

SIDERÚRGIC@S

© 2013 Angélica Ramos

Edita: AFOHSA / Pensar Consulting S.A.L.

Edición cofinanciada por la Consejería de Economía y Empleo del Principado de Asturias a través de la subvención al proyecto de la Universidad de Oviedo: "Trabajo industrial: identidades, memoria y patrimonio" (Ref.: SV-PA-13-ECOEMP-48) dirigido por Rubén Vega.

Autora: Angélica Ramos Barrera

Fotografía: Alejandro Zapico

Traducción al inglés: Angélica Ramos

Corrección de textos en inglés: Silverio Moreda

Diseño de cubierta y maquetación: Trisquelmedia

Imprime: Gráficas Rígel

ISBN: 978-84-9704-800-2

Depósito legal: AS 00664-2014

Printed in Spain - Impreso en España

Serie Culturas del Trabajo Nº3

Agradecimientos

A los entrevistados, sin cuya desinteresada colaboración nada hubiera sido posible, ya que sus explicaciones son la columna vertebral del libro. Además de su testimonio, agradezco su paciencia, la aportación de material fotográfico y la implicación de sus familiares.

También a José Carlos Valdés, Javier Gancedo, Francisco Medina y Agustín Zapico, quienes, con buenas dosis de paciencia, me han enseñado a comprender el funcionamiento de la fábrica y me han echado una mano en innumerables ocasiones. A Mary Paz, quien nos ha cedido la foto del reparto de juguetes en Llaranes el día de los Reyes Magos y que, además, aparece en la misma.

A Irene y Alejandro, por su dedicación, paciencia y tiempo prestados. A Silverio Moreda por su inestimable ayuda con la traducción. A Isaac Bazán, por acompañarme a lo largo de parte de la aventura.

A Gerardo Alonso, Jefe de Comunicación de Arcelor Mittal, por facilitarnos el acceso a la factoría y guiarnos en nuestra visita a ella. Y al personal del Archivo Histórico de Asturias, por su esfuerzo e implicación en la localización de las fotografías antiguas de Adolfo López Armán.

Dearmaos y cautivos aportemos a estes tierras
yera'l friu y la fame, yera'l cantar de la muerte
Del Sur y del Esti: homes y muyeres
a trabayar a esta tierra xunto a los mares del Norte

Por eso, nun mos vengáis con cuentos
Por eso, nun mos llaméis coreanos
entre hermanos de mugor nun hai res de diferencia
pal capital somos toos indios de la mesma tierra.

[Canción: Indios. Grupu: Dixebra. Discu: Dieron en duru
(1997). Lletra: Xandru Fernández]



Es imposible comprender la historia reciente de Asturias sin hablar de ENSIDESA. Sus enormes instalaciones, que ocupaban alrededor de 15 kilómetros, y sus más de 22.800 trabajadores entre 1950 y 1978, dan buena cuenta de la gran importancia de esta factoría en la economía regional.

ENSIDESA marcó un antes y un después en la historia de Avilés, una pequeña y tranquila villa marinera. En primer lugar, debido a que su población pasó de 21.270 habitantes en 1950 a 85.111 en 1970.

En segundo lugar, por las implicaciones que este hecho tuvo: miles de personas, procedentes de otras provincias, llegaron a Avilés en sucesivas oleadas migratorias. Las primeras, trajeron a la villa miles de hombres dispuestos a trabajar en las duras obras de construcción de la fábrica. Uno de los oficios más conocidos y arriesgados dentro de la obra civil de ENSIDESA fue el de campanero, hombres que trabajaban en la cimentación de la industria, por debajo del nivel del agua. Una parte de quienes construyeron la fábrica entraron después a formar parte de ella, otros retornaron a sus lugares de origen. Las segundas migraciones, al contrario que las primeras, tendrían un carácter familiar y estarían orientadas a la consecución de un puesto de trabajo en la siderúrgica para uno o varios miembros de la familia.

Las emigraciones masivas a Avilés dieron lugar a una sociedad polarizada, en la que muchas veces los foráneos no eran

bien recibidos por los avilesinos “de toda la vida”, pese a que, en un primer momento, éstos habían declinado la posibilidad de entrar en la fábrica. Y es que, si bien los salarios en ENSIDESA al principio fueron muy bajos, los trabajadores contaron con una serie de beneficios tales como colegios de niños y de niñas, poblados con viviendas y economato de la empresa, asignación mensual de electricidad y carbón gratuita... que provocaron los celos de sus convecinos. Además, los poblados se situaban en la periferia de Avilés y algunos conformaban prácticamente una realidad aparte. Quizá, el caso más paradigmático de todos sea el de Llaranes: a orillas de la fábrica, con su propio economato, colegios e incluso piscina, podía prescindir completamente de Avilés. Tal era la fragmentación, que se manifestó en el terreno deportivo, donde, por poner sólo un ejemplo, se disputaban encuentros futbolísticos entre el Real Avilés y el Club Deportivo ENSIDESA.

Así pues, la vida de muchos de los moradores de estos poblados estaba marcada por la factoría en todos los ámbitos: eran trabajadores de la fábrica, tenían a sus hijos en un colegio de curas o monjas a cargo de ENSIDESA, habían estudiado o tenían hijos en la Escuela de Aprendices, practicaban actividades deportivas o lúdicas durante el fin de semana con los grupos de empresa de ENSIDESA, compraban en sus economatos... Este fenómeno, por el cual una empresa concede a sus trabajadores ciertos beneficios con el fin de adherirlos a su causa, se conoce como paternalismo. En el caso de la siderúrgica avilesina, se trataba de una empresa pública, con

lo cual estaríamos hablando de un paternalismo de Estado.

La inmensidad de la factoría, unida a la variedad y complejidad de tareas, hace imposible una lectura comprensiva de los testimonios sin un acercamiento previo al proceso productivo del acero. En ENSIDESA hubo dieciocho departamentos, cada uno de los cuales precisaba distintos tipos de profesionales y no siempre compartía la misma instalación. Así, por ejemplo, una persona podía pertenecer al Departamento de Grúas y estar en el taller de Laminación en Caliente o en la acería LD II. Por eso, a continuación, presentaremos un esbozo sencillo y meramente orientativo de los componentes principales de la fábrica y su función.

En primer lugar, se producía hierro. Para ello, el cok resultante de quemar carbón en los hornos de fosa, se mezclaba con hierro y otras sustancias fundentes en los cuatro altos hornos que llegó a haber en la Empresa. Como resultado de este proceso, se obtenía arrabio, es decir, hierro líquido. Cuando solidificaba, se obtenían lingotes. Después, los lingotes tenían que ser cortados en piezas más pequeñas, los slabs. Para ello, se utilizó la colada convencional y, con el paso de los años la continua, más rápida y barata.

Para la transformación de hierro en acero, ENSIDESA dispuso dos tipos de acería: la Siemens (con un funcionamiento más arcaico) y la LD (más moderna en cuanto a su funcionamiento). Ha habido tres acerías LD: la LDI y la LD II, diferentes res-

pecto a la modernidad de sus instalaciones, pero que llegaron a ser coetáneas en el tiempo y la LD III, de grandes dimensiones y tecnología mucho más avanzada que sus hermanas, que aún continúa en activo en Arcelor Mittal.

Una vez obtenidos los slabs, se laminaban en frío o en caliente, dependiendo de la utilidad que fueran a tener. Si se necesitaban railes o chapas para barco eran laminadas en caliente. Si se necesitaban elementos como bobinas o galvanizados, se laminaba en frío.

Además de las instalaciones ya mencionadas, otras de las más destacadas fueron: un taller electrónico; un taller de reparación y otro de fundición; dos torres de gasómetros; una industria química, para el aprovechamiento del nitrógeno sobrante en los procesos de fabricación; un parque de bomberos, que velaban por la seguridad en la Empresa; dos pantanos con sus correspondientes embalses, uno en La Granda y otro en Trasona; depuradora y sistema de refrigeración de agua dulce por medio de agua salada; una central térmica; sistema de distribución de energía eléctrica y de comunicación y telefónica; laboratorio; garajes; edificios de servicios del personal; oficinas de control técnico; ferrocarriles interiores... Los setenta kilómetros de ferrocarril y más de cuarenta de caminos, dan una idea del tamaño de la factoría.

La herencia de ENSIDESA perdura hoy en Avilés. En 1973 absorbió a las siderúrgicas asturianas tradicionales, integradas

en UNINSA. Fue en ese momento, cuando la planta de Veriña (Gijón), pasó a formar parte de ENSIDESA, que llegó a superar los 27.000 trabajadores. A lo largo de los años 80 y 90, sufrió sucesivas reestructuraciones en las que se redujo su plantilla y cerradas varias de sus instalaciones. En 1996, al ser adquirida por ARBED, se convirtió en una empresa totalmente privada: Aceralía. En 2001 fue comprada por ARCELOR, integrado hoy en día en ARCELOR MITTAL.

The recent history of Asturias is intimately linked to ENSIDESA. Its facilities sprawl over 15 kilometres, whilst it employed more than 22,800 workers between 1950 and 1978. The figures account for the importance of the plant within the regional economy.

ENSIDESA marked a milestone in Avilés history, a small and quiet marine town. Firstly, because its population increased from 21,270 in 1950 to 85,111 in 1970.

Secondly, ENSIDESA brought about the migration of thousands of workers from other Spanish regions, who came to Avilés in successive waves. Initially, thousands of men arrived to work in the construction of the plant. One of the most notorious and dangerous jobs within ENSIDESA was that of “campanero”; caisson workmen who laid the foundations of the blast furnaces, working under sea level. Some of these campaneros went on to join the production workforce of the plant, while others returned to their homes. In contrast, a second migrant wave was more family-based, where workers settled down with their families and there was often the prospect of employment within the steel factory for one or several members of the family.

Such large numbers of migrants resulted in a polarized society, where new settlers were not always welcomed by people born and bred in Avilés; even though the latter had often turned down the opportunity to work in the steel works. Initially

salaries were low; however, workers enjoyed other benefits, such as: education for their children, housing developments, company store, free coal and electricity... all of which caused jealousy amongst their neighbours. In addition, developments were often built in the outskirts of Avilés, and in some cases they constituted an altogether separate entity. Perhaps the most paradigmatic case was that of Llaranes; built up by the side of the plant, it had its own company store, school and even swimming pool. It was completely self-sufficient and independent from Avilés. Such was the fragmentation that in the sporting arena, football matches were held between Real Avilés and Club Deportivo ENSIDESA.

In this sense, life for ENSIDESA workers revolved around the factory; they worked in the workshops and furnaces, their children attended ENSIDESA’s catholic school, they had been trained or their older children were in training at ENSIDESA’s apprenticeship programmes, they practiced sport or leisure activities with ENSIDESA’s clubs, they bought at the company store... The phenomenon by which an organization grants benefits to its workforce, with the purpose of enlisting supporters of the cause, is called paternalism. In the case of a state-owned company such as ENSIDESA, we would be talking about State paternalism.

The sheer size of the plant, together with the wide variety and complexity of roles carried out, make it almost impossible to obtain an accurate understanding of the following interviews

without a preliminary approach to the process of steel-making. There were eighteen different departments within ENSIDESA, each one of them requiring different professional profiles and often working in different facilities. Thus, someone could belong to the Cranes Department, and be deployed at the Hot Mill or the Steel Mill LD II. Therefore, the next paragraphs will be devoted to providing a brief description of the main facilities of the plant and their role in the steel making process.

The first product to be obtained was iron. However, a previous step requires producing coke from burning coal in coke ovens. Coke was then molten with iron ore and other elements in one of the four steel mills that there were in the plant. The resulting product was pig iron, which solidifies into ingots. Further along, ingots were cut into smaller pieces or slabs; a process that took place initially in traditional casting and later on in continuous casting, which was faster and cheaper. The slabs could then be hot and cold rolled, depending on the final products. For example, sheet metal and rail profiles were rolled hot, whereas coils and galvanized steel were cold-rolled.

In order to transform iron into steel, ENSIDESA had two types of steel mills: a Siemens (with an older operation system) and the LD (with a more sophisticated system). There have been three different LD steel mills: LD I and LD II, which coexisted in time despite the former being an older version of the latter, and LD III, much bigger and modern than its predecessors and

still in operation at the Arcelor Mittal plant.

