

¿Sucesión o acumulación?

**Sobre los cambios en los enfoques teóricos
y en las preocupaciones sustantivas de la sociología
del trabajo y del empleo***

Richard K. Brown

Enfoques teóricos

Hace aproximadamente treinta y cuatro años, John Goldthorpe presentó una ponencia en la Conferencia de Profesores Universitarios de Sociología titulada “Orientaciones hacia el trabajo y comportamiento laboral entre operarios de cadenas de montaje: una contribución hacia un enfoque de acción en la sociología industrial” (Goldthorpe, 1965). En esta forma inicial la ponencia nunca llegó a publicarse, aunque una versión reducida de sus hallazgos empíricos claves apareció el año siguiente en el *British Journal of Sociology* (Goldthorpe, 1966), y, por supuesto, gran parte del material fue incluido y desarrollado en el primer volumen de *The Affluent Worker* (Goldthorpe et al., 1968).

En la inédita primera parte de su ponencia, Goldthorpe exponía «la secuencia de los principales enfoques teóricos que hasta ahora han sido seguidos por los investigadores de la persona y la sociedad en sus intentos de proporcionar explicaciones de las actitudes y comportamiento general de los trabajadores industriales». Estos enfoques eran “el primer enfoque de ‘gestión científica’”, “el enfoque del ‘factor humano’”, “el enfoque de las ‘relaciones humanas’” y “el enfoque de las ‘implicaciones tecnológicas’”. Goldthorpe describió esta secuencia como “de naturaleza claramente dialéctica” y finalizaba el proceso, y su ponencia, abogando por un quinto enfoque sobre la sociología industrial, el enfoque “de la acción”.

* Artículo traducido por José María Amoroto Salido

Esta perspectiva general de los desarrollos “teóricos” de la sociología industrial se demostró extraordinariamente influyente y sólida. No era la única formulación de las diferentes maneras por las que se podía estudiar el trabajo industrial: otras se dirigían más explícitamente a los legados de Marx, Weber y Durkheim (por ejemplo Eldridge, 1971), o rastreaban las maneras en las que el enfoque de Weber sobre la burocracia había sido criticado y revisado (por ejemplo Pugh *et al.*, 1963). Pero la secuencia de Goldthorpe, algunas veces en una forma considerablemente elaborada y ampliada, figuraba de alguna manera en varios de los textos más utilizados (por ejemplo Eldridge, 1971, parte 1; Watson, 1980, capítulo 2; Grint, 1991, capítulo 4) y más notablemente proporcionaba a Michael Rose el marco para *Industrial Behaviour. Theoretical development since Taylor* (1975).

Una de las razones de su supervivencia se encuentra en la manera en que la supuestamente “dialéctica” secuencia podía ampliarse para incluir el desarrollo desde la década de 1960. Así, en la segunda edición de su libro, Rose (1988) por ejemplo, incluye una extensa sección que se ocupa en gran parte del “análisis del proceso del trabajo” (véase también Brown, 1992), el enfoque teórico que llegó a dominar el estudio del trabajo y el empleo a principios de la década de 1980. Y, aunque casi con seguridad no sea yo la persona adecuada para realizarlo, claramente sería posible ampliar la secuencia para incluir pre/ocupaciones más recientes.

Los enfoques basados en conceptos y perspectivas foucaultianas, en la preocupación por la subjetividad y la identidad y por las maneras en que se puede ejercer el poder y el control a través del discurso, por ejemplo, pueden considerarse como una reacción contra el explícito rechazo de Braverman de cualquier consideración de los aspectos “subjetivos” dentro del análisis del proceso del trabajo. Y más recientemente, en los estudios del trabajo también han destacado las preocupaciones por las culturas organizativas y ocupacionales y las identidades individuales.

Preocupaciones sustantivas

Una manera diferente, y posiblemente más importante, de caracterizar la naturaleza cambiante del estudio del trabajo y empleo se centraría en las maneras en que las preocupaciones fundamentales han cambiado a lo largo del tiempo. Cualquier caracterización semejante

está destinada a ser selectiva y parcial pero creo que se pueden identificar algunas tendencias generales.

Desde finales de la década de 1940 hasta principios de la de 1960, cuando Gran Bretaña estaba tratando de restablecer su industria dentro de la competitividad de la posguerra, la investigación estaba dominada por la preocupación por la productividad: los sistemas salariales, incentivos y otras gratificaciones; la organización de la dirección; el cambio técnico y la resistencia que encontraba; la contratación de categorías particulares de trabajador. Sin duda esta orientación estaba alentada por las condiciones de las que dependían en aquel momento gran parte de los fondos de investigación (véase Seear, 1962). En las huelgas que se produjeron durante la década de 1960, las prácticas restrictivas y otras manifestaciones del conflicto industrial figuraban en lugar destacado en cualquier discusión popular sobre la actuación de la industria británica. La respuesta del gobierno laborista al nombrar una Comisión Real sobre Sindicatos y Patronales (la Comisión Donovan de 1968), dio lugar a un extenso programa de investigación puesto en marcha y financiado por la Comisión, pero además, durante este periodo muchos otros proyectos de investigación sobre sociología y relaciones industriales estaban preocupados por temas similares: la estructura de los sindicatos; el papel y la actividades de los delegados sindicales; y la naturaleza y causas del conflicto entre los trabajadores y la dirección. Semejantes pre/ocupaciones continuaron durante la década de 1970, con muchos proyectos que reflejaban y reforzaban el énfasis del informe de la Comisión sobre la importancia de un sistema “informal” de relaciones industriales, en contraste y conflicto con el sistema “formal” de amplias negociaciones colectivas entre organismos representativos constituidos oficialmente (Comisión Donovan 1968, especialmente pp. 36-37). El centro de la investigación también se amplió para incluir la naturaleza y la posible autonomía de los grupos de trabajo, la calidad de la vida laboral, y —en parte como respuesta a otra investigación oficial (el Informe Bullock de 1977)— las cuestiones sobre democracia industrial y participación.

Sin embargo en el mismo periodo y con posterioridad tuvieron lugar desarrollos mucho más significativos que pueden señalarse esbozando tres áreas generales.

En primer lugar, los sociólogos empezaron a prestar mucha más atención al funcionamiento del mercado del trabajo, un área que con anterioridad había sido considerada principalmente de interés para los economistas. A finales de la década de 1970 y comienzos de la siguiente esto llegó a incluir la preocupación y la investigación sobre

el desempleo y los desempleados, que hasta aquel momento había tenido interés para una minoría.

En segundo lugar, las cuestiones de género y las situaciones y acciones de las mujeres en el empleo, y en el trabajo en otros contextos, empezaron a recibir adecuada atención por parte de los investigadores. Esto se reflejó en 1974 en las contribuciones a la conferencia anual de la BRITISH SOCIOLOGICAL ASSOCIATION (véase Baker y Allen, 1976), y posteriormente en una continua corriente de libros y artículos de investigación que recorrieron un largo camino para llenar la previa e insatisfactoria laguna bibliográfica. (La situación en lo que se refiere a la raza y la etnicidad sigue siendo poco satisfactoria.) En parte como consecuencia de esto, la investigación se emprendió en entornos ocupacionales y en áreas de la economía que habían estado en gran parte abandonadas hasta entonces: el trabajo a tiempo parcial, temporal, y otras formas no regulares de empleo, el trabajo en el sector servicios, el trabajo doméstico y así sucesivamente.

