores que obtuvo un lugar en las residencias era hecha por el *Jurado de Empresa* a través el análisis de las solicitudes recibidas y eran, de regla generalmente confirmada por la dirección. Los campamentos de verano para los hijos de los empleados se gestionan a través de un convenio con la Caja de Ahorros Municipal de Bilbao y garantizados diez escaños en la colonia permanente de Nuestra Señora de Begoña en Padernales y Nuestra Señora de los Ángeles en Villarcayo para enviar a los niños entre 7 y 13 años de edad (hijos de empleados de Sagunto).

---

<sup>49</sup> *Inauguración del ciudad deportiva de AHV*, Portu, n. 35 settembre ottobre, pp. 16-17.

<sup>50</sup> AHV-Fabrica de Sagunto, Servicio Social, 1965 e 1966, FCV, CSM/AHV/AHM, carpeta 209bis.

## Conclusión

Sobre la base de lo que vimos en el desarrollo del fenómeno del *welfare* de empresa en los países industrializados y en particular en el marco de la España, en el ejemplo de Sagunto (de tamaño económico y social non insignificante y de larga duración) se pueden desarrollar algunas consideraciones.

En primer lugar, como se desarrollo la acción social de una gran empresa, en una zona con escasa tradición industrial? y qué tipo de relación con los trabajadores se ponía en ser? En segundo lugar, ¿cómo fue la transición de la CSM a AHV, que ha cambiado después de la Guerra Civil, como se puede enmarcar la particular forma de relación que se establece en los principios de los cuarenta? Por último como podemos considerar la fase de los años cincuenta en la que se parecen desarrollar nuevos paradigmas de gestión de personal orientados mas a la colaboración?

El funcionamiento de la CSM de Ramón de la Sota crece en Sagunto recuperando lo que fue hizo por CMSM, pero insertandolo en un proyecto mucho más amplio. En la CSM el personal de alto nivel habría representado una gran proporción del total y donde la continuidad de producción era , más que en otros tipos de producción, un nodo central en la rentabilidad de la planta. La acción del CSM fue en general de largo alcance - alojamiento, economato, escuelas, actividades recreativas, una iglesia - creció rápidamente y representó un elemento de coste significativo para la compañía (la vivienda representó un promedio de 2% del gasto en construcción de cada año). CSM también se hizo cargo de los servicios básicos de la ciudad de Puerto de Sagunto, yendo más allá de los límites del sistema y de la vivienda de su propiedad.

Las raíces del complejo de *welfare* desarrollado en Sagunto se pueden encontrar en las experiencias de gestión *paternalista* de la fuerza de trabajo desarrolladas en el País Vasco por el mismo Ramón de la Sota en sus empresas. Se tenga en cuenta, por ejemplo, lo que el había hecho en las minas de Setares donde esta actitud, como indica Torres, era a la base de la baja participación de los mineros de la mina en las huelgas. Otros ejemplos, en particular para la industria del acero, donde AHV ya había desarrollado en los primeros años del siglo un sistema de *welfare* articulado, eran sin duda conocidos por De la Sota, muy activo en mundo industrial vasco. Por último, no debemos olvidar que el era también un ferviente partidario del movimiento nacionalista vasco, donde se había desarrollada una corriente que quería fortalecer la presencia del movimiento entre los trabajadores de la industria a través de los sindicatos nacionalistas que proponen un objetivo común entre los empresarios y trabajadores vascos más allá de la lucha de clases centrado en la cohesión de la nación vasca en contraposición a las tendencias subversivas de origen externa.