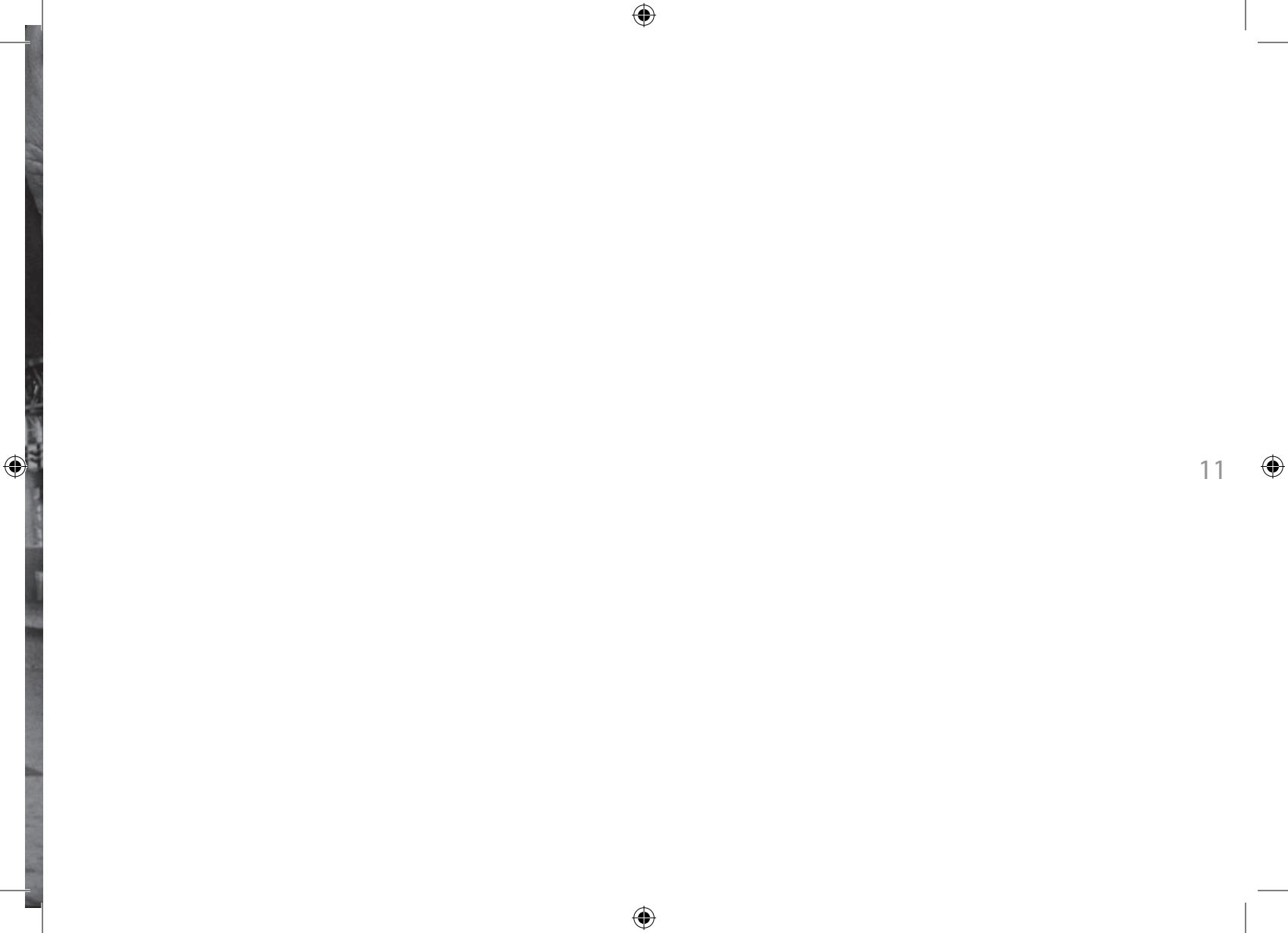
Besides the facilities that have just been described, there were many other significant parts to the plant, such as: an electronic workshop, a repair workshop and a smelting one, two gas holders, a chemical plant to capture and use the excess nitrogen from the manufacturing process, a fire brigade station, two reservoirs -one in Granda and another one in Trasona-, a water-treatment plant and a water refrigeration system, a power station, an electricity and communications distribution hub, a laboratory, garages, personnel buildings, technical control offices, seventy kilometres of internal railway and forty kilometres of roads. All of which will certainly provide a true sense of scale of the plant as a whole.

The heritage of ENSIDESA is still alive in Avilés. In 1973, ENSIDESA absorbed the traditional iron and steel Asturian factories, integrated back then as UNINSA. It was at that time when the facilities in Veriña also became part of ENSIDESA, resulting in an organization with more than 27,000 workers. Along the 1980's and 90's several restructuring processes took place, with subsequent job losses and some facilities being closed down. In 1996, with the take-over from ARBED, it became a fully private company: Aceralia. In 2001, it was bought by ARCELOR, nowadays integrated in ARCELOR MITTAL's group.



UN CRISOL
DE IDENTIDADES Y CULTURAS:
OFICIOS Y ENTORNO
SOCIAL EN ENSIDESA

A CRUCIBLE OF IDENTITIES AND CULTURES: TRADES
AND SOCIAL ENVIRONMENT AT ENSIDESA



Los testimonios recogidos en la presente obra tratan de acercar al lector del día a día en ENSIDESA y su entorno. No sólo en lo referido al ámbito estrictamente laboral, sino en lo alusivo a todo su entorno, ambiente o cultura. Intentan recrear la realidad de algunos de los trabajos más significativos (por su importancia numérica o su peculiaridad) dentro de la fábrica y representar a los miles de trabajadores que desempeñaron oficios como estos o similares. Lógicamente, los puntos de vista de los entrevistados no siempre coinciden en ciertos temas. Asimismo, es importante subrayar de nuevo la heterogeneidad de procedencias en la fábrica, ya que es primordial para entender en toda su riqueza los testimonios. Tal fue el fenómeno migratorio, que en el año 1960, sólo el 35% de los empadronados eran avilesinos, mientras que los extrarregionales alcanzaron el 38%. Es decir, en un municipio de casi 50.000 habitantes, únicamente la tercera parte de ellos habían nacido allí. La plantilla de ENSIDESA, contaba, entre

1950 y 1978, con aproximadamente un 44% de trabajadores foráneos. Del 56% restante de asturianos, pocos eran avilesinos. Se incluye un testimonio de un trabajador de la factoría de Veriña, perteneciente a ENSIDESA desde 1973, para ejemplificar los contrastes y similitudes que pudiera haber entre ambas plantas.

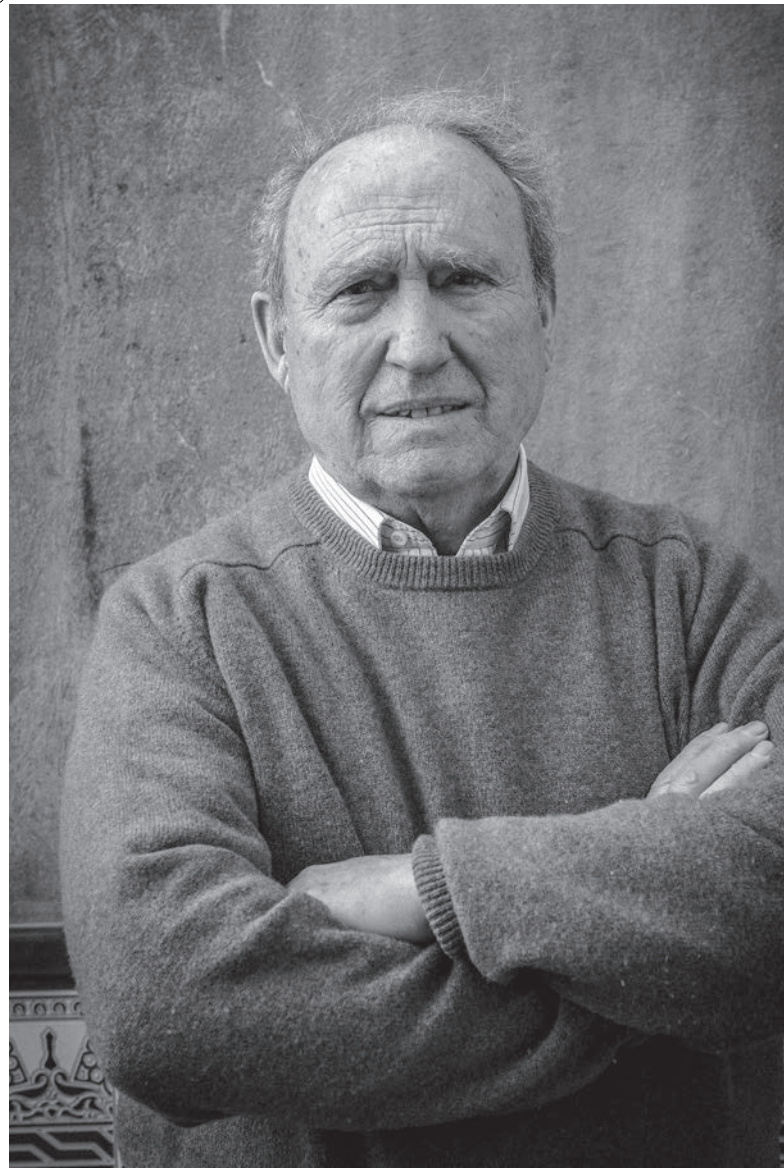
La organización del trabajo es difícil de entender para quienes no hayan trabajado allí. Como se ha mencionado anteriormente, había dieciocho departamentos, cada uno con diferentes niveles de cualificación. La división de cualificaciones era muy confusa e irreal en la práctica. Así que, en realidad, sólo había diferencias significativas a nivel de salarios, vacaciones y ayuda social entre empleados y obreros.

The accounts in this book attempt to bring the reader closer to daily life in ENSIDESA; not only from the point of view of labour but also its social and cultural contexts. It tries to recreate the reality of some of the most representative trades (for their peculiarity or numerical importance) within the factory, as well as to represent thousands of workers who carried out these or similar jobs. Obviously, interviewees will not always present the same opinions or points of view on a particular topic. Indeed, it is important to emphasize the diversity of experiences and backgrounds captured in these accounts. Migrations took place in such a large scale that by 1960 only 35% of Avilés population had been born in Avilés, while workers from elsewhere in Spain, out of Asturias, reached 38%¹. In other words, only a third of its 50,000 inhabitants were natives of Avilés. Workforce of ENSIDESA

between 1950 and 1978 was made up of approximately 44% foreigners and 56% Asturian, with few of these from Avilés itself. There is also the account of a worker from the facilities of Veriña. This plant was absorbed by ENSIDESA in 1973. This account intends to establish some of the differences and similarities between both plants.

The organization of work could seem difficult to understand for those who have never worked in the plant. As it has been mentioned, there were eighteen different departments, each of which had its own internal scales in terms of qualifications. These internal subdivisions were rather confusing and impractical. So, in reality, the main significant differences were those between qualified and manual workers, in terms of salaries, holidays and social benefits.

ANTONIO GARCÍA



Antonio García

De origen cántabro. Jefe de equipo técnico en el Departamento de Organización. Jefe de turno en laminación en frío. Trabajó desde 1957 hasta 1992.

Yo fui aprendiz de la Naval de Reinosa durante cuatro años. Allí escogí el oficio de modelista. Sin embargo, en la naval de Reinosa era muy difícil ascender porque había unos profesionales buenisimos, gente ya mayor. El oficio nuestro exigía tener bastante experiencia.

Ser modelista consiste en hacer en madera las piezas que luego se van a fundir. Los modelos van a moldería, se meten en arena, queda la silueta dentro y luego se echa el caldo de hierro o acero pa sacar las piezas. Entonces era un oficio que estaba en pleno auge. Estamos hablando del año cincuenta y tantos.

Vine para aquí como modelista, pero me pasó lo mismo que en Reinosa: tenían la teoría de que tenías que tener cuarenta o cuarenta y pico años pa ser oficial de primera. Hice la prueba de modelista, les gustó, pero me dijeron que por qué no la hacía de delineante, que era más fácil que ingresara. El oficio de modelista, tienes que saber muchísimo dibujo y dibujar los planos en tableros pa luego hacer las piezas. O sea, que son oficios emparejados. Un buen modelista es un buen delineante. Yo estaba encantado de poder ser delineante por-

que éstos ya eran empleados y no obreros. En aquella época, de ser obrero a ser empleado había una diferencia abismal. La jornada del empleado era de siete horas, tenías jornada intensiva, veinte días de vacaciones, cuando las del obrero eran diez días, ganabas mucho más...

Vino gente muy especializada, muy buena. Aquí había una ventaja: aparte del sueldo tenías la prima de producción, la ayuda del carbón, el plus por distancia, la casa...hubo que hacer eso pa que viniera la gente.

Mi época de trabajo como jefe de turno en laminación fue una época muy dura, sobre todo por los horarios y porque yo no estaba acostumbrado a los turnos. Además, tenías mucha responsabilidad: llegaba la hora de marchar y tenías que dejarlo preparao pa los que entraban. En la época mía, coincidió también que se puso en marcha el tren de laminación de hojalata y no marchaba bien. Y claro, el responsable de aquello era el jefe de turno.