Esto se superpone con la tercera área: la ampliación de la investigación desde una concentración en el empleo industrial, especialmente el de los varones, y en los trabajadores manuales industriales, hasta una preocupación por todas las formas y todos los contextos del trabajo, incluyendo el autoabastecimiento (véase Pahl, 1984), y por las interrelaciones entre ellos. Este desarrollo contribuyó, y está reflejado en, a la redefinición del campo de manera que las pre/ocupaciones estrechamente limitadas de la sociología industrial han sido reemplazadas, en las décadas de 1980 y 1990, por una sociología del trabajo y del empleo mucho más amplia y adecuada.

Durante las dos últimas décadas la investigación ha continuado en todas estas áreas. Al mismo tiempo se ha dedicado mucha atención a la naturaleza y a las implicaciones de los cambios más recientes en la organización del trabajo y en las relaciones laborales: los asociados con la globalización, con las nuevas tecnologías y con la privatización y desregulación; con fenómenos como las así llamadas empresas y mercados de trabajo flexibles, por ejemplo, y con la utilización del Justo a tiempo y del Control total de calidad.

Comentario

Este breve descripción de algunas de las maneras en las que ha cambiado nuestra disciplina en los últimos cuarenta años más o menos, tanto

en términos de perspectivas teóricas dominantes como en cuanto a las principales preocupaciones sustantivas, pasando en el proceso a ser la “sociología del trabajo y del empleo” en vez de la “sociología industrial” es inevitablemente demasiado esquemática e incompleta. Sin embargo, si se acepta que tenga alguna validez, y yo creo que puede tenerla, da pie a un cierto número de preguntas pertinentes.

Interconexiones

En mi exposición ya he indicado algunas de las maneras en las que los avances y acontecimientos del mundo “exterior” influenciaron los temas sustantivos elegidos para la investigación, y fácilmente se podrían añadir otras conexiones semejantes, como por ejemplo entre el movimiento feminista y la investigación sobre las divisiones de género. Más problemáticas son las conexiones entre la secuencia de enfoques teóricos y los cambios en los temas sustantivos elegidos para el estudio. ¿Hasta dónde los intereses teóricos han dirigido la investigación empírica; y/o los desarrollos teóricos han sido el resultado de la investigación empírica? Algunas conexiones pueden parecer evidentes, por ejemplo, entre el enfoque de las implicaciones técnicas y el estudio del cambio técnico, o de los efectos de las nuevas tecnologías; pero incluso una consideración superficial de la bibliografía sugiere que raramente son tan simples como pueden parecer.

El aumento del interés por el mercado del trabajo puede resultar indicativo de la complejidad que supone. El “enfoque de acción”, como lo expone Goldthorpe, centraba la atención sobre la maneras en que, en condiciones de relativo pleno empleo, la fuerza laboral puede ser en gran parte autoelegida, porque los trabajadores hacen elecciones “de acuerdo a sus actuales necesidades y aspiraciones relativas al trabajo” (Goldthorpe, 1965: 10), y por ello llegan a caracterizarse por orientaciones específicas hacia el trabajo. El estudio de Blackburn y Mann (1979) estaba proyectado en parte para examinar semejante proposición (véase por ejemplo, Ingham, 1970). Sin embargo, este y otros estudios sobre el mercado del trabajo también obtenían su impulso de fuentes bien diferentes: por ejemplo, de la persistencia de la pobreza, incluso entre algunos de los que tenían empleo, y de la discriminación en la asignación del empleo, y dirigían la atención sobre el papel de los mercados de trabajo “duales” o “segmentados” en la estructuración de la desigualdad y en la for-

mación de clase. El análisis del proceso del trabajo, una perspectiva teórica por completo diferente, también dirigía la atención hacia el funcionamiento del mercado del trabajo, debido a su énfasis sobre los procesos por los cuales se produce y reproduce la fuerza de trabajo, y porque la segmentación se veía como una manera de dividir y debilitar a la clase trabajadora (Nichols, 1980, Parte III; Friedman, 1977; Gordon *et al.*, 1982). El crecimiento del desempleo en las décadas de 1970 y 1980 proporcionó nuevos ímpetus para que los sociólogos centraran su atención en los mercados del trabajo y en las consecuencias de las maneras en que funcionan o dejan de funcionar. Por ello, el interés sociológico por los mercados del trabajo no ha sido el simple efecto de una causa única. Por el contrario puede considerarse como parte de un modelo de influencias complejo que incluyen tanto los avances en la economía y en la sociedad en general como la exploración de las implicaciones de las diversas posiciones teóricas.

¿Progreso?

Bastante más problemática es la cuestión de si el cambio en los enfoques teóricos, en los contenidos fundamentales de la sociología del trabajo y del empleo, o en ambos, representan alguna clase de acumulación o de progreso. ¿Sabemos más sobre el mundo del trabajo y entendemos lo que sabemos de manera más completa?

Temas fundamentales

Respecto a cuestiones y temas sustantivos creo que la respuesta puede ser en gran parte positiva. Como revelan las páginas de *Work, Employment and Society* así como muchas otras fuentes, sabemos más sobre más clases de trabajo: no solamente las situaciones laborales y las relaciones sociales de los mineros y trabajadores portuarios, de los trabajadores del sector del automóvil, maquinistas y ensambladores, encargados y capataces, sino también de asalariados que trabajan desde su casa, dependientes y auxiliares sanitarios; empleados del servicio de basuras, empleados de contratas de limpieza y de hoteles y catering; enfermeros, maestros y trabajadores sociales; los que trabajan como corredores de apuestas, en centros de teleoperadores y en almacenes

de venta por correo; algo casi inacabable. Esto no es simplemente una cuestión de una etnografía en expansión. Las exposiciones también tienden a mostrar un mayor conocimiento y, generalmente, una mayor conciencia de la importancia de los amplios contextos dentro de los que se desarrolla el trabajo: de la importancia para muchas áreas del empleo de la competencia global y del cambio tecnológico; de las interrelaciones entre la experiencia en el taller o en la planta de oficinas y de la naturaleza de la organización dentro de la que se realiza ese trabajo, ya sea, por ejemplo, una compañía transnacional, una empresa familiar, el sector público o una franquicia; de las maneras en las que las mismas tareas pueden realizarse en diferentes “sectores” de la economía —el hogar, el sector “formal”, por la familia o los vecinos, en los “chanchullos”— y de las implicaciones para las relaciones sociales en el hogar, la comunidad y la sociedad en general de actuar en uno u otro escenario. Estos no son avances insignificantes. Como sabe cualquiera que haya luchado por encontrar en Gran Bretaña relatos sobre la industria y el empleo basados en la investigación, para respaldar la enseñanza de la sociología industrial a principios de la década de 1960, la situación actual entonces parecería utópica.

Así, el registro de las cuatro décadas pasadas puede considerarse genuinamente como de acumulación. En la elección de los temas sustantivos para la investigación ha habido, y hay, fuertes elementos de “modas”, influenciada sin duda por las prioridades de los patrocinadores de la investigación y por intereses políticos o de los medios de comunicación tanto o más que por los desarrollos internos del tema. Pero las antiguas preocupaciones no parecen quedar por completo abandonadas. Tenemos, por ejemplo, estudios contemporáneos sobre relaciones industriales en el trabajo y sobre la estructura y actividad de los sindicatos, aunque ninguna de las dos áreas tiene la prominencia que tenía hace treinta años.