El complejo de *welfare* desarrollado por Ramón de la Sota en la acción Sagunto era de vision muy amplia, en ella se encuentran las reflexiones de *paternalismo* anclados a la necesidad de mantener la mano de obra, como señaló Noiriél para el *paternalismo* en la industria siderúrgica francesa de principios del siglo XX, insertado en la tradición *paternalista* desarrollada por la empresa española en el cambio de siglo. Sin embargo, se observa, en la acción del CSM, una voluntad firme, detectable en la adopción de la gestión de toda la comunidad del Puerto de Sagunto, que no sólo puede ser limitada al control y mantenimiento en el lugar de la fuerza de trabajo, que muestra además una visión más amplia de las relaciones sociales en la empresa, en la que si no se puede hablar de la búsqueda de un espíritu de colaboración, sin embargo, se puede ver la presencia de una construcción de valores y objetivos comunes en torno a la empresa. De hecho, si de una parte no se encuentra en el caso español el trauma de la Primera Guerra Mundial que en otros países europeos industrializados había sido considerada como un laboratorio donde las empresas y los gobiernos desarrollan servicios e instituciones destinadas a limitar los efectos de la sobreproducción; e identificado como una fase divisoria entre la actitud paternalista y el desarrollo de una teoría de la gestión de personal (por las dificultades de organización que requiere el esfuerzo de guerra, para el apoyo a los trabajadores incluidos en la producción, a las pretensiones de los mismos en la empresa tras del regreso desde el frente). Por otra parte se desarrolló, como en otras partes del continente, el movimiento de protesta de los trabajadores que De la Sota tuvo que tener en cuenta, como lo hizo para otras empresas.

El experimento de Sagunto, que llegó en 1929 a un tamaño y articulación importante que nos llevó a avanzar en este análisis, se redujo drásticamente por la crisis económica que se extendió sobre CSM y participé a reducir de casi dos tercios el personal. La Guerra Civil marcó una fractura importante y luego la siguiente etapa, muy diferente en términos políticos y sociales.

AHV procedió a la re-activación del sistema de *welfare* desarrollado por CSM integrándolo con lo que se ha ya tenía en Bilbao. Sin embargo este proceso llegó a cruzarse con la política de *welfare* desarrollada por Franco donde las empresas fueron llamadas a ocupar un papel importante en el apoyo y la sustitución en algunos casos del Estado. En los años cuarenta y cincuenta se formó una condición especial en que un Estado autoritario, represivo respecto la contestación interna y un desarrollo industrial autárquico, movió al mismo tiempo algunas de las obras de *welfare* a las grandes empresas (donde estaban presentes). Una condición que recordaba, en parte, la de la Italia fascista, pero con un diferente grado de difusión del régimen en la sociedad. En este contexto, como ya hemos visto, la acción de la empresa y la acción del régimen se quedan confundidos siguiendo un camino indicado por el segundo - en el desarrollo de los servicios, la vivienda, etc. - mientras que la primera se mantuvo, en muchos elementos del *welfare* una su autonomía visible en las

inversiones que fueron mas amplia o mas altas en términos económicos de como requerido de la ley. Por lo tanto queremos traer estos primeros años el concepto de "paternalismo institucional" para distinguirlo claramente de las anteriores formas de intervención *paternalista*.

Los años cincuenta, sin embargo, muestran una ulterior evolución: a nivel político una apertura progresiva de la España de Franco, en el mundo del trabajo la introducción del *Jurado de Empresa* y, al final de la década, l'inicio del proceso de la ley en 1961 que dará lugar a la negociación a nivel de la empresa. AHV en paralelo implementa un programa de racionalización que se realizará sólo en combinación con la firma del Convenio Colectivo y se desarrolla en manera importante la acción social, llegando a ganar en 1959 el premio come a la "Mejora empresa social de España" concedió por el INV. La fase que se desarrolla, al menos en el contexto de la AHV, muestra características que se destacan de una visión *paternalista* de gestión laboral. El poder de negociación de los trabajadores y su capacidad de participar en la gestión de la obra social es aun muy limitada, hay en los años sesenta algunas peticiones y una función de asesoramiento para algunos servicios en los anos que siguen come se vé cuando el *Jurado de Empresa* participa en la gestión de la distribución de la vivienda y de las vacaciones. Sin embargo, se observa en la obra de AHV, de tamaño creciente, desde la acción en el campo de deportes a la respuesta a las demandas de los trabajadores (véase el caso de las vacaciones, las colonias de vacaciones para los hijos y los productos que se ofrecen en el economato), que ya comenzó (o quizás en parte reprende) la construcción de un sistema de *welfare* de empresa centrado en la comunidad de la empresa (y en el caso de Sagunto urbana). Esto recuerda cuanto desarrollado en los casos europeos de los años treinta y de los anos de la posguerra, pero con una cronología retrasada, y de hecho esta política de *welfare* es muy activa en los años sesenta cuando en Europa ya está en declive, sustituida por la ampliación *welfare state* del Estado y de la sociedad de consumo.