ENSIDESA era una madre. A la gente que venía, le daban todas las facilidades del mundo. De la pensión en la que estuve inicialmente unos meses, pasé a la residencia de empleados de ENSIDESA. Desayunabas, ibas a trabajar y volvías a la residencia a comer. Era como un hotel: te sentabas, venían las chicas y te ponían la comida. Se comía muy bien. Luego, como no había coche, cogías el tren para volver a trabajar.

En aquella época no protestabas porque no te dejaban tampoco, había una vigilancia terrible. Una noche, salimos a Avilés, que tenías que ir andando, y por una patada que pegamos a un bote, vinieron los policías de la Armada, nos metieron en el calabozo. A mí no me dieron, pero a uno por protestar le dieron unos castañazos... Tuve que pagar cincuenta pesetas de multa. En la fábrica, la gente que estaba marcada, estaba vigilada. Pero yo nunca me metí en nada de eso. A mí, mi madre me decía de joven que no me metiera en historias políticas, porque no valían más que para llevar malos tragos. A mí nunca me pidieron nada, ni me preguntaron si era de derechas o de izquierdas. Cuando llegaba el 18 de julio o una fecha así, a lo mejor a los más destacaos les mandaban ir al cuartel. Pero nunca se metían contigo para nada.

Antonio García

He is from Cantabria (Spain). He was technician team leader at the Planning Department and shift leader at Cold Rolling, between 1957 and 1992.

I had been working as an apprentice for four years at Naval de Reinosa's factory. I chose to be a modeller there. Promotion opportunities were scarce, since there were fantastic professionals there, very senior people. A lot of experience in the trade was a requirement.

Modelling consisted of making on wood the moulds of the pieces which would later be melted. You would place the moulds in sand, to obtain the profiles where you would pour cast iron or steel, to get the final pieces. It was a trade at its peak then. I'm talking about the 1950's.

I came here as a modeller but I had almost the same problem as in Reinosa: it was believed that someone had to be in his forties in order to be a highly skilled worker. I took the detailing exam. I was successful but they suggested me to take the exam for draftsmen, where I would have more possibilities of joining the factory. As a modeller, you have to be very good at drawing, draw the blueprints over your board before making the pieces. So they are similar jobs; a good modeller makes for a good draftsman. I was extremely pleased at the possibility of being a draftsman, since that entailed being

a highly-skilled worker, as opposed to a manual one. Back then, there was a massive difference between the two. As a highly-skilled worker you had a seven-hour day's work, twenty days of leave, whereas manual workers only had ten, you would also earn much more...

Many highly-qualified people came to ENSIDESA at the time, very experienced people. There were perks: besides the salary, there was a productivity bonus, some free coal, mileage allowances, accommodation... all these things in order to recruit people.

My time as shift leader at Cold Rolling was quite hard, especially because of the shifts. I wasn't used to that. You also had a lot of responsibility: it was clocking out time and you still had to make sure everything was up and running for the next shift coming in. It also coincided with the start-up of the tinsplate rolling mill and things weren't going well. And obviously the person responsible was always the leader on duty.

ENSIDESA was like a mother for all of us. New people had all kind of support to settle down. Initially I stayed in a guest house for the first few months. But soon I moved to the company's workers' residence. You had breakfast, went to the plant and back to the residence for lunch. It was like a hotel, you just sat down and they would bring you the food. The food was very good. Then, having no car, you would catch

the train to go back to work.

Back then you weren't allowed to protest, there was an extremely tight surveillance. One night we'd gone out in Avilés, you had to walk into town. One of us kicked a can and the Armed Police picked us up and we were put in a cell for the night. They didn't beat me, but there was someone who complained and he got a licking. I had to pay a 50 pesetas fine. In the plant, those who were marked men were under constant vigilance. For that reason, I never meddled with politics. When I was young my mother would always tell me not to get caught in politics, because it would only lead to sour experiences. I was never called up for anything, nor asked whether I was right-wing or left-wing. When the 18th of July came around, or any other significant date, maybe the most conspicuous were called to the station. But they would never mess around with you.

JESÚS GUTIÉRREZ



Jesús Gutiérrez

De Origen leonés. Trabajó primero como gerente del Hotel Residencia de Ingenieros de ENSIDESA. Ingresó en la propia fábrica en 1962 como conductor de vehículos. Pasó al Departamento de Ordenadores como operador y más tarde, como programador analista. Se jubiló en 1992.

De aquella, nadie sabía andar con los ordenadores, no había especialistas ni ordenadores en España con tal cantidad de datos. Cuando empezaron a entrar los ordenadores en los bancos, en ENSIDESA ya había programadores. Aquí había personal de IBM: tres o cuatro programadores enseñando a programar y dando cursos.

Al principio, la nómina se hacía con un lapicero y de forma manual. Había mucha gente dedicada a hacerla. Se cerraba el día quince y se cobraba el día treinta, porque esos quince días los necesitaba la empresa para hacer la nómina. Después, se empezó a hacer con los ordenadores y ya se pagaba de un día para otro. A la hora de hacer las nóminas de los trabajadores, se cogía la ficha maestra con los datos del individuo. Había otras fichas con el trabajo que había efectuado en el mes, que eran las que se perforaban. A final de mes, la maestra iba para un sitio y las demás para la basura, porque no servían para el mes siguiente.

Estando de operador, se inauguró el ferrocarril de Avilés a

El Ferrol. Vino Franco a inaugurarlo. Y uno que trabajaba conmigo, llegó vestido de azul, con un correaje y una pistola. Era de la Guardia de Franco y trabajaba en mi departamento. Otro, tenía siete pistolas en casa y era también de la Guardia de Franco. Ellos creerían que estaban comportándose bien porque chivaban y todo eso. Te enterabas de que eran chivatos porque convivías con ellos: hoy ves un detalle, mañana otro, cuando pasa un año, terminas sabiendo que algo pasa. Si viene muerto de sueño porque dice que anoche estuvo en Turón, ¿Qué hizo él en Turón cuando estaban de huelga allí? Yo sé por circunstancias que el jefe de la Policía y de la Guardia Civil, era un empleado de ENSIDESA. El Régimen lo había metido allí pa que chivara, informara, controlara... Mucha gente ni siquiera lo hacía porque le pagasen, sino porque eran adictos al Régimen.

Aquí vino mucha gente sin cultura social, que habían vivido como esclavos, obedeciendo, no razonando. Ni compañerismo ni nada. Llegaron, ganaron un sueldo, tenían comida suficiente, que muchos venían de pasar hambre... No querían saber nada de nada. Y no lo entendían tampoco. En este barrio hubo montones de escuelas de adultos para analfabetos. No fueron todos los que tenían que haber ido. La gente no se dedicaba más que a trabajar y a beber en el bar. Se vieron con un sueldo, con el economato, y ahí se acabó la vida. Había departamentos donde la gente estaba más concienciada, aquellos en los que había gente procedente de la cuenca minera, de los Altos Hornos de Vizcaya... Pero la mayor parte de

la gente, cuando detenían a uno, decía: “Si le han detenido, por algo será, algo habrá hecho”.

Jesús Gutiérrez

He is from León (Spain). He first worked as ENSIDESA Engineers' Residence manager. He joined ENSIDESA's plant in 1962 as a driver. He then became operator and programmer analyst at the IT Department. He retired in 1992.

Back then, no one knew how to run a computer. There weren't computers or specialists in Spain able to handle any significant amount of data. When banks began to introduce computers, there were already programmers at ENSIDESA. People from IBM: three or four programmers giving training and teaching how to programme.

Initially, payrolls were done in pencil, by hand. There were many people employed to do them. Every month, timesheets were collected on the 15th and payday was on the 30th. The company needed those fifteen days to work out the payroll. Once computers were introduced, it was all done within 24 hours. In order to work out the workers' payslips, you needed the master record, with individual details of every one on the payroll. There were also other slips, with the specific tasks carried out by each worker during the month. But at the end of the month, the master record was filed and everything else was thrown away, because you couldn't use them for following month.

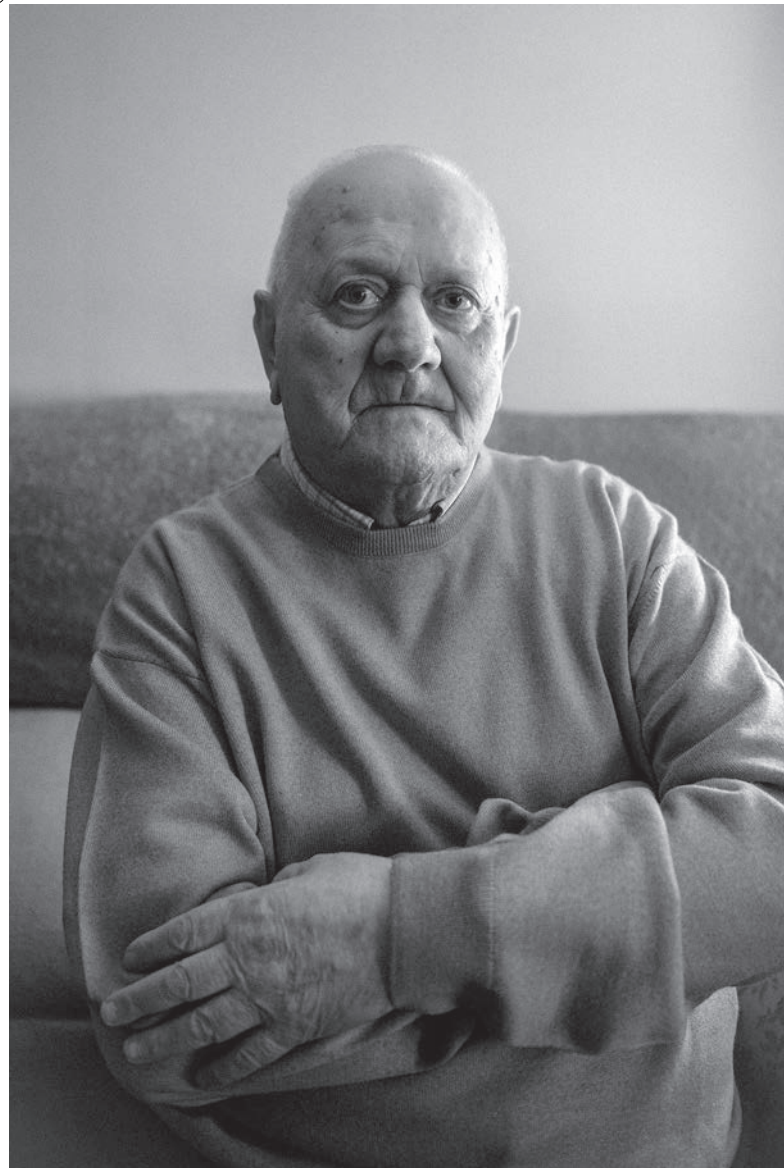
While I was working as an operator, the railway branch

between Avilés and Ferrol was opened. Franco came to the launch. A man who worked with me arrived that day fully dressed in blue, holstering a pistol. He was in Franco's Guard while working in my department. There was someone else who had seven pistols at home; also in Franco's Guard. They must have believed that they were doing the right thing: reporting people to the police, that sort of thing. You would find out that they were informers because you worked with them every day: one day you picked up on something, the next day something else. After a year or so, you knew there was something going on. For example, one day he arrives knackered because he spent the previous night in Turón. What was he doing in Turón while miners were on strike there? I even got to know that a Police and Civil Guard chief was an ENSIDESA employee. Franco's regime had infiltrated him in order to inform, report etc. Many people weren't even doing it for money, but because they were devotees of the regime.

Many people who came here had no social consciousness at all, they were used to living like slaves, following orders and not thinking. No sense of comradeships or anything. They had a job, enough food to put on the table, some had effectively lived in hunger up until then. They weren't interested in anything else. They didn't understand it either. In this area, there were loads of literacy courses for adults. Only a small number of people attended; compared to all of those who could have attended. People only cared about work and drinking in the bar. All of a sudden they had a salary,

company store, other social benefits... that was it for them. There were other departments where people had a stronger sense of awareness, with people from the mining valleys, from the steel mills in Vizcaya... But for most of the people, if someone was arrested, they would simply say: "It must be for a reason, he must have done something."

ANTONIO
MEDINA



Antonio Medina

De origen malagueño. Vino a Asturias a trabajar en la obra civil de ENSIDESA como campanero, a principios de los cincuenta. Una vez dentro de ENSIDESA, desempeñó labores de peonaje en Laminación en Caliente. Trabajó en la factoría desde 1969 hasta 1989.

La gente tenía muy mala imagen de las campanas¹, cogías miedo porque te decían que si moría uno... La gente tenía un miedo a las campanas... y yo también, al principio. Nos dijeron que teníamos contrato de eso, pero nos ofrecieron trabajo fuera de las campanas, porque hacía falta gente pa trabajar. Cuando ya conocí yo la cosa, pedí pa las campanas, porque se ganaba más.