También se puede sugerir un nuevo “avance”: el grado en que la investigación británica en la sociología del trabajo y del empleo es ahora internacional y comparativa en su cobertura. Sin duda, parte del interés por las relaciones laborales y por la organización del trabajo en otras sociedades y culturas, la investigación sobre la “japonización”, por ejemplo, refleja el crecimiento de la inversión interior en Gran Bretaña, y debe esperarse que los recientes cierres de plantas de perfil elevado no conduzcan al regreso de una estrategia de investigación de “pequeño inglés”. De hecho no habría que exagerar el avance: todavía hay demasiados de entre nosotros para quienes, al contrario de muchos de nuestros colegas continentales, cualquier

cosa publicada en otro idioma que no sea nuestra lengua nativa permanece siendo un libro cerrado.

Perspectivas teóricas

En relación a las perspectivas teóricas utilizadas para formular y encarar cuestiones de investigación se puede afirmar también alguna clase de “progreso”. Es poco probable, por ejemplo, que ningún organismo de financiación apoyara en nuestros días un proyecto que pretendiera comparar la adecuada capacidad del enfoque de las “implicaciones tecnológicas” y del enfoque “de la acción” para explicar las actitudes y comportamiento de un grupo de trabajadores industriales, como lo hizo el SSRC en 1967 en relación con un proyecto de construcción naval. Ambos enfoques se considerarían inadecuados y superados. Una propuesta para investigar el “proceso del trabajo” en un determinado escenario, que podría haber sido aceptable hace quince o veinte años, actualmente se espera que muestre que se ha tomado adecuada nota de las críticas y consecuentes modificaciones a las que el análisis del proceso del trabajo se ha visto sometido.

Lo que es más cuestionable es si la secuencia de enfoques teóricos ha tenido por resultado la aceptada superioridad de un determinado enfoque sobre otros, probablemente el más reciente, o bien ha producido una gradual acumulación que ha creado una síntesis comprensiva en constante superación.

En un estimulante documento de trabajo titulado *The Theoretical Development of Industrial Sociology* (1966), David Gotting ha sometido a la «secuencia de Goldthorpe» y a sus añadidos más recientes a una profunda crítica. Gotting señala que los principales defensores de cada una de las perspectivas teóricas reclaman para su modo de explicación una mayor o menor superioridad exclusiva. Así, señala (1966: 14) que Goldthorpe y sus colegas, por ejemplo, “defienden el enfoque de la acción social como alternativa superior” a los enfoques de las relaciones humanas y de las implicaciones tecnológicas, y cita a Silverman (1970: 4) que presenta el “enfoque de la acción” como “la clara alternativa a [...] una ortodoxia de sistemas”. Continúa citando a Rose (1988: 3) que afirma que “la aparición de un enfoque del proceso del trabajo en la década de 1980 había ‘barrido de la vista’ los ‘enfoques anteriores’ del comportamiento industrial”. Sin embargo ninguna de estas alternativas ha demostrado demasiado poder de per-

manencia, y no hay ninguna razón para esperar que cualquiera que sea la perspectiva teórica dominante en un futuro inmediato resulte más duradera.

Desde luego, no tenemos que aceptar las afirmaciones de que un determinado enfoque teórico sea superior e inconmensurable respecto a otros, y de que gran parte, si no todo, del trabajo anterior en este campo es gravemente deficiente, como por ejemplo tienden a hacer Nichols (1980, introducción) y Thompson (1983, cap. 1) en sus primeras discusiones del análisis del proceso del trabajo. Teóricos de todo tipo, y no sólo en la sociología, se han inclinado a tomar semejante posición absolutista en relación a sus propias ideas, especialmente cuando éstas forman un esquema comprensivo. Sus sucesores habitualmente se han negado a aceptar semejantes afirmaciones de todo o nada y han combinado elementos y perspectivas de diferentes enfoques de maneras que pueden ser fructíferas, pero que los creadores hubieran considerado ilegítimas.

Por poner un ejemplo, creo que pocos sociólogos en la actualidad defenderían sistemas de pensamiento tanto en sus variantes estructural-funcionalista como socio-técnica. Pero muchos, quizá la mayoría, querrían reconocer los aspectos sistémicos de cualquier situación social que surgiera de las maneras en que la acción social tiene consecuencias intencionadas así como no intencionadas.

Un ejemplo de la búsqueda de una síntesis de enfoques teóricos puede encontrarse en la conclusión de Gotting a su crítica de los desarrollos teóricos en la sociología industrial. Gotting sugiere que hay cuatro elementos comunes en todos los enfoques que ha considerado: estructura social/sistema social; la subjetividad de los actores; acción social e interacción; y las consecuencias intencionadas y no intencionadas de la acción y la interacción. Tal y como los ve, los enfoques teóricos no forman una progresión lineal de menos a más adecuados, sino más bien difieren en representar relatos particulares y parciales de las cuatro "variables" y de las relaciones entre ellas. Ellas son "por lo menos potencialmente, complementarias entre sí" (Gotting, 1996: 42-43 y siguientes). Se puede añadir que las cuatro variables de Gotting se podrían colapsar en la dicotomía familiar entre "estructura" y "acción", lo que es tranquilizador pero no facilita el producir un marco universal aceptable para el estudio del trabajo.

En la práctica, mi impresión, y no puede ser más que eso, es que la mayoría de los sociólogos del trabajo y del empleo proceden de esta manera. Son conscientes de las afirmaciones que se han hecho sobre la importancia de las relaciones humanas y sociales, de la tec-

nología, de las orientaciones hacia el trabajo, de las limitaciones de una economía capitalista, o (incluso) del poder del discurso; también son conscientes de la importancia de las consecuencias intencionadas y no intencionadas de la acción social; y formulan su estrategia de investigación para dar lo que consideran el peso apropiado a las consideraciones tanto de estructura y acción, a la luz de lo que saben de la situación o situaciones que van a investigar. El énfasis que realizan, ya sea al emprender la investigación o en las exposiciones y explicaciones que resultan de ella, estará entonces inevitablemente sometido a la crítica y posibles afirmaciones de que énfasis alternativos tienen un mayor poder explicativo.

Creo que esto equivale a aceptar que la investigación de un marco teórico global dentro del cual la sociología del trabajo y del empleo pueda ser desarrollada de manera plenamente satisfactoria es una equivocación. El proceso puede no ser dialéctico, como Goldthorpe afirmó todos esos años, pero la búsqueda del entendimiento y las explicaciones en la sociología del trabajo y del empleo es un proceso que no es probable que alcance una conclusión final aceptable. Sólo podemos esperar que nuestras exposiciones y explicaciones se vuelvan más sofisticados conceptual y teóricamente, que muestren una progresiva conciencia de la complejidad del mundo social y desplieguen una creciente elegancia en su formulación, ya sea en términos cuantitativos o cualitativos, y aceptar que nunca serán la última palabra sobre el tema en cuestión.

¿El camino a seguir?

En una estimulante discusión titulada «¿Cuál es el camino a seguir para la sociología del trabajo», Juan José Castillo, de la Universidad Complutense de Madrid, ha sugerido que la sociología del trabajo está en crisis, incapaz de responder adecuadamente a desafíos, entre otros a que “el trabajo ya no es una categoría sociológica central”, y que “su estudio ha venido a ocupar un lugar menos destacado dentro de la disciplina” (Castillo, 1988: 7). Ciertamente afirmaciones similares no son desconocidas en Gran Bretaña. Por citar solo un ejemplo muy reciente: en el número actual de *Work, Employment and Society*, mi colega David Chaney, estudiando libros sobre el consumo, sugirió que “el énfasis sobre la industrialización como motor de la modernidad ha privilegiado inapropiadamente los procesos de producción”

(1988: 533); Chaney continuaba sosteniendo la importancia del consumo y de la cultura del consumo para un entendimiento de la sociedad contemporánea.

Aunque no ignoremos estas afirmaciones, creo que es importante mantener y reafirmar la centralidad del trabajo para cualquier entendimiento del mundo moderno. Lo que se consume tiene que ser producido. Incluso si esa producción ya no es tan evidente y visible como lo era en los tiempos de las grandes minas, fábricas, astilleros y oficinas; incluso aunque se produzca fuera del país; sigue siendo igual de importante para describir y analizar cómo se produce la distribución y el intercambio para otras áreas de la vida social.

El tipo de trabajo asalariado que son capaces de realizar permanece siendo un determinante importante de las oportunidades de vida de la gente y de las personas que dependen de ellas. La ocupación puede no ser ya el principal determinante de la identidad; las políticas de los empleadores y gobiernos encaminadas a crear fuerzas de trabajo “flexibles” han apuntado hacia ello, y aquellos que carecen de perspectivas de trabajo seguras, comprensiblemente buscan identidades en los equipos de fútbol, en los grupos pop, en las actividades recreativas y en otras áreas del consumo. Sin embargo, las identidades ocupacionales permanecen siendo importantes para una parte nada desdeñable de la población.

Reafirmar la continua importancia del trabajo para el entendimiento de las sociedades contemporáneas se vuelve más fácil si se considera que el trabajo incluye todas las maneras en que se proporcionan los bienes y servicios, no sólo aquellos dentro de las relaciones laborales, incluso aunque éstas puedan ser todavía el escenario más importante para la producción. Castillo (1998: 10) defiende examinar “el proceso de producción completo de determinados bienes y servicios”. Esto probablemente lleve la investigación fuera de la concentración en un lugar de trabajo convencional en un país, y requerirá la consideración de proveedores y subcontratistas, de trabajadores en casa y del trabajo en el hogar, de los trabajadores en escenarios “formales” e “informales” en ese y en otros países, y ciertamente de aspectos de toda la división internacional del trabajo.

La sociología del trabajo tiene un papel importante que desempeñar no sólo como un elemento esencial de la sociología del mundo moderno, sino también en relación al “sentido común” de todos los días que nos hace entender nuestra situación actual. Este es especialmente el caso en la medida en que se ofrecen entendimientos alternativos, ideológicos, por parte de aquellos, especialmente directivos

y políticos, que desean asegurarse la aceptación o el apoyo para sus propias políticas. Frecuentemente se nos dice que tenemos que aceptar “un índice natural de desempleo”; que un cierto grado —quizá considerable— de inseguridad laboral es inevitable en una economía global; que los círculos de calidad u otras técnicas para aumentar la implicación de los asalariados, realmente les otorgan algún poder en su lugar de trabajo; que las técnicas modernas de gestión han creado organizaciones en las que todos los miembros comparten un interés común y se benefician tanto como puede ser posible de sus esfuerzos colectivos. Sin embargo todas estas ideas y otras similares, necesitan someterse a un escrutinio crítico. La crítica de la noción de “flexibilidad” de Anna Pollert (1988; 1991) y de otros es un ejemplo de lo que puede hacerse. Hace muchos años, Tom Burns (1967: 366-367) declaró “la práctica de la sociología es la crítica [...] La tarea de los sociólogos es llevar un debate crítico con el público sobre su equipamiento de instituciones sociales”, creo que este sigue siendo el caso.

Con la crítica puede llegar la investigación, incluso la defensa, de alternativas a las maneras en las que el trabajo se organiza y adjudica. En el momento actual esto puede significar buscar posibilidades de investigación sobre temas claramente fuera de moda, por ejemplo, modelos cooperativos de organización del trabajo. También se puede beneficiar de la reconsideración de experiencias pasadas y de la investigación de esa experiencia a la luz de los problemas actuales. Podemos no ser capaces de regresar a políticas económicas keynesianas y al acuerdo de la posguerra entre el capital y el trabajo, pero todavía hay muchas lecciones que aprender de ese periodo.

Realmente la tendencia comprensible —especialmente entre aquellos que buscan fondos para la investigación— a enfatizar en lo que no sabemos y “la necesidad de una nueva investigación” no debería oscurecer lo que sabemos y el valor del legado histórico de investigación en la sociología del trabajo y del empleo. La familiaridad con toda esa investigación de las décadas de 1950 y 1960 sobre sistemas de pago por resultados, por ejemplo, (véase Lupton, 1961; 1972) podría haber conducido a una menor sorpresa ante el hecho de que las ligas de clasificación educativas, y los objetivos de actuación en el servicio de salud, podían distorsionar seriamente las actividades de escuelas y hospitales.

Algunas veces parece como si los relatos contemporáneos del trabajo y del empleo se agruparan alrededor de uno de los dos polos: por un lado, un mundo de ahorro de trabajo mediante las nuevas tecnologías, de “empresas” y “excelencia”, de recompensas por la flexi-

bilidad y compromiso, y por el otro, un mundo de inseguridad, salarios bajos y desempleo, de peligro, incluso de condiciones de trabajo peligrosas para la vida y de colapso económico eminente. Tendremos nuestras opiniones sobre cuál es más exacto, pero necesitamos someter todos los relatos a un estrecho escrutinio crítico. Muchas de las herramientas conceptuales y gran parte del conocimiento empírico relevante necesario para esa tarea está disponible. La sociología del trabajo y del empleo tiene un futuro asegurado e importante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barker, D. L. y Allen, S. (1976), *Dependence and Exploitation in Work and Marriage*, Londres, Longman.
- Blackburn, R. M. y Mann, M. (1979), *The Working Class in the Labour Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Brown, R. K. (1992), *Understanding Industrial Organisations. Theoretical perspectives in industrial sociology*, Londres, Routledge.
- Bullock Report (1977), *Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy* (Chairman: Lord Bullock). Londres, HMSO, Cmnd. 6706.
- Burns, T. (1967), «Sociological explanation», *British Journal of Sociology* XVIII, 4, pp. 353-369.
- Castillo, J. J. (1998), «Which way forward for the Sociology of Work?», Universidad Complutense, Madrid (no publicado). [Hoy en *Current Sociology*, 49 (2), 1999].
- Chaney, D. (1998), «The new materialism? The challenge of consumption», *Work, Employment and Society* XII, 3, pp. 533-544.
- Donovan Commission *Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965-1968* (Chairman: The Rt. Hon. Lord Donovan), Londres, HMSO 1968, Cmnd. 3623.
- Eldridge, J. E. T. (1971), *Sociology and Industrial Life*, Londres, Michael Joseph (edición en rústica, Glasgow, Nelson, 1973).
- Friedman, A. L. (1977), *Industry and Labour. Class struggle at work and monopoly capitalism*, Londres, Macmillan.
- Goldthorpe, J. H. (1995), «Orientation to work and industrial behaviour among assembly-line operatives: a contribution towards an action approach in industrial sociology», Documento inédito de la Conferencia de Profesores Universitarios de Sociología, Londres, enero.