Para entrar a las campanas, te hacían un reconocimiento médico, que consistía en una analítica, te miraban la tensión... ahí trabajabas a presión con el aire. La jornada laboral era de seis horas. Te metías allí en una cámara con aire a presión y tenías que abrir la puerta, meterte, cerrar aquella puerta y

¹ Las campanas o cajones indios son un tipo de cimentación utilizadas en superficies acuáticas, como la marisma sobre la que se construyó ENSIDESA. Mediante su hincia en la roca, se logra alcanzar una superficie firme que permite sustentar estructuras pesadas. El trabajo en las campanas consistía en extraer barro hasta que el cajón se asentaba en el fondo firme. Para ello, se requería trabajar por debajo del agua, valiéndose únicamente de aire comprimido para evitar el hundimiento repentino de la estructura de cimentación, que sepultaba a los trabajadores.

abrir otra, para mantener la presión del aire. La gente hacía muchas burradas. Depende a la presión que estuvieses, ibas a una cámara de descompresión y allí te metían el doble de presión. Tanto para salir como para entrar, había que esperar que las puertas se abrieran y el tiempo dependía de la cámara de descompresión. Nosotros teníamos que buscar la roca, porque toda esa zona, donde se asentaría la fábrica, era zona de marisma. Una vez que encontrábamos la roca, hacíamos una cala, se llenaba de cemento y se cimentaba. Había bloques de campanas como esta habitación de grandes. En la zona de los hornos altos, había dieciocho o veinte metros de profundidad. Ibas cavando, sacabas la tierra y lo que encontraras. Lo sacabas con cubos que subíamos por la chimenea de la campana hasta las boquillas, donde había dos obreros. Desde dentro, cerraban la tapa de arriba y, golpeando el hierro, llamaban al boquillero. Dependiendo de si daban un golpe o dos, se abría la boquilla de la derecha o de la izquierda. Se encendía también una luz pequeñina, pa señalar, pa saber qué boquilla había que abrir y evitar que se equivocara el boquillero. Pa subir y bajar los cubos era todo eléctrico. Pero para bajar y subir la gente, en la pared había unas escaleras de hierro, ibas bajando peldaño a peldaño.

Hubo accidentes a causa de la poca cantidad de cemento que utilizaron en la cimentación para ahorrar dinero: poca cantidad de cemento y mucha arena. La gente que moría en las campanas, quedaba allí para los restos, que yo sepa, ¿con qué los iban a sacar a dieciocho metros? Era mentira que había

tantos accidentes, era más la mala propaganda que tenían. Las campanas estando bien y habiendo un capataz que controlase que no fuera gente borracha... A algunos no los dejaban entrar porque no estaban en buenas condiciones.

Los metros que profundizabas en la campana, tenían una prima. Y a lo mejor no te los pagaban. Y se armaba un follón. Pero de aquella no pasaba nada, te pegaban dos porrazos y pa fuera. Tuvimos de huelga y todo. Hubo una vez que nos pusimos de huelga porque nos bajaron de golpe de veinte a diez pesetas y no entramos. Nos sentamos allí delante, pero en al momento teníamos allí cuatro o cinco coches de la policía pa ver lo que pasaba.

Antonio Medina

He is from Málaga (Spain). He migrated to Asturias in the early 1950's to work at the construction of ENSIDESA's plant as a caisson worker. He then became part of ENSIDESA's workforce, working as a labourer at Hot Rolling Mill between 1969 and 1989.

Caissons² would get very bad press; you would get scared because you heard stories of people getting killed... People were afraid of caissons and so was I at the beginning. We were hired as caisson workers but we were actually offered work away from them, where labour was also needed. Once I got to know what it was all about, I asked to work inside because you would earn much more.

To work in the caissons you had to pass a health check; you had your blood pressure checked, blood tests... since you were going to work in compressed air. Work days were six hours long. You would get in a chamber with compressed air, you had to open the door, get inside, close that door and then open another one, in order to keep the air pressure. People would

² Caissons are a type of foundation used under the water or marshlands, such as the one ENSIDESA was built on. The objective is to find solid rock able to support the weight of very heavy structures. Work in the caissons consists in digging out the mud until the chamber rests on solid ground. Thus, it was necessary to work below water level, using compressed air in order to avoid the sudden collapse of the foundation structure, which would also bury all the workers.

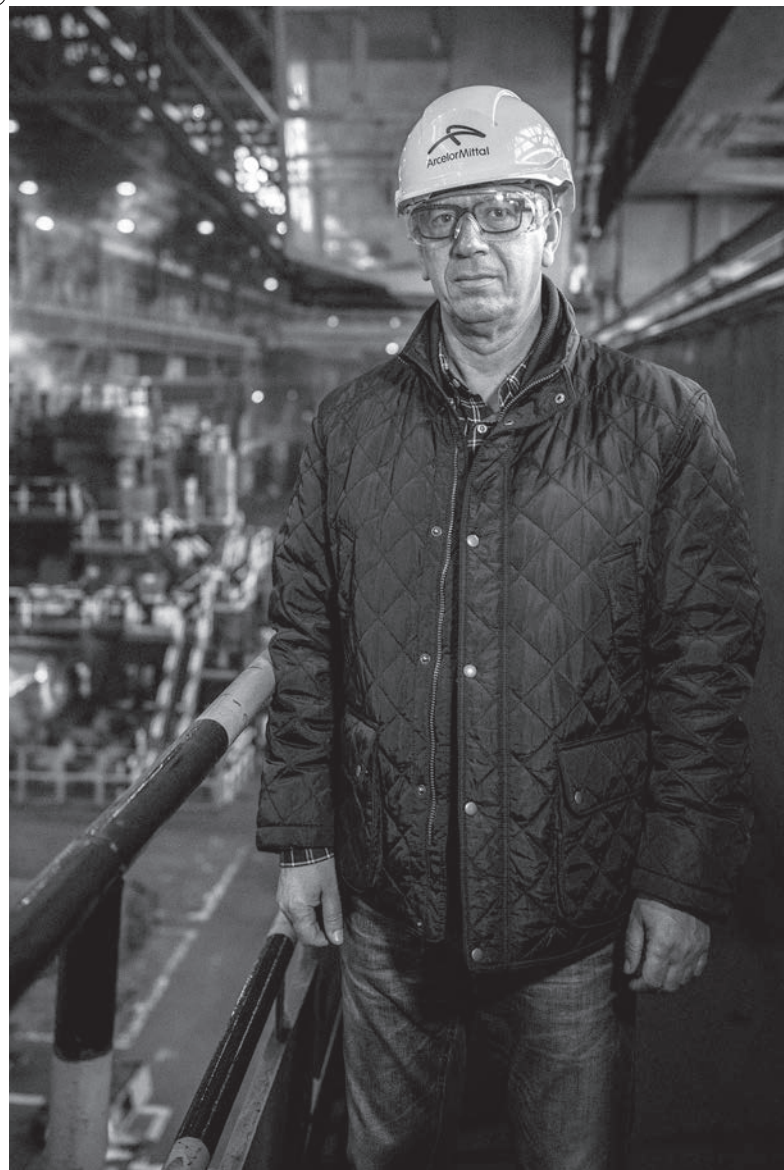
do many stupid things. Depending on what pressure you had been exposed to, you would then go to a decompression chamber and take twice that pressure. Both for going in as well as coming out, you had to wait for the doors to open, which depended on the decompression chamber. We had to look for solid rock, since most of the area where the plant stands was a marshland. Once we found rock, we would dig a shaft, fill it up with cement and lay the foundation. There were caissons as big as this room. The area where the blast furnace stands was eighteen, twenty metres deep. You were digging and taking out the soil and whatever you found. You would take it out in buckets, which were then lifted through the caisson's chimney up to a manhole, operated by two workers. Still inside, they would shut the first door, while clunking the iron to call a third man outside. Depending on whether it was one or two clunks, he would open one manhole or another. A tiny light would also come on, to signal, to know which manhole to open and avoid mistakes. There was an electric system that lifted and brought down the buckets. But workers used an iron ladder, drilled all along the wall; you had to go down step by step.

There were accidents due to the small amount of cement used in the foundations, in order to save money; a lot of sand and not enough cement. People who died in the caissons were left there, as far as I know. How would they get them out, eighteen metres deep? It wasn't true that there were so many accidents; it was more down to the bad press they would

get. In the caissons, doing things properly and with a good foreman ensuring no one does down drunk... Sometimes people were turned back because they weren't in good shape.

As a caisson worker, you had a bonus according to the number of metres you had dug. Occasionally, they wouldn't pay the bonus. And there was an almighty row. But back then it would amount to nothing. They would give you a thump or two and end of the story. We were on strike and all. Once we went on strike because of a cut back from twenty to ten pesetas, all at once, so we refused to go down. We just sat down in front of the entrance, but soon enough there were four or five police cars to find out what was going on.

FRANCISCO MEDINA



Francisco Medina

Desempeñó labores de mantenimiento en el Departamento de Grúas, primero en laminación en caliente y posteriormente en la acería LD III. Trabajó en ENSIDESA desde 1977 hasta 2003.

Yo quería ir a trabajar, porque de aquella había trabayu a retorcer en la construcción. Mi padre dijo que ni hablar mientras él pudiera pagarme los estudios. Me mandó presentarme a los exámenes de acceso a la Escuela de Aprendices de ENSIDESA.

En base a la nota del examen te asignaban una clase. Si tenías un notable o un sobresaliente, te ponían en el A, con los que eran eléctricos-electrónicos. Tol mundo quería ir pal A, porque no se ensuciaban: estaban en un salón de la hostia, con su bata blanca, sentaos en un banquín enredando con los transistores. Nosotros, en el otro lao, teníamos que estar con el soplete, la pinza, dando martillazos pa doblar una chapa... Los otros grupos, el B y el C, eran los de siderometalúrgicos. Los del A eran los de primera división, como nosotros decíamos, eran menos. En la Escuela tenías clase teórica por la mañana, hasta las doce y en el taller, de tarde.

El paso por la Escuela de Aprendices se notaba en que, como decían ellos, ya veníamos estudiaos. Porque los que estaban allí, los vieyos, como decíamos nosotros, ninguno había he-

cho oficial. Habían entrado todos de las empresas auxiliares de montajes a ENSIDESA directamente. Entonces, a nosotros nos trataban como si fuéramos guajes pequeños, como si fuéramos hijos. Lo peor es que, cuando pasas de la Escuela a la empresa, te das cuenta de que todo lo que viste en la Escuela no te val pa nada. Tienes que adaptate a lo que ya funciona allí.

Entré a ENSIDESA en el Departamento de Grúas, en laminación en caliente. Nosotros llevábamos todas las grúas. Había sobre cincuenta grúas. Teníamos que repararlas todas. Eran ocho o nueve naves, cada una de un kilómetro de largo. Reparabas la grúa y volvías a la oficina y te decían otra que estaba averiada. Las grúas dan muchas averías. Había mucho polvo en el ambiente, se filtraba... además, las grúas estaban muy viejas ya. Entonces, era avería tras avería.

La huelga del 76 me cogió en la Escuela de Aprendices. Paramos y fuimos andando hasta la empresa pa apoyar a los que estaban en huelga. Había mucha incertidumbre. Nadie se atrevía a hacer nada por eso. Franco había muerto, pero toda la jefatura y toda la estructura era la misma. Había mucha desconfianza. Nadie se atrevía a dar un paso adelante pa marcarse porque no sabía lo que iba a venir.

La reconversión se vivió con mucha incertidumbre porque no sabíamos cómo iba a ser la cosa. No sabíamos si iba a salir adelante todo, cómo iba a quedar, el futuro...La gente no creía

que fuera a cerrar porque era del Estao. No nos esperábamos que se privatizara, lo primero. Ese era el pensamiento que tenías tú. Lo que no sabías era el que tenían ellos. Primero, el Estao se quedó con una parte. Pero el siguiente paso fue privatizarlo todo. En el momento que el Estado dejó de tener un poder ahí, estábamos todos con la mosca detrás de la oreja. Hasta que no hablaron de abrir la nueva acería... Si no llegan a hacer la LD III, ENSIDESA hubiese desaparecido. Más tarde, se hizo la Marcha del Hierro, pero ya no por el futuro de la instalación, sino por el de la gente, por cómo iban a quedar. Con las jubilaciones, tol mundo quedó muy contento, que yo sepa. Al principio, tenían mucho mosqueo. Tampoco te informaban bien. Pero luego se vio que quedaban bien, que no era tan malo como te podían decir.

Francisco Medina

He worked as a maintenance assistant at the Cranes Department, first in Hot Rolling and then in the Steel Mill LD III. He worked from 1977 to 2003.