- (1966), «Attitudes and behaviour of car assembly workers: a deviant case and a theoretical critique», *British Journal of Sociology*, XVII, 3, pp. 227–244.
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F. y Platt, J. (1968), *The Affluent Worker: industrial attitudes and behaviour*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Gordon, D. M., Edwards, R. y Reich, M. (1952) *Segmented Work, Divided Workers. The historical transformation of labor in the United States*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Gotting, D. A. (1996), *The Theoretical Development of Industrial Sociology - some critical observations*, Working Paper núm. 9601, Manchester, Manchester School of Management, UMIST.
- Grint, K. (1991), *The Sociology of Work. An introduction*, Cambridge, Polity.
- Ingham, G. K. (1970), *Size of Industrial Organization and Worker Behaviour*, Cambridge, Cambridge University Press.
- (1961), *Money for Effort. Problems of Progress in Industry*, núm. 11, Department of Scientific and Industrial Research, Londres, HMSO.
- Lupton, T. (ed.) (1972), *Payment Systems*, Harmondsworth, Mddx., Penguin.
- Nichols, T. (ed.) (1980), *Capital and Labour. A Marxist primer*, Glasgow, Fontana, 1980.
- Pahl, R. E. (1984), *Divisions of Labour*, Oxford, Blackwell. [En castellano, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1991]
- Pollert, A. (1988), «The “flexible firm”: fixation or fact?», *Work, Employment and Society* II, 3, 1988, pp. 281–316.
- (ed.) (1991), *Farewell to Flexibility?* Oxford, Blackwell.
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R., Macdonald, K. M., Turner, C. y Lupton, T. (1943) «A conceptual scheme for organizational analysis», *Administrative Science Quarterly* VIII, 3, pp. 289–315.
- Rose, M. (1975), *Industrial Behaviour. Theoretical development since Taylor*, Londres, Allen Lane.
- (1988), *Industrial Behaviour. Research and control*, Londres, Penguin.
- Seear, N. (1962), «Industrial research in Britain», en A. T. Welford, M. Argyle, B. V. Glass & J. N. Morris (eds.), *Society: problems and methods of study*, Londres, Routledge & Kegan Paul, pp. 171–183.
- Silverman, D. (1970), *The Theory of Organisations*, Londres, Heinemann.
- Thompson, P. (1983), *The Nature of Work. An introduction to debates on the labour process*, Londres, Macmillan.
- Watson, T. J. (1980), *Sociology, Work and Industry*, Londres, Routledge & Kegan Paul. [En castellano, Barcelona, Hacer, 1995]

Resumen. «Richard K. Brown (1933-2007)»

Este texto de Richard K. Brown escrito en 1998, inaugura una nueva sección en *Sociología del Trabajo*, Clásicos contemporáneos, en la que recogeremos textos clave para interpretar la evolución de la reflexión y la investigación en el área de las Ciencias Sociales del trabajo, y que han supuesto, ya sea por sus autores, o por su argumentación, o, las más de las veces, por ambas cosas a la vez, un hito y una referencia.

El autor, siguiendo una estructura argumental que también ha sido utilizada por otros autores con posterioridad, como es el caso de Ray Pahl, reflexiona sobre los cambios habidos en nuestra disciplina, a lo largo de cuarenta años, tanto en lo que concierne a las teorías, las gafas con que se mira la realidad, como a los temas o preocupaciones que han marcado y orientado la dirección y la profundidad de esa mirada. Partiendo de una aportación seminal de Goldthorpe en 1965, la discusión abierta, hasta finales de los años noventa es una continua mina de sugerencias que incitan al lector, hoy en día, a seguir leyendo a Richard K. Brown.

Palabras clave: teorías de la acción, investigación, sociología británica, renovación de la sociología del trabajo, influencias de la sociedad.

Abstract. Richard K. Brown (1933-2007)

This text by Richard K. Brown, written in 1998, inaugurates a new section on Sociología del Trabajo, 'Contemporary Classics', which will collect key texts to interpret the development of theory and research in the area of Social Sciences of Work and have assumed, either by their authors, or their argument, or, more often by both things at once, a landmark and a reference.

The author, following an argument which has also been used also by other authors, such as Ray Pahl, reflects on the changes in our discipline, over forty years, both in regard to theories, the glasses that you look at the reality, as to the issues or concerns that have shaped and guided the direction and depth of that look. Starting from a seminal contribution of Goldthorpe in 1965, open discussion until the end of the nineties is a continuous mine of suggestions that encourage the reader, today, to continue reading Richard K. Brown.

Keywords: action theories, research, British sociology, renovation of the sociology of work, influences of society.

“A las carreras”

Una nueva precariedad laboral étnica en la región madrileña:
el caso de los trabajadores ecuatorianos¹

Juan Iglesias Martínez*

Recibido: 18-XII-2009

Versión final aceptada: 29-IV-2010

Parte primera

De repente, *un extraño*; trabajadores ecuatorianos en la región madrileña

Muchas horas de trabajo ¡muchas!, ¡más de 70 horas a la semana! ¡más! que al final no las cuentas, trabajas y ya (...). Y era servir rápido, todo, era rápido, sin equivocarte en nada, y era, como te puedo decir, a las carreras, ¡a las carreras! el desayuno y ahora hacer las camas, y recoger la cocina y, ¡a las carreras!, los baños y ¡Graciela!, y a las carreras iba; ¿puedes limpiar la nevera, la vacías y limpias la nevera, y no te olvides las lavadoras?, y detrás de ti la señora, y todo así, a las carreras, que te pone de los nervios ¡y pobre como

¹ El presente artículo está construido a partir de la investigación doctoral que sobre las condiciones de vida y trabajo de los ecuatorianos en la región madrileña se realizó, por medio del método biográfico, entre los años 2003 y 2006. Quiero agradecer, especialmente, al director de la tesis, Juan José Castillo, y a su equipo de colaboradores, su ayuda al mostrarme el sustrato sociológico sobre el que ha crecido esta investigación. Mi agradecimiento, también, al Centro *Pueblos Unidos*, y a los ecuatorianos “madrileños”, por todo el apoyo, tiempo y comentarios recibidos.

* Juan Iglesias Martínez, Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones, Universidad Pontificia de Comillas. C/ Quintana, 21, 28008 Madrid. Correo electrónico jiglesias@upcomillas.es.

te equivoques! pero claro, a las prisas y de los nervios, te equivocas (...). Y en esa hora había que poner aperitivos al señor, darle de comer, pasarle vinos de la marca que quiera él, poner la bandejita, y la mesa para la comida, ponerse guantes, ponerse ¿cómo es? que vaya por el lado derecho y ahora por el lado izquierdo (...) y quieren pagar poquísimos ¡poquititísimos! por el trabajo que una hace, menos, menos de 600 euros.

Graciela de Quito

El trabajo de interna intensificado, a las carreras, en Madrid

Entonces he estado haciendo de jardinero y electricista, de las dos cosas a la vez, y no sólo eso, no, sino de lo que venía, así era el trabajo (...) de limpieza pues de limpieza, de electricidad, pues de electricidad, de chófer, pues de chófer, a colocar el género, pues a colocar, que tienes que ir de ayudante de albañilería, pues ándate. Pero lo que sucede es que no son pagados al pago que debe ser, si, eran, que te digo, un sueldo irrisorio, menos de seiscientos euros y un horario bien apretado de trabajo, lo que hemos tenido nosotros, ¡que no se paga bien! (...) y yo le decía que no hay problema, yo le aguanto, pero que se deje de tonteras, que se deje de pendejadas, que yo no he venido a trabajar de millón papeles, a desempeñar millón papeles acá por ese sueldo irrisorio (...). Bueno, pues uno se aguanta, uno se va aguantando, simplemente por lo que se necesita, nada más, por ninguna otra cosa.

Ezequiel de Ecuador

Un millón de trabajos; el obrero completo de servicios

Entre el año 1998 y el año 2003, el número de ecuatorianos que vivían y trabajaban en España se multiplicó de forma vertiginosa e inesperada al hilo de la formidable demanda de trabajo barato y flexible de la economía española y de la profunda crisis política, económica y social que vivía el país andino. Una crisis que era el resultado, la herencia necesaria, de años de aplicación de las políticas de ajuste de corte neoliberal que terminaron por truncar las posibilidades de desarrollo del país, dejando, un rastro de profundas fracturas sociales y políticas². Así, si en el año 1998, residían en España en torno a 7.000 ciudadanos ecuatorianos, tan solo cinco años después, en el año 2003, los migrantes ecuatorianos alcanzaban la cifra de 475.000

² Acosta, Olivares y Villamar (2004).

(INE, 2005)³. Una verdadera *estampida* migratoria que tuvo a la región y a la economía madrileña como uno de sus ejes territoriales y sociales centrales, alcanzando la población ecuatoriana en Madrid la cifra de 173.593 en el año 2005, el 34% del total de los migrantes ecuatorianos residentes en España (INE, 2005).

Una migración internacional ecuatoriana que formaba parte de un proceso social más amplio, el de la progresiva transnacionalización de la economía y el mercado de trabajo, español y madrileño, a raíz de la creciente incorporación de mano de obra inmigrante procedente de países en desarrollo, desde finales de la década de los años ochenta⁴. Los migrantes ecuatorianos son, en este sentido, un nuevo eslabón en esa cadena de colectivos inmigrantes que se han venido incorporando, con inusitada fuerza, a la economía española y madrileña. Un colectivo que irrumpe bruscamente en la realidad, y en la literatura, a finales de la década de los noventa, a partir de una incipiente migración laboral femenina que se incorpora en precario al sector de servicios domésticos madrileño⁵, pero que, en muy poco tiempo y a partir, precisamente, de esos núcleos migratorios pioneros de trabajadoras domésticas, sobre *hombros de migrantes femeninos*, va creciendo, consolidándose⁶ y, al tiempo, incorporándose en otros sectores de la economía nacional y madrileña; construcción, pequeña industria metropolitana, el heterogéneo sector de servicios urbanos, etc., bajo condiciones de fuerte precariedad laboral.

Lo que se propone este artículo es presentar tres grandes cuestiones referentes a la migración laboral ecuatoriana y sus condiciones de precariedad en el mercado de trabajo madrileño. En primer lugar, el artículo pretende analizar mediante qué procesos estructurales fueron convocados e incorporados, como mano de obra barata y flexible, los trabajadores ecuatorianos a la economía metropolitana, procesos en los que la reestructuración socioeconómica en curso en los países desarrollados ha desempeñado un papel central. Seguidamente, se pretende

³ España se convirtió durante la segunda mitad de los años noventa en el destino preferente de la migración ecuatoriana. Así, se pasó de los 1.990 residentes ecuatorianos en el año 1995 a los 357.065 residentes (AEE, 2005) y 461.310 empadronados en el año 2005 (INE, 2005). Un crecimiento, sin duda, vertiginoso que, por momentos, alcanzó tasas anuales superiores al 100%.

⁴ En el año 2008, España contaba con una población extranjera de 5,22 millones, el 11,3% de la población total. Veinte años atrás, la cifra de extranjeros era tan solo de 360.000. Un crecimiento, igualmente vertiginoso e inesperado, que ha cambiado la realidad económica y laboral del país (INE 2008 y AEE, 2008).

⁵ Colectivo IOE (2001); Parella (2001); Oso (1998).

⁶ Gómez Ciriano (2007).

retratar, por dentro, a partir de una investigación de carácter etnográfico realizada con el colectivo ecuatoriano “madrileño”, sus condiciones de trabajo dentro de la economía regional. Finalmente, en un tercer movimiento, el artículo pretende exponer algunos de los factores sociales que permiten entender la precariedad laboral de los ecuatorianos en el mercado de trabajo madrileño. Se trata de indagar y reconstruir el “fuera del trabajo”, de recuperar, pues, aquella mirada clásica de la sociología del trabajo que al entrelazar, teóricamente, los espacios productivos y comunitarios, es capaz de reconstruir esa especie de sustrato social vulnerable sobre el que se asienta y se fabrica el trabajo precario⁷.

Primer movimiento: La reestructuración económica que convocó la migración internacional

Lo primero que hay que afirmar, frente a una cierta inercia ideológica que tiende a difuminar el papel jugado por los factores de atracción, es que la reestructuración social y económica en curso en los países desarrollados y, en concreto, la que ha venido sufriendo la región metropolitana madrileña desde finales de los años setenta, ha desempeñado un rol crucial en la génesis y crecimiento de la migración laboral internacional y, en concreto, de la migración de los ecuatorianos hacia España. La primera tarea, por tanto, consiste en transformar la mirada común sobre las migraciones internacionales, construida, unilateralmente, desde lo que ocurre en los países de origen, para plantear una visión que recupere la importancia de los contextos de recepción y, en concreto, la importancia que la reestructuración actual, y su creciente demanda de trabajo barato y flexible, tienen en el proceso migratorio actual⁸.

La transformación económica que han sufrido en las últimas décadas las áreas urbanas de las regiones desarrolladas y, entre ellas, la región madrileña, ha sido, sobre todo, un proceso de ajuste y readaptación a las nuevas condiciones de competitividad y rentabilidad que impone el proceso de globalización en curso. Un ajuste cuyos rasgos centrales⁹ se pueden desglosar, brevemente, en los siguientes aspectos:

⁷ Castillo, 2002.

⁸ Sassen (1988); Pedreño y García Borrego, 2005a.

⁹ Para los rasgos véanse Castillo, 2002; Gallino, 2002; Pedreño y García Borrego, 2005a; Sassen, 1988; San Miguel, 2000.