I really wanted to have a job, because in those days there were tones of work as a builder. My father said “no way”, as long as he could afford me an education. He told me to sit the entrance examination for ENSIDESA’s Training School.

Depending on your results, you would be set in one group or another. If you had an A or a B in your exam, you would go to set A, to study electronics. Everyone wanted to go there because you wouldn’t get your hands dirty: you would be in a bleeding good workshop, in a nice white coat, sitting in a workbench playing around with transistors. Us, on the other hand, we had to be with a welding torch and tongs, hammering sheets into shape... Sets B and C were iron and steel workers. Those in set A were the Premier League, as we called them, there were less of them. At the School, you would have formal lessons in the morning, until twelve o’clock, and workshop in the afternoon.

That stint at the Training School was noticeable in that, as the others said, you had your studies. The ones who were already in, the oldies, as we called them, hadn’t had any proper training. They had all been hired by ENSIDESA directly from

its subsidiary companies. So they would treat us as kids, as their children. The worst part is that, when you moved from the School to the company, you realised that everything you had learnt in training was good for nothing. You simply had to adjust to how things were done there.

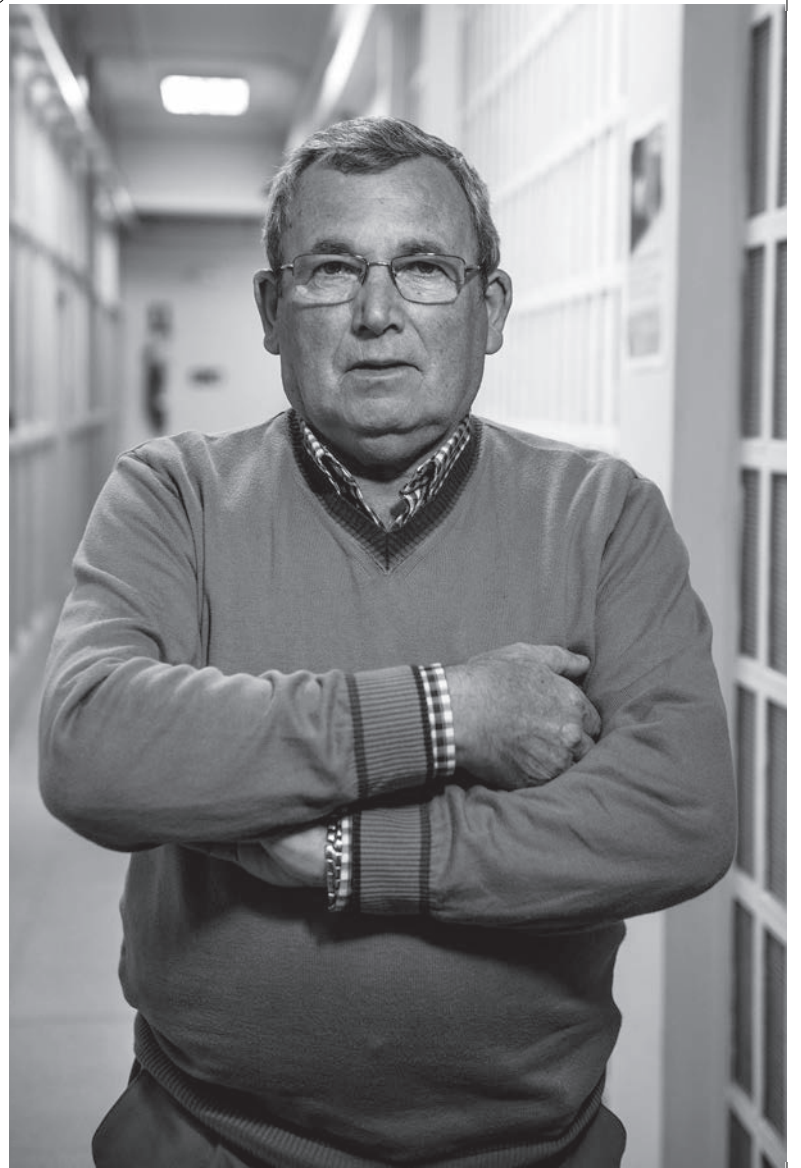
I joined ENSIDESA's Crane Department in Hot Rolling. We ran all the cranes' maintenance. There were about fifty cranes and we were responsible for repairing all of them. There were eight or nine industrial units, each one kilometre long. After repairing a crane, you went back to the office and they would assign you another one which had broken down. There were many breakdowns. There was also lots of dust in the air, everywhere... besides, the cranes were very old. So there were breakdowns over and over.

I was in Training School when the strike of 1976 came about. We stopped and walked to the plant to support all of those who were on strike. There was a lot of uncertainty. No one really dared to do anything. Franco had died, but all the leadership was the same. There was a strong climate of distress. No one dared take a step forward and make a stand, cause you didn't know what the future held.

The restructuring plans were very uncertain times, because we didn't know what it was all about. We didn't know whether all the plans were gonna go ahead, what it would look like, the future... People didn't believe the plant would close

down because it was a national company. We didn't expect the privatization, first of all. At least, that's what was in your mind. But you didn't know what was in theirs. First, the State held a part of it, but the next step was the complete privatization. From the moment the State stopped having any saying, we were all on the lookout. Till they started talking about opening the new steel mill... If they hadn't built LD III, ENSIDESA would've disappeared. Later on, there was the Iron March, which wasn't for the future of the plant, but for that of the workers. With the early retirement plans, everyone was settled quite happily, as far as I know. Though at the beginning, it got everyone's dander up. There wasn't a lot of information either. But then people realised that it was a good settlement, that it wasn't as bad as you had heard.

JOSÉ LUIS
LÓPEZ



José Luis López

Asturiano (Corvera). Comenzó trabajando para las empresas auxiliares de la obra civil de ENSIDESA. En 1968, entró en la fábrica en labores de mantenimiento en el puerto. Le trasladaron a la LD II y posteriormente estuvo en mantenimiento de grúas hasta 2005.

En ENSIDESA se supo apreciar y valorar la capacidad y formación de muchos trabajadores. En cierta medida, por egoísmo de la jefatura y también por conveniencia. No creo que se haya sabido valorar por espíritu moral o ético. No cabe duda que hubo muy buenos profesionales y gente muy preparada y habilidosa para determinados trabajos.

La etapa de la que más orgulloso me siento fue aquella en la que trabajé con los aprendices. A día de hoy la mayoría de ellos son maestros, otros peritos y cuando me encuentro con ellos, siento todavía cierta satisfacción porque gracias a lo que yo les pude transmitir, ellos supieron encauzar su vida y hoy gozan de una estabilidad mayor que, de no haber sido así, no hubieran tenido.

La policía social, comprada por la dirección de la fábrica, te metía en las taquillas personales propaganda y luego, venían y te miraban la taquilla. Hubo mucha persecución. O fingías por todos los sitios, o dabas un poco la cara y quedabas condenado. Al principio, la gente pasaba. Hay que tener en cuenta

que Asturias no tenía gente suficiente para la industria. La mayoría vino de fuera, se juntó una cantidad de gente desorbitada. Había gente aquí que llamábamos: “los estómagos agradecidos”. Esos debían el favor al señorito que les había mandao p’acá y no querían significarse. Pero, de alguna manera, ellos fueron dejándose ir, porque luego empezó la empresa a recortar beneficios. Al recortarles los vínculos sociales y encontrarse situaos empezaron a ver que esto necesitaba un cambio. Se empezaron a apuntar a asociaciones, a colaborar con entidades ciudadanas...

Hubo una época en la que había cierta relación de compañerismo entre ENSIDESA y las contratas. En los montajes se gana mucho más que en ENSIDESA, con lo cual, alguna gente, pasaba a ENSIDESA y luego salía otra vez pa montajes. Pero a partir del 72, ENSIDESA empezó a ir mejorando económicamente, sobre todo a raíz de la fusión con UNINSA. El sueldo casi se nos triplicó y la desigualdad que había con los montajes ya se equilibró. Ahí ya teníamos otros beneficios de los que los otros carecían, como un economato. Los de las contratas empezaron a criticar a los de ENSIDESA. En primer lugar, por un sistema, que a mí entender fue inventao por el sistema político para desunirnos. Se empezó a pagar a los de los montajes en “sobres amarillos” las horas extraordinarias, pluses...les metían en nómina sólo el salario base, con lo cual, cuando uno de estos operarios se jubilaba quedaba con un sueldo mísero.

En un principio, en ENSIDESA no se miraba nada por la seguridad de los trabajadores. Cuando teníamos que reparar las fuentes de rayos gamma, que eran peligrosos, debíamos ir con un traje, que no te lo daban. El de instrumentación iba con un aparato que debía pitar en caso de detectar altos niveles. Pero nunca pitaba porque estaba trucado. Alguien de la dirección tenía que saber que aquello era malo porque en otros países ya se daban trajes para proteger a los obreros. Luego protestamos y nos dieron unos mandiles de cuero que aislaban, aunque no mucho. Así ahora está muriendo gente, después de quince y veinte años, como el caso del uso de trajes de amianto, que era tóxico. Hay otras enfermedades derivadas. A quienes trabajan en las acerías, por ejemplo, se les puede pegar grafito en los pulmones. Además, el humo, derivado de la fundición del arrabio, la chatarra y eso, con oxígeno es muy tóxico.

José Luis López

He is from Corvera (Asturias). He first worked for subsidiary companies in the construction of the plant. In 1968 he became part of ENSIDESA; initially working in maintenance at the company's port. He was then transferred to the blast furnace LDII and was eventually transferred to the Cranes Department, where he worked until 2005.

ENSIDESA did appreciate and value the skills and training of many of its workers; to some degree, owing to the greed of the leadership and also because it was convenient. I don't think that they valued their staff because of their professional or moral values. It is for certain that there were many good professionals, people who were very well trained and very skillful in their own trades.

The role that I feel most proud about is having worked at the Training School. Nowadays, most of those apprentices are qualified metal experts, engineers etc. When I bump into them, I still feel a sense of satisfaction that thanks to what I may have been able to teach them, they were able to guide their lives, have a profession and these days they enjoy a security and stability that otherwise they wouldn't have.

The secret services were being paid by the leadership of ENSIDESA. They would leave propaganda in your personal locker; then come again and check it. There was a lot of persecution.

Either you pretended to go along or you would make a stand and face the consequences. Initially, people didn't care. You must take into account that Asturias didn't have enough qualified workers for this industry. Most of the people came from other regions; a huge amount of people came together here. Some of them we called "grateful stomachs". They were indebted to the playboy or ward boss who had got them the job and sent them here, so they wouldn't stand up for anything or anyone. But somehow, they got carried along, when the company started cutting back on benefits. They had been part of the company for quite some time, but now it was the company which was gradually eroding their social and economic benefits. So they started to feel there was a real need for change. They joined community groups, collaborated with social initiatives...

There was a time when there was a relationship of comradeship between ENSIDESA workers and those of its subsidiary companies. In a subsidiary company you make much more money, so some people went on to work for ENSIDESA and then moved back to a subsidiary. However, after 1972, ENSIDESA started to do much better financially, particularly after the merge with UNINSA. Our salaries almost tripled and the gap that there was in relation to subsidiary workers was bridged. In addition, we had benefits that others didn't, such as the company store. Subsidiary workers began to resent us; mainly, because of a particular practice made up by the political class in order to cause a rift between us. They started

to pay subsidiary workers' over time, bonuses etc. in "yellow envelopes", so in their payslips they only had their basic pay. By the time of their retirement, any of these workers would have a pitiful pension.

At the beginning, ENSIDESA didn't care about the health and safety of its employees. Whenever we had to repair the gamma ray sources, which were very dangerous, we ought to be wearing protective jumpsuits that the company never provided. The person in charge of all the technical equipment wore a device that would beep if high level of radiation were detected. But it would never beep because it had been tampered with. Managers must have known that it was harmful because in other countries all the workers were wearing protective jumpsuits. When we complained, they gave us some kind of leather aprons that didn't do a lot in the way of insulation. Thus, people are dying now, fifteen or twenty years later; like in the case of the asbestos suits, which were toxic. There are also professional illnesses. Lungs of workers in steel mills may be affected by graphite. Besides, smoke from melting pig iron, scrap etc. is highly toxic.

ANTONIO PEÑARROYA



Antonio Peñarroya

Ingeniero de formación, procedente de Madrid. Pasó un período de pruebas en Estudios Técnicos de Mantenimiento, tras el cual trabajó en la LDII a cargo del ordenador del convertidor. Más tarde, desempeñó su trabajo en el Departamento de Investigación Operativa. Trabajó desde 1969 hasta finales de los noventa.