En primer lugar, la reestructuración ha pasado por una intensa dinámica de *vaciado* productivo de las grandes empresas comerciales, cuya contraparte ha sido un creciente proceso de descentralización, subcontratación y deslocalización de la producción y el trabajo, especialmente de todas aquellas fases de trabajo que tienen que ver con la elaboración directa de bienes y servicios. Como consecuencia de lo anterior se ha producido la consolidación de una “nueva” estructura económica basada en cadenas productivas de empresas, centros de trabajo, subcontratas y trabajadores, que aparecen dispersas y fragmentadas a lo largo y ancho del territorio. Cadenas que incorporan y articulan en los mismos procesos de producción de bienes y servicios, y, por tanto, en los mismos procesos de obtención de rentabilidad, todos esos heterogéneos eslabones de producción y trabajo, incluyendo, por supuesto, la producción y el trabajo informal en talleres sumergidos y hogares particulares¹⁰. Un proceso de ajuste, por tanto, que aún, al tiempo, una profunda división y segmentación del trabajo manufacturero a lo largo y ancho de esos núcleos de empresas, talleres y trabajadores descentralizados, y una profunda articulación de dichos retales de producción, en las mismas cadenas de valor. Una estructura productiva que aparece, hoy, como la nueva *fábrica* fluida y global, el espacio productivo, descentralizado y segmentado, donde se elaboran los bienes y servicios de nuestras sociedades.

Una manufactura, fluida, *ligera*, segmentada que, finalmente, ha creado, un intenso proceso de informatización¹¹ del trabajo manual asalariado, convirtiéndose, de esta forma, y por la vía de reducir y flexibilizar los costes salariales, en un núcleo fundamental de las actuales estrategias de competitividad y rentabilidad económica. Un marco productivo, este, que se ajusta perfectamente al caso español, donde, desde los años ochenta se apuesta por un patrón de crecimiento basado en sectores de baja productividad e intensivos en mano de obra, y donde, por tanto, la estrategia de competitividad y rentabilidad se ha basado, sobre todo, en la incorporación del trabajo barato y flexible que ofrece la nueva *fábrica* descentralizada.

La reestructuración económica en curso, por tanto, terminó generando una fuerte y sostenida demanda de trabajo manual desregulado, ligada a esas nuevas cadenas de empresas y centros de trabajo descentralizados. Una demanda de trabajo precario que, en un pri-

¹⁰ Para profundizar en este juego de lo formal y lo informal y en la profunda articulación productiva de ambos, véanse: Arias, 1998; Castillo, 1998 y 2002; Gallino, 2002; Sassen, 1988; San Miguel, 2000.

¹¹ Castillo, 2002.

mer momento, se nutrió de grupos sociales, tradicionalmente vulnerables, del mercado de trabajo español como mujeres y jóvenes procedentes, sobre todo, de los sectores populares, pero que, finalmente, y conforme los procesos económicos en curso se intensificaron, fue, paulatinamente, entrando en contacto con flujos y redes migratorias internacionales preexistentes y convocando, movilizando y reclutando a esa mano de obra inmigrante, precisamente, para aquellos sectores de producción y trabajo, ya degradados y descentralizados, que la reestructuración había ido creando en la nueva economía regional madrileña.

Ahora bien, junto a este proceso de reestructuración económica, hay que hablar, al tiempo, de un proceso de transformación social íntimamente ligado al anterior y, por tanto, convertido, también, en un factor explicativo crucial del actual movimiento migratorio internacional hacia las economías desarrolladas. Se trata de la emergencia de unas nuevas clases medias profesionales urbanas ocupadas en los sectores de servicios avanzados, y junto a ello, el ascenso y consolidación de unos nuevos estilos de vida, trabajo y ocio en los espacios urbanos. Un proceso social, sólidamente imbricado en el proceso de reestructuración económica, que ha terminado creando nuevas necesidades domésticas, laborales y de ocio y, finalmente, una creciente y sostenida demanda de trabajo asalariado, barato y abundante, ligada a ocupaciones manuales de servicios en sectores como la industria del ocio, la distribución, la hostelería, los servicios comunitarios y, especialmente, el sector de servicios domésticos¹². Demanda de trabajo flexible que trascendió, igualmente, los marcos del mercado de trabajo nativo y que, finalmente, y de forma similar, terminó engancharlo, a través de redes sociales, con los actuales flujos migratorios internacionales, provocando con ello un proceso de incorporación de trabajadores migrantes, en este caso ecuatorianos, a las áreas económicas urbanas de los países desarrollados.

Se puede decir, concluyendo, que la reestructuración socioeconómica en curso en los países desarrollados se ha convertido en un factor central para comprender, no sólo el formidable ciclo migratorio internacional de carácter laboral que ha sufrido España y Madrid en las dos últimas décadas, sino, sobre todo, la progresiva formación de un segmento de trabajo étnico, degradado y flexible, al interior de sus economías y mercados de trabajo. Un segmento que, por tanto, es, en gran medida, un resultado estructural de las

¹² Martínez Veiga, 1997; Parella, 2001; Oso, 1998.

opciones de crecimiento y ajuste seguidas por los países desarrollados en los últimos años.

Segundo movimiento: Los trabajos de los ecuatorianos en la región madrileña

De esta forma, sobre el trasfondo de la reestructuración, y la formidable demanda de trabajo, barato y flexible, que ésta generó, se fueron incorporando vertiginosamente, desde finales de los años noventa, los trabajadores ecuatorianos a la región madrileña. Unos trabajadores deslocalizados que, paulatinamente, fueron apareciendo en el descentralizado sistema productivo madrileño como trabajo obrero, fluido y precario, incorporado, en aquellas empresas y ocupaciones más degradadas de las nuevas cadenas productivas, aquellos segmentos de trabajo que representaban el final de los procesos de subcontratación que la reestructuración había impulsado. Trabajos y trabajadores, al final de las cadenas¹³, que la investigación etnográfica realizada fue dejando, progresivamente, al descubierto.

Las ocupaciones

Desde la segunda mitad de los años noventa las mujeres migrantes ecuatorianas son incorporadas como trabajadoras manuales, flexibles y baratas, al sector de servicios domésticos de la región. Un sector en crecimiento donde la presencia de mano de obra inmigrante femenina ya era abundante¹⁴. Las ecuatorianas se incorporan, así, a un espacio laboral profundamente deteriorado por sólidas dinámicas de género, clase y etnia, y lo hacen desempeñando todas las tareas tradicionales del sector: cuidado de niños, trabajos del hogar y cuidado y atención de ancianos. Unas trabajadoras domésticas que aparecen, en un primer momento, sobre todo, bajo la modalidad de interna que reúne las peores condiciones del sector: trabajo sumergido, intensivo, bajos salarios, *maratonianas* jornadas laborales en tiempo y en carga de trabajo, aislamiento y desregulación del vínculo laboral, difuminación de la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, etc.

¹³ Castillo, 2002.

¹⁴ Herranz (1997); Martínez Veiga (1997) y Parella (2001).

Un sector de trabajo manual de servicios que es aceptado por las migrantes ecuatorianas como forma de llevar adelante el proyecto migratorio familiar, ya que les permite penetrar en el mercado de trabajo madrileño, pero que, generalmente, es abandonado en cuanto se consiguen los primeros objetivos migratorios: saldar la deuda, *jalar* algún familiar hacia Madrid, ahorrar, etc. dirigiéndose, posteriormente, a otros sectores o hacia la modalidad de externa. Así, en los primeros tiempos de la migración internacional, los *magros* salarios del trabajo femenino en el servicio doméstico se convierten en una fuente de recursos imprescindible para las mujeres ecuatorianas y sus familias y comunidades de origen y, también, en la base fundamental sobre la que se construyen y sufagan nuevos procesos migratorios; en el cimiento, por tanto, de la migración internacional como estrategia de sobrevivencia y futuro frente al empobrecimiento en su país.