En la informática de procesos, el ordenador tiene ya metidos los programas, pero requiere un mantenimiento porque dichos programas nunca están bien al cien por cien: incluso aunque todo funcionara bien, la práctica en el taller variaba y había que adaptar los programas a esa variación. El ordenador que dirigía la carga del convertidor, tenía un modelo de cálculo de carga, sobre el cual había que investigar, había que perfeccionarlo. Además, al estar en un sitio infame, con polvo, calor, vibraciones, el ordenador se paraba. Cuando eso sucedía, el primero que llegaba era yo. Tenía que saber lo suficiente para saber dónde se había parado, qué programa había fallado, en qué posición... Además, en estos casos de averías, venía un técnico de mantenimiento de electrónica. Él miraba la parte electrónica de las tarjetas, de los circuitos, del disco...Yo miraba qué había que hacer con los programas, las modificaciones necesarias.

Al principio, se notaron diferencias entre las jerarquías. Había gente que se conocía, uno por ejemplo, que era perito y otro

ingeniero y le decían al ingeniero: “en el taller, que te trate de usted”. Había también mucha protección a los obreros. No se les podía cambiar de sitio así como así, porque tenían su norma establecida, su convenio...Estaban más protegidos que nosotros, yo creo, porque nosotros no pertenecíamos al convenio colectivo, teníamos un convenio particular con la empresa.

Yo creo que la incorporación de mujeres ingenieras en ENSI-DESA no sentó igual en todos los sitios. En Investigaciones Operativas no había ningún problema, no había prejuicios, porque cuando una persona vale, resuelve problemas y se la recibe bien. Pero Producción, yo creo que no era un sitio adecuado para mujeres. Particularmente, yo lo pienso así porque había que tratar con los obreros. Una chica que estuvo con una beca, se escandalizaba porque oía decir tal cosa a los obreros. Claro, cuando un señor, se pega un martillazo en un dedo, qué va a decir...

Estuve en Estados Unidos en dos acerías. Nos mandaban allí como formación. Íbamos en grupo. Yo fui directamente al área del modelo de convertidor. El convenio que tenía ENSI-DESA con ellos, era que teníamos derecho a toda la formación, menos lo que estuviese en experimentación. Nos enseñaban la instalación de ellos, cómo operaban... Nosotros hacíamos las preguntas, íbamos con temas ya más o menos preparaos, sonsacábamos algo a la gente, porque tampoco te lo decían todo...Luego elaboraba un informe de lo que había

estado haciendo allí. ENSIDESA aplicaba estos conocimientos. Era una renovación no sólo de conocimientos teóricos, sino de maquinaria, se podían actualizar las máquinas.

Antonio Peñarroya

He is an engineer from Madrid. He completed his probation period in Technical Studies at Maintenance, after which he worked at LDII in charge of the computer systems of the converter. He eventually moved to the Operational Research Department. He worked for ENSIDESA between 1969 and the late 1990's.

In IT process automation, the computer already has all the necessary programmes, but it still requires maintenance, since those programmes are never a hundred per cent accurate. Even when everything was running smoothly, practice at the workshop would change, so you had to adapt the programme to the practice. The computer that controlled the load of the converter had a load calculation model, but you had to look into the model and perfect it. In addition, being in such a dreadful place, with dust, heat, vibrations, the computer would stop. When this happened, I was the first person to arrive. I needed to know enough as to locate where it had stopped, which programme had failed, at what position... On these occasions, we would also have an electrical maintenance technician. He would check the electrical components of the cards, circuits, disk... And I would look into what to do with the computer programme, which adjustments were needed.

At the beginning, there were strong hierarchical divisions. People who knew each other well, say, for instance, that

one was a metal expert while the other was an engineer. The engineer would be told: "In the workshop he should address you as 'usted.'" Workers also enjoyed a great deal of protection. They couldn't be transferred just like that, because there were set rules, they had their agreement... They had more protection than us, I think. We were out of the collective agreement; we simply had a contract with the company.

I think that recruitment of female engineers in ENSIDESA didn't have the same reception across departments. At Operational Research there wasn't a problem, no prejudices; when a person is able, they get the work done and everyone is happy. But, for example, in Production, I don't think that was a good place for women. There, you had to deal with workers. There was once an intern who was shocked at overhearing the workers' foul language. But of course, if you have a worker smashing his finger with a hammer, what would you expect him to say?

MARY PAZ
SÁNCHEZ



Mary Paz Sánchez

Natural de Gijón. Entró a la factoría como mecanógrafa en el Departamento de Organización. Pasó al Departamento de Transportes. Desempeñó su labor en ENSIDESA desde 1962 hasta 1997.

De aquella, ENSIDESA era “la marquesa” que tenía autocares, furgonetas, taxis... Había un servicio completo, no faltaba de nada. Yo fui para Organización. Entré en una sala mecano-gráfica con tres compañeras más. Allí, se hacían las descripciones y las valoraciones de los puestos de trabajo, porque cada puesto tenía una, dependiendo de lo que hicieran, de otros factores como la nocturnidad, si el trabajo tenía riesgos...que daban puntos. Con el reajuste de Organización, sobrábamos unas cuantas. Entonces yo, que era la primera para elegir, digo: “Bueno, pues voy para Transportes, que está más cerca de Llaranes”. Y en Transportes vine casi a jubilarme. El recuerdo de las compañeras es maravilloso.

Aquí en Llaranes, para entrar a trabajar como mecanógrafas, se examinó gente de Avilés, de Gijón... de todo. Yo tenía compañeras de Zamora, otra de Burgos, cuyos padres vinieron pa Llaranes. También conozco a muchas hijas de los de Arija, que son los que vinieron para Cristalería Española, que trabajaron en ENSIDESA. Nos veíamos para repartir los juguetes. A mí, me tocó un año. Era precioso. Se hacía en la Plaza Mayor de Llaranes. Se adornaba, estaban vestidos los Reyes.

Era cuando ENSIDESA era rica. Había juguetes para todos los hijos de los trabajadores, ¿Tú sabes qué colas?

Mi padre era pagador, pero somos cuatro hermanos: el mayor era auditor, estaba en auditorías; la segunda soy yo; el tercero estaba en Formación, que era donde daban los cursos y la pequeña, es la que sigue, todavía que está en Veriña. Éramos todos de ENSIDESA. Por eso decía yo que si cerraba ENSIDESA, ninguno podía ayudar al otro.

Mi padre y mi madre eran los que querían que entrase en ENSIDESA. Los que sí te podían decir algo sobre dejar de trabajar eran los novios. Hubo amigas mías del colegio, que el novio, con el que se casaron después, les decía: “Mi mujer no trabaja, trabajo yo”. Después se arrepintieron mucho. Yo lo tenía muy claro. A mi novio, le dije: “Si me caso, yo voy a seguir trabajando. Porque mi vida, es mi vida. Tú eres tú, yo soy yo. Siempre es mejor pa vivir tener dos sueldos que uno. Pa nosotros y pa los hijos que vengan. ”. Siempre pensé lo mismo. Si te quedas viuda, si te separas... ¿Por qué voy a depender yo de nadie? Mi madre siempre decía: “Ay fía, no dejes nunca de trabajar, que estar en casa todo el día con la bayeta...”

La primera manifestación fue cuando estaba la UCD en Avilés. Nunca se me olvida. Y un nerviosismo... era la primera vez que vivíamos aquello, como yo nunca estuve metida en política ni nada... Pero participé en todo lo que creía que era

necesario.

A las huelgas, iba por varias motivaciones, según la ocasión. A lo mejor yo no estaba de acuerdo con algunas huelgas y como yo, muchísima gente. Pero siempre les tocaba a los del taller. El taller, lo teníamos debajo de las oficinas. Alguna vez, cuando venían los piquetes, estábamos mirando por la ventana cuando salían y los del taller nos hacían algún gesto, y con razón. Nosotros mirando por la ventana y ellos marchando para casa. Entonces, hacíamos la huelga por solidaridad con los compañeros, más que otra cosa. Pero después, [en la época de la reconversión] cuando fuimos a Madrid íbamos a luchar por el puesto de trabajo nuestro y el futuro.

La gente de los comercios protestó, por lo menos, con las huelgas de la Transición. Decían: “Qué querrán estos de ENSIDESA”. Se veía cuándo cobraba ENSIDESA. Es que no era sólo la empresa, eran todas las auxiliares de alrededor. Llegamos a ser veintitantos mil productores entre Veriña y Avilés. Nos criticaban, pero después, con el tiempo, se dieron cuenta de que cuando no se cobraba en ENSIDESA, repercutía en los demás.

Mary Paz Sánchez

She is from Gijón (Asturias). She joined ENSIDESA as a typist in the Planning Department. She was then transferred to Transport. She worked for ENSIDESA between 1963 and 2005.

Back then, ENSIDESA had the nickname of “the Marquise”: it had coaches, vans, taxis... you name it. I joined the Planning Department. I started in a team of typist with three other colleagues. We were writing job descriptions and assessments; every position had one of each, depending on what the role was, but also other factors such as night-shifts, risks... all of that was part of the assessment. When the Department was being restructured, some of us were no longer needed. I was given first choice. So I said: “I’d like to go to Transport, since it’s nearer Llaranes”. And I stayed in Transport until retirement. I have beautiful memories of my colleagues.

Many people came to Llaranes to sit the entrance examination to be a typist; people from Avilés, Gijón... all over the place. I had colleagues from Zamora, another one from Burgos, even their parents relocated to Llaranes. I also know many people who came to work in Cristalería Española, once the plant in Arija (Burgos) closed down. Their children worked in ENSIDESA. We would meet every year, to give out Christmas presents. It was beautiful. It was held in Llaranes main square. There were Christmas decorations everywhere, and even the

Three Wise Men. It was when ENSIDESA was rich. There were toys for all the workers' children. You wouldn't imagine the queues!

My father was always good for the money, but we are four siblings: the eldest was an accountant, I am the second, the third child was in Training School, and the youngest, who is still working in Veriña. We all worked for ENSIDESA. That's why I would always say that if one day the plant closed down, there wouldn't be any help for any of us.

It was my parents who wanted me to work at ENSIDESA. The one who perhaps would put you off the idea would be your boyfriend. I had school friends whose boyfriends, and later husbands, would say: "My wife will not work once we marry, I will be the breadwinner." Later on they regretted it. But I'd always had it very clear. I told my boyfriend: "If we get married, I will carry on working. That's your life and this is mine. We will always make a better living with two incomes; us and the children that we may have." I've always thought that way. If one day you divorce, or become a widow, I wouldn't depend on anyone. My mother would always say: "Oh, child, you carry on working, nothing worse than spending all day cleaning at home..."

The first demonstration was with the UCD government in Avilés. I will never forget it. I was very excited and nervous... it was the first time that I was doing something like that;

I'd never been into politics or anything. But I took part in everything I thought was necessary.

I joined each strike for different motivations. Sometimes, I wouldn't completely agree with the strike, or it wouldn't concern me directly; and there were many other people in the same situation. But it was always people in the workshop who bore the brunt. The workshop was right below the offices. Sometimes, you would see the picket line, we were watching from the windows as they were walking out. People from the workshop would look up and gesture at us, they had a fair point. We were staring out of the window while they were walking home. So we would join the strike out of solidarity, above anything else. Later on, [during the restructuring] when we marched to Madrid, you were fighting for your job and your future.

Store owners would complain because of the strikes; certainly during the one at the time of the Transition period. They would say: "What do these ENSIDESA workers want now?" On the other hand, everyone could tell when it was payday at ENSIDESA. It wasn't only the plant, but also all the subsidiary companies around it. At its peak, there were twenty one thousand workers between Veriña and Avilés. We were criticized. However, later on, people realized that if we weren't paid, everyone else suffered too.

MANUEL
TAIBO



Manuel Taibo

Es asturiano, aunque su familia procedía de Galicia. Comenzó a trabajar en la fábrica en 1977 y desde entonces, prácticamente ha pasado por toda la cabecera de la fábrica. A día de hoy, continúa en activo.

Ya era tradición y aparte lo más fácil, ir a la Escuela de Aprendices, que estaba integrada en Llaranes. En la Escuela, te empezabas a construir como hombre porque veías que en dos o tres años estabas trabajando. Era como un proceso de maduración acelerada. De ahí, entrabas en la fábrica a trabajar y a cursar el tercer año de Escuela. Llegabas allí y te encontrabas a tus vecinos; a tus compañeros de deportes de los grupos de empresa, que eran un poco mayores que tú; a tu padre... Mi padre constituyó los grupos de empresa junto con otra gente. Nacen siguiendo el modelo inglés del capitalismo paternalista. Intentan promocionar lo máximo posible el que los trabajadores tengan un desarrollo social alrededor mismo de la fábrica. Se busca, no sólo crear una homogenización social entre gente de distintas procedencias, sino tener una vinculación social extra a la fábrica. Nosotros, todo el cambio de ENSIDESA a la privatización no sólo la vivimos mal en términos económicos o estructurales, sino también desde un punto de vista anímico porque la inmensa mayoría nos considerábamos “empresa”. Ahora mismo, en Arcelor Mittal hay segundas y terceras generaciones de ENSIDESA. Vivíamos eso con intensidad. Habíamos representado ENSIDESA

y los colores de ENSIDESA en España o en el extranjero haciendo deporte. El colegio de los Salesianos era el colegio de niños integrado en el barrio, a expensas de ENSIDESA. Era un círculo total. Yo no soy de acero de milagro. Yo me siento de ENSIDESA porque es como si la fábrica fuera una aldea y trabajásemos en las tierras que la rodean. Es un tema de compañeros y pareceres comunes.

Desde ENSIDESA, todo se vivía de una forma más conservadora, lo cual no favorecía el entendimiento. Había poca gente que se moviera porque se estaba en la clandestinidad, pero se movía. De hecho, hay un momento en que la Escuela de Aprendices apoya una huelga de ENSIDESA porque se habían despedido a varios compañeros de la fábrica y automáticamente, se suspende a todo el alumnado la matrícula. Parte de mi familia, muchos profesores, vecinos, tenían miedo, hablaban muy bajo de ciertas cosas, había mucho miedo, muchas sensaciones contenidas. Me acuerdo de hacer preguntas y no querer contestarme. La construcción política está en los hijos de los emigrantes. Los padres vivieron esto con muchísimo miedo: a lo que podía suceder políticamente, al qué dirán...

Llaranes era un barrio muy homogéneo en color, en estructura vertical, donde no había antenas, donde no había coches. De pronto empiezan a florecer las antenas (antes íbamos de casa en casa a ver la televisión, cuando había alguien que la tenía). Había una única centralita de teléfono, donde todo el mundo bajaba a hablar o mandar un telegrama. Allí había

un contacto vecinal tremendo. Las ideas, la interculturalidad, también fluía.

Con los años, prácticamente recorrí toda la cabecera de la industria, donde de un departamento a otro había cambios increíbles: a nivel de herramientas, a nivel de métodos de trabajo, de prevención de riesgos...Pasas de sitios donde con muy poca herramienta puedes desempeñar tu trabajo, a lugares mucho más complejos tecnológicamente.

A nivel laboral, no me siento para nada realizado profesionalmente con mi trabajo en ENSIDESA. No me gustaba y creo que se han empeñado en que ni a mí, ni a la mayoría nos gustase. Creo que ENSIDESA nunca ha valorado el patrimonio humano como se debería para llevar a buen término cualquier tipo de empresa. Yo aprendí en el deporte que el equipo puede tener grandes estrategias y grandes dotaciones materiales, pero si no tiene jugadores capaces de desarrollar un juego en común, no va a ganar un partido. Lo que quiero decir con esto, traducido a la antigua ENSIDESA, es que no se nos tuvo en cuenta. Soy consciente de que dentro de ella estaban algunos de los mejores profesionales de Asturias. Pero si dentro de tu empresa no lo valoran... Era un monstruo muy grande, nosotros no podíamos hablar realmente con quienes tomaban las decisiones. Hicieras más o hicieras menos, ganas más o ganas menos, daba igual. Con este tipo de situaciones te acomodas. Al acomodarte no creces y al no crecer, ni te enriqueces tú ni enriqueces tu producto, lo que trabajas.

Manuel Taibo

He is from Asturias, of Galician background. He joined the company in 1977, since then he has worked in management across almost all departments of the company. Currently, he is still in service.

Joining the Training School in Llaranes was almost the local tradition and the most straightforward professional prospect. It was at the School where you became a man, because you knew that in two or three years' time, you would be working. It was a fast-track route to maturity. You would start work at the plant during your third year in School. You would get there and come across your neighbours, your team mates, your father... My father, amongst other people, was involved in starting the social clubs of the company. They were created following the English model of capitalist paternalism. Its aims are to strengthen the ties between the workers' personal and social spheres and the company. The ultimate goal was not only an important degree of social uniformity amongst people of different backgrounds, but also to create an additional social bond between the worker and the company. For us, the whole process of privatization of ENSIDESA was not only a negative experience from a financial or structural point of view; for us there was also an emotional angle because "we were" the company. Right now, in Arcelor Mittal there are second and even third generations of ENSIDESA workers. It meant a lot to us. We had competed

for and represented ENSIDESA in Spain and abroad while taking part in sporting tournaments. The Salesian School was everyone's local school, and it was financed by ENSIDESA. It was a very tight circle. Sometimes I even think that I might be made of steel. I feel part of ENSIDESA because for me the company is a village and we work on the arable land around it. It is a matter of friendships and shared values.

Within ENSIDESA, there was a prevailing conservative attitude, which jeopardised any possible climate of respect and tolerance. Only a minority of people were politically active, and always in secrecy. As a matter of fact, there was one occasion when the Training School decided to back a strike at ENSIDESA as a response to the dismissal of several colleagues at the plant. The immediate reaction was to cancel the enrolment of an entire cohort of students. Part of my family, many teachers, neighbours... people were afraid, certain things were only discussed in hushed voice, there were loads of repressed emotions. I remember asking questions and my seniors avoiding giving me an answer. Political construction and awareness lie here with the children of those migrants. Their parents lived in fear, loads of fear: to what the political future would be, to what people would say...

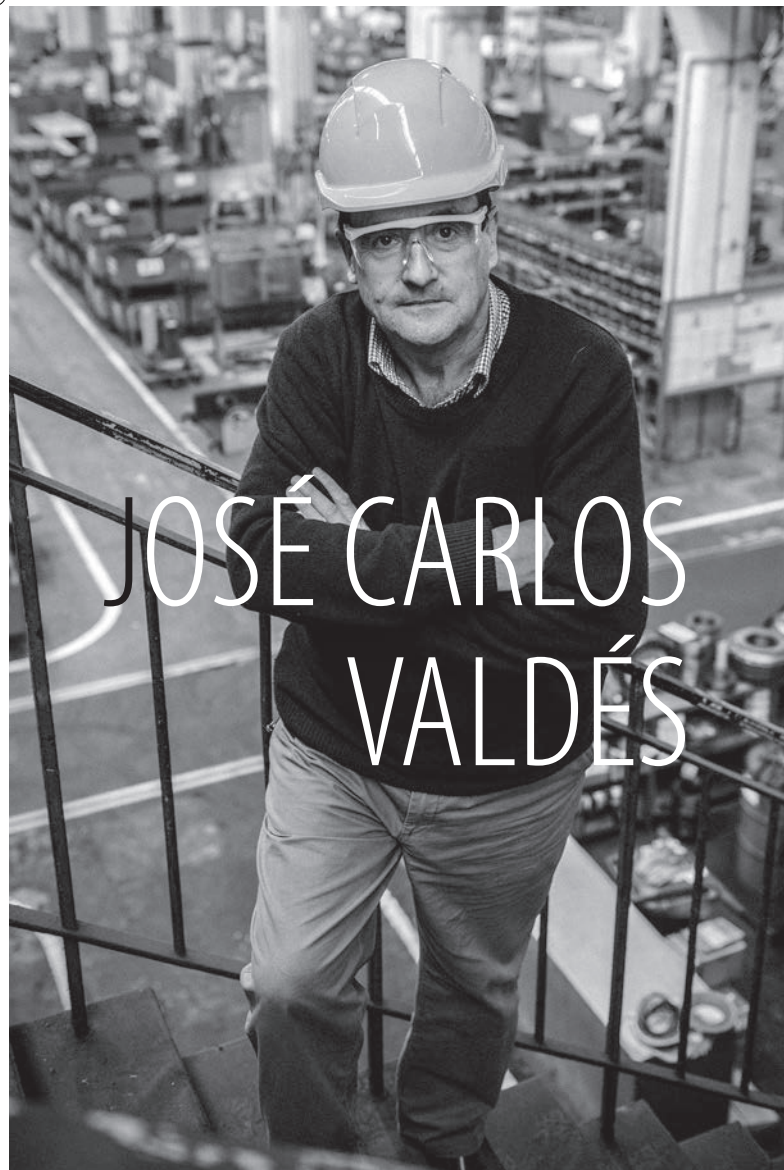
Llaranes was a very uniform suburb, in its local colour, vertical structure... there were no cars, no TV aerials. Suddenly the first aerials arrived –before that, we would call round all of the few neighbours who owned a television set. There was

only one telephone office, where everyone would go to make a phone call or send a telegram. You had extremely close relationships with your neighbours; as a result, it was a very diverse and multicultural context.

Over the years, I have worked in management across almost all departments of the company. There were huge differences from one department to another; from the point of view of tools, to production processes or health and safety... There were places where with a very simple set of tools you could perfectly carry out your job, whereas other places were much more technologically complex.

From a professional point of view, I don't feel fulfilled at ENSIDESA. I didn't like it and it's as if they were determined that no one enjoyed their job. I think that ENSIDESA has never valued its workforce properly, in order to be a successful company. I learnt from sport that a team may have great tactics and loads of resources, but if it doesn't have players who are able to play as a team, it will never win the game. Bringing this analogy to what it was like in ENSIDESA back in the day, I feel that we were never taken into account. I am aware that some of the best professionals in Asturias worked for us. But if you aren't given the recognition, you aren't appreciated... it was simply a huge monster; we could never speak directly to the people who made the decisions. Whether you worked more or less, whether you earned more or less, it didn't make any difference. So, in this kind of work

environment, you simply get comfortable, you stop growing and developing. So, in the end, you aren't developing, and your product hasn't developed either.



José Carlos Valdés

Ovetense. Trabajó en el Departamento de Instrumentación. Desempeñó su labor desde 1965 hasta 2008.

En el año 54, arrancamos p'aquí, a una vivienda de la empresa. Uno de los ganchos que había era la ayuda social. La empresa cargó con un aspecto social importante: viviendas, carbón, electricidad, colegios, iglesia, hospitalillo...todo eso no daba dinero, pero de alguna forma, daba beneficio social a la gente y lo que no cobraba en sueldo, lo tenía en el economato con cosas baratas, los colegios gratis...

Durante la reconversión, ya se vio que la empresa se venía abajo, que no era "mamá" ENSIDESA, que tragaba con todo o casi todo. Ya empezaban las cosas a cambiar en la propia organización y en la disciplina. Ya no era una fábrica como conocimos los primeros, que era la "mamá" que nos cuidaba a todos. Ya no teníamos ninguna gracia con la empresa, ni la empresa la tenía con nosotros, ya no se le perdonaban cosas.

En temas de seguridad, quiero pensar que ENSIDESA se volcó. Nunca nadie fue a la oficina a por unas botas de seguridad o guantes y se lo negó. Cuando lo hubo, que en un primer momento no lo hubo. Había unos trajes de amianto, que luego se dijo que eran cancerígenos. Pero lo que no hay que pensar es que esto fuese intencionado. Se compraría más barato o lo que fuera, pero no sabían que eran malos. Las normativas de

seguridad de la empresa eran estrictas, otra cosa era que no se cumplieren por parte de los trabajadores.

Hay mucha leyenda alrededor de la empresa y además, leyenda malintencionada. Aquí se trabajó mucho y muy duro. Yo pienso que fue una empresa cuasi ejemplar.

Yo empiezo a pensar y en la Escuela de Aprendices, hijos de la gente de Avilés había realmente muy pocos. La gente de Avilés no tiró pa ENSIDESA, no quiso. Si después se arrepintió y empezó a hablar mal...No se acuerdan de los beneficios que tuvieron. El comercio avilesino, los médicos particulares... Todo el mundo empezó a subir a causa de ENSIDESA.

Yo estoy orgulloso de haber pertenecido a ENSIDESA. A día de hoy, yo no concibo la vida sin ENSIDESA. Creo que no había mucha gente que compartiese mi sentimiento. Es más, yo conocí a gente casi rebotada. Alguno que no fue a la celebración del cincuenta aniversario de la Escuela de Aprendices, y además manifestó su desprecio. Hubo quien tampoco fue a recoger la medalla de reconocimiento a nuestros cuarenta años en la empresa. En último extremo, la casa que tiene quien manifestó este desprecio, la compró con el sueldo de ENSIDESA, sus hijos han estudiado con el sueldo de ENSIDESA... ¿Es que el Régimen nos tenía que haber hecho a todos ricos, universitarios, doctores...? No es que haya que ser un estómago agradecido, pero lo contrario tampoco.

Yo estuve en la huelga del 76 por la ola que me lleva, sin ninguna participación. Ni me acuerdo por qué fue. Yo sé que me fui pa casa, que estuve castigao, que acabé cobrando malamente, estando fuera de la empresa vigilados por la policía, que hubo alguna algarada y unos estacazos allí en Avilés, ninguna cosa escandalosa. Dentro de la fábrica no hubo ni sabotaje ni nada, se cumplieron los servicios mínimos, se aislaron los hornos, yo creo recordar que estuve una semana en casa... Secundé la huelga porque la secundaben todos. Nunca estuve muy significao absolutamente de nada. Los que no estamos significados somos de derechas, por lo visto. Entonces había que ir a la huelga. Llegó el ingeniero y nos preguntó si íbamos a trabajar. Yo al principio dije que sí, pero al ver que todos decían que no, que estaban de huelga de brazos caídos, dije que yo tampoco. Yo siempre fui antihuelga. Siempre fui arrastrao a las huelgas, yo creo que no dan resultado. A mí eso de negarse a trabajar...

José Carlos Valdés

He is from Oviedo (Asturias). He worked at the Instrumentation Department from 1965 to 2008.

We came over in 1954, moving into a company's house. That was one the big pulls, all the social benefits: housing, coal, electricity, schooling, church, clinic... all of that wasn't income, but it had a positive impact on people's lifestyle. Your salary wouldn't be amazing, but then you had subsidised shopping at the store, free education...

During the restructuring period, it was already perceived that the company was coming down; it was no longer "mum" ENSIDESSA, which would put up with everything or almost anything. Things began to change, in the organization itself, in the expectations. It was no longer the plant that we, the first generation, got to know; the "mum" who would look after us all. We no longer had any gesture towards the company, neither the company had them with us; things we no longer overlooked.

When it comes to health and safety, I want to think that ENSIDESSA did everything it could. Never once did anyone go the store for safety boots or gloves and be turned around empty-handed; as long as the company had the equipment, that is, because in the early days many items of safety equipment were non-existent. There were those asbestos suits

which later on were supposed to be carcinogenic. But you cannot think that it was a deliberate decision. It could be that they were cheaper, or whatever, but people didn't know that they could be harmful. Health and safety regulations were strict at the company; a different story was to what extent workers followed them.

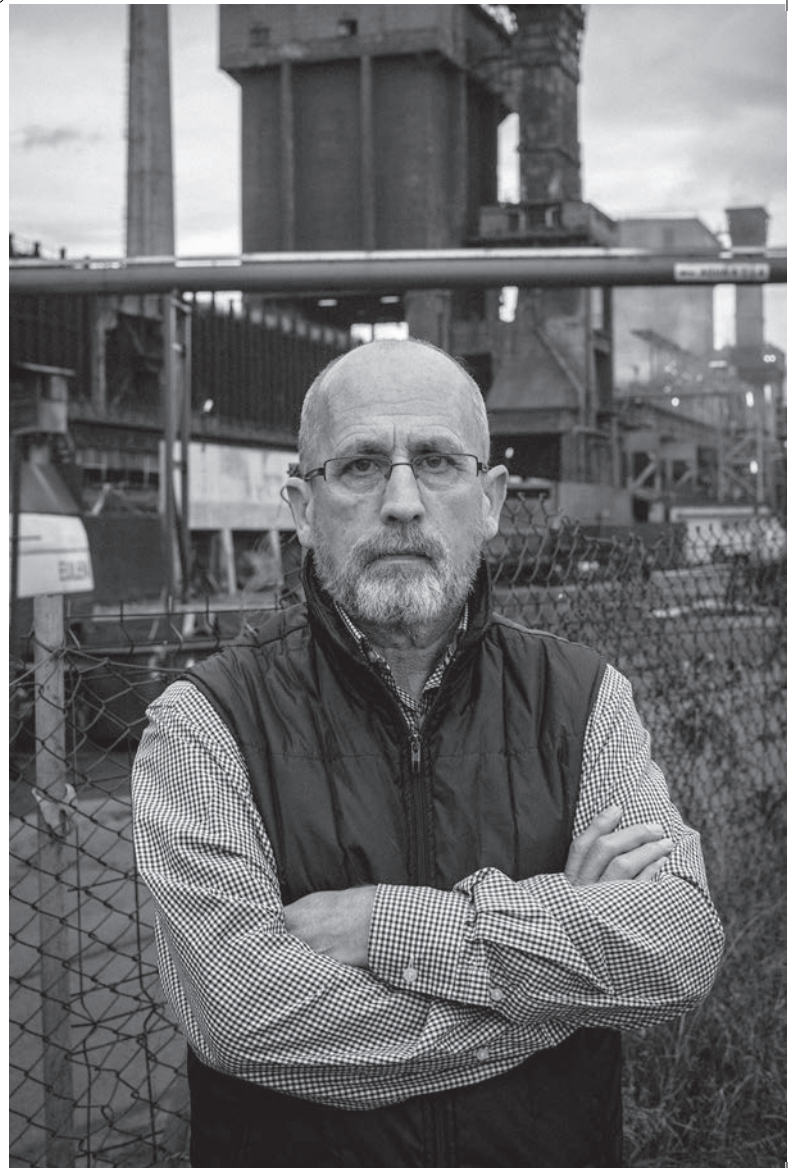
There are loads of legends around the company, malicious legends. People here worked well and very hard. I think it was a nearly exemplary company. If I get to think about it, at the Training School there were few students from Avilés. People from Avilés didn't choose ENSIDESSA, they didn't want to. Whether later on they regretted and began to criticize it... Now, they don't remember all the benefits that came with it: local trade, private doctors... everyone was doing well in Avilés thanks to ENSIDESSA.

I am very proud of having been part of ENSIDESSA. To this day, I cannot think of what life would've been without it. I don't think many people shared these feelings. What is more, I met many people who were even cheesed off. People who didn't attend the Training School's fiftieth anniversary celebration, they even scorned it. Others didn't go to collect their medal on our fortieth anniversary at the company. At the end of the day, if they own a house, they bought it with their ENSIDESSA salary, and if their children have an education, they paid for it with ENSIDESSA's salary... Surely you wouldn't expect the Regime to turn us all into millionaires, professors or doctors.

It's not about being a "grateful stomach", but neither the opposite.

I joined the 1976 strike just to go along with the flow; I wasn't actively involved at all. I don't even remember the reason. I remember going home, being cautioned and being paid little that month. We were being watched by the police, there were a few scuffles in Avilés, some people being whacked, but nothing outrageous really. In the plant, there was no sabotage or anything like that, essential services carried on, the blast furnaces were isolated; I think I was at home for a week... I backed the strike because that's what everyone did. I was never politically active. The thing was that if you weren't politically active, then you were right-wing. So you had to join the strike. When the engineer asked us whether we were gonna come to work, I initially said yes. Then I saw that everyone else was saying that they wouldn't, that they were on strike, so I said that I would join it too. I was always against strikes. I was always carried along, but I don't think they work. Refusing to go to work, that was never my thing...

AGUSTÍN ZAPICO



Agustín Zapico

Natural de la Cuenca Minera. Trabajó en el Tren de Chapa en el Panel de Fluidos como técnico de organización en la planta de ENSIDESA-Veriña. Más tarde, pasó a ser jefe de turno en las baterías de cok de Gijón. Trabajó en ENSIDESA desde 1965 hasta el año 2004.

Baterías era un departamento muy conflictivo, porque la gente trabajaba mucho. El trabajo allí consiste en destilar el carbón y a través de él hacer cok. Para ello, se mete en unos hornos. Lo que se haz ye calentar esi carbón y transformarlo sin aire, ya que los hornos están herméticamente cerrados. En este proceso de calentamiento y transformación del carbón se obtiene mayoritariamente cok, pero también gas de cok. Éste tiene un gran poder calorífico y, debidamente filtrado y lavado permite la obtención de subproductos como alquitrán, benzol, azufre...

Es un trabajo duro porque la gente anda por encima del techo de las baterías de cok. Es más, tienen unas botas especiales. Había unos zuecos de madera para que el personal anduviese por ahí. Los hornos suelen tener cuatro bocas o cinco y se cargan con unas tolvas que lleva una cargadora. Se llenan de pasta de carbón deshecho, muy fino. Hay unas cámaras por donde se está inyectando calor mediante mecheros continuamente. Al cabo de unas horas, se convierte en cok y se forman unas piedras de cok. Después, con una deshornadora

se echa el cok en un vagón. Este vagón, lleva el cok a unas torres de agua, donde el cok se enfriaba. A continuación, se sigue enfriando mediante unas rampas. Luego, unas cintas lo llevan a un lugar de clasificación, donde se separa por tamaño mediante unos tamices. Por último, el cok se lleva al horno alto, donde se usa en el proceso de la obtención de arrabio a partir de mineral de hierro.

Había mucho gas en el techo de la batería, porque estos hornos fugaban el gas, creando un ambiente muy malo. La gente que trabajaba en el techo salía negra como el carbón. Tenían que llevar unos cascos provistos de un ventilador pa generar el aire pa poder respirar.

Había muchas enfermedades profesionales a causa del trabajo en estos lugares. Era un entorno con muchu polvo. Yo mismo, que estaba por el techo de las baterías muy poco, un cuarto de hora pa controlar cómo iba, al bajar, si escupías, escupías pasta de carbón, negro. Además, se trabajaba con amianto, que luego se prohibió, y los trabajos eren muy duros. Con el tiempo se fueron mejorando. Los trabajos que hacía el ayudante de la batería, que limpiaba el techo de la batería, encajaba bien les tapes... empezaron a hacelu les máquinas. Aunque eso quitó muchos puestos de trabajo.

Lo que también se pretendió fue evitar a la gente de ENSIDESA, que ganaba mucho más, ir metiendo a la gente de compañías y machacarla. Cuando les compañías se quedaban en

huelga, ENSIDESA no les apoyaba. Nunca hubo unión entre las compañías y ENSIDESA. No interesaba, ni a los jefes ni a nadie, que hubiera unión entre ellos. Había bastante diferencia entre unos y otros. Por ejemplo, había dos áreas de descansos: la gente de compañías no entraba en el área de descanso de ENSIDESA y viceversa. A la gente de ENSIDESA que andaba por el techu, dábase-y una ropa ignífuga. A la gente de las compañías no. Tampoco se les buscaba un puesto de trabajo alternativo a los trabajadores subcontratados que trabajasen en el techo de las baterías diez años, cosa que sí se hacía con el personal de ENSIDESA. Además, la gente de compañías trabajaba muchísimas horas.

Agustín Zapico

He is from the Asturian mining valleys. He worked at Light Gauge Sheet and Fluids Panel as planning technician in ENSIDESA- Veriña. Later, he worked as a shift leader at Coke Ovens. He worked for ENSIDESA from 1965 to 2004.

Coke Ovens was a very difficult department because people worked really hard. Work there consists in burning coal to obtain coke. The ovens are sealed, so you are burning coal without air, and what is left is coke. That coal is very rich in kilocalories.

You need coke to transform iron ore into iron. Work there was hard, since people carry out their job on the roofs of the coke ovens. You have to wear special shoe wear. There were these wooden clogs so that people could go onto the roofs. Ovens typically have four or five doors, which are loaded by hopper wagons. The ovens are filled up with a coal paste, made of finely crushed coal. Then heat is continuously injected into several chambers, and after a few hours you are left with coke stones/rocks. The stones are then transported further on; first to a cooling tower and later on to some ramps, where they finally cool down. Afterwards, the coke was classified according to its thickness by use of sieves. Finally, it was sent to the blast furnace.

On the roofs there were a lot of gases, because there were

leaks in the ovens. So the air was much polluted. People working on the roofs were black as coal by the end of their shifts. They used to wear special helmets, fitted with fans, so they could breathe up there.

There were many work-related illnesses in these places. It was always full of dust. Myself, I wouldn't spend that much time on the roofs, perhaps fifteen minutes at a time, to ensure that everything was running well; when you came down, if you spat, you would spit black coal paste. Besides, you were working with asbestos. Later on it was banned. But all the roles were very tough. Little by little they got better. For example, the job of the oven assistant: cleaning the roofs of the ovens, fitting properly all the joints etc. started to be automated. However, that also brought about loss of jobs.

There was also the ploy of sparing ENSIDESA workers, who were better paid, from the toughest jobs. The idea was to hire subsidiary workers and burn them out. When the subsidiary companies went on strike, ENSIDESA wouldn't back them. There was never any unity between ENSIDESA and its subsidiary companies; it simply wasn't in the interest of the management. For example, there were two refectory areas: workers from subsidiary companies wouldn't use the area allocated to ENSIDESA workers and the other way around. People from ENSIDESA working on the roofs would be given fire-resistant clothes, whereas the rest of the people wouldn't. And subsidiary workers were also made to work really long hours.



LA FABRICONA
EN BLANCO
Y NEGRO

THE "FABRICONA" IN
BLACK AND WHITE





Armán





LA COLADA DEL TIEMPO

CASTING OF TIME



¿Accidentes?

A cero.