Un sector de trabajo, feminizado y fuertemente sobreexplotado, donde convergen en un único crisol de desigualdad las distintas asimetrías de clase, género y etnia, con la peculiaridad, en principio contradictoria, de que los principales empleadores del sector y, por tanto, los principales definidores de las relaciones laborales, son, generalmente, mujeres nativas procedentes de sectores de clase media. Mujeres que, mayoritariamente, pertenecen a una generación que por primera vez ha tenido acceso a niveles educativos superiores y al mercado de trabajo profesional y que, sorprendentemente, han transferido las cargas desiguales de género hacia las relaciones y condiciones de trabajo de otras mujeres, en este caso, migrantes procedentes de países en desarrollo.

Un segundo sector de trabajo donde se fueron incorporando, progresivamente, los migrantes ecuatorianos fue el sector de la construcción. Los ecuatorianos aparecen, así, incorporados como peones de ejecución, baratos y flexibles en las heterogéneas cadenas de pequeñas y medianas empresas y subcontratas, que constituyen actualmente el sector metropolitano de la construcción; y lo hacen, trabajando, precisamente, en aquellos segmentos y eslabones productivos más débiles, degradados e informalizados de esta nueva fábrica fluida que es, hoy, la construcción.

Los ecuatorianos se incorporan, además, bajo una fuerte diversidad de modalidades y situaciones laborales; desde el contrato informal en una “peonada” semanal para un pequeño “pistolero” dedicado a la reforma privada, hasta el trabajo formal de peón, por obra y servicio, para alguna empresa formal incorporada como subcontrata en alguna gran obra civil de infraestructuras tecnológicas o de transporte de la ciudad; pasando por el trabajo de obrero de ejecución, formal e informal, para pequeñas subcontratas que se incorporan en alguna

de las fases de trabajo intensivo de la construcción de viviendas residenciales. Los ecuatorianos se incorporan, pues, como trabajo bruto, físico, en el sector y, por tanto, como trabajo flexible, abundante y disponible que, además de estar ligado a los segmentos más débiles de la miríada de cadenas de subcontratación del sector, desempeña algunas de las tareas más duras, pesadas y rutinarias. Trabajo manual, en estado fluido, que entra y sale de la obra constantemente, y donde la modalidad de trabajo central es el trabajo a temporadas. Trabajo bajo relaciones laborales profundamente desreguladas, donde se producen impagos, jornadas interminables ajustadas a la demanda, riesgos en la seguridad, etc. Trabajo, muchas veces, literalmente invisibilizado, hasta el punto de que los ecuatorianos forman parte de obras y empresas que cuentan, al tiempo, no sólo con trabajo formal, sino también con una especie de cuadrillas *sombra* informalizadas compuestas de trabajo étnico, como por ejemplo, subcontratas de la construcción con un turno de trabajo de noche o cuadrillas de peones manuales trabajando, literalmente, bajo tierra en la construcción de túneles del metro o realizando el cableado de fibra óptica de la ciudad. Trabajo, en definitiva, incorporado *a paletadas* en el sector, tras ser reclutado en redes sociales étnicas, o en alguna de las múltiples plazas urbanas, convertidas en centros de abastecimiento de trabajo al día, por donde asoman los migrantes al mercado de trabajo en Madrid.

En tercer lugar, los ecuatorianos aparecen como trabajadores manuales, baratos y flexibles, incorporados a lo largo y ancho de las nuevas y heterogéneas cadenas de empresas descentralizadas que componen, hoy, el sector de servicios urbanos de bajos salarios de la región: peones de servicios de subcontratas de agencias de publicidad encargados de colocar los rótulos de los carteles publicitarios, limpiadores externalizados por horas de los baños de restaurantes y cafeterías; *buzoneadores* de publicidad con jornal y ruta variable, mozos de almacén y, en general, personal de carga y descarga del sector de la distribución de alimentos, muebles, etc., reponedores de supermercados, porteadores-jornaleros de servicios en portes y mudanzas, repartidores a domicilio de alimentos, muebles, libros, guías, etc., operarios de jardinería, obreros manuales de la rama de lavanderías industriales, etc. Un tapiz diverso y extenso de trabajo obrero de servicios del que es necesario entresacar tres conclusiones relevantes:

1. El trabajo, generalmente femenino, en las descentralizadas cadenas empresariales del sector de limpieza. Las ecuatorianas aparecen, así, trabajando como obreras de servicios en las múltiples subcontra-

tas del sector; desde la pequeña empresa familiar local hasta la gran empresa de ámbito nacional. Dedicadas, en jornadas variables, a la limpieza de todo tipo de empresas, instituciones, establecimientos y comunidades de vecinos, y bajo múltiples y variadas modalidades laborales; desde el trabajo informal y regular a jornal o por horas, hasta el empleo regular indefinido. Un trabajo marcado, generalmente, por la intensificación, esto es, por faenas y jornadas de trabajo donde la carga laboral, suele ser superior al horario de trabajo; por la desregulación de las relaciones laborales y, por los bajos salarios.

2. El trabajo manual en el sector de la hostelería. Los trabajadores ecuatorianos aparecen, de esta forma, desempeñando todo tipo de tareas físicas de servicios en el sector: camarero, carga y descarga, pequeñas compras, distribución y reparto, cocina, limpieza del local, limpieza de cocina, etc. Y, en múltiples ocasiones, desempeñando todas, o casi todas, las tareas a la vez, hasta el punto de emerger la figura del trabajador hostelero “completo”; un obrero inmigrante de servicios encargado de trabajar en todas las fases de trabajo manual del negocio. Un sector, el de la hostelería, donde, también, aparecen procesos de descentralización de la “producción” apoyados en trabajo inmigrante, como, por ejemplo, restaurantes con cocinas étnicas subcontratadas, esto es, cocinas deslocalizadas, con mano de obra inmigrante, generalmente informal, que en otro lugar hacen la comida para la *matriz*.

3. Los ecuatorianos aparecen, finalmente, bajo la figura del obrero *total* de servicios. Una figura laboral, desregulada y barata, de la nueva precariedad étnica que desempeña todas las tareas y trabajos manuales que las múltiples empresas de servicios urbanos requieren; carga y descarga, limpieza, chófer, pequeños encargos y recados, mensajería, compras, jardinería, arreglos del local, etc.

4. Habría que hablar del trabajo de los ecuatorianos en la nueva manufactura industrial, descentralizada y dispersa, de la economía metropolitana. Los migrantes ecuatorianos aparecen incorporados como obreros fabriles en las cadenas productivas de sectores como la industria textil, el calzado, el metal y el mueble o la pequeña agroindustria urbana en tareas de procesamiento y envasado de alimentos. Los ecuatorianos se incorporan, pues, como trabajo manual en algunos de los cientos de pequeños y medianos talleres que hoy conforman la dispersa industria metropolitana, desempeñando, generalmente, tareas y ocupaciones de ejecución. Así, por ejemplo, durante la

investigación se encontraron trabajadores ecuatorianos *sumergidos* en pequeños talleres clandestinos en el centro de la ciudad que producían y “envasaban” camisas para un gran y conocido centro comercial de la capital. O trabajadoras manuales ecuatorianas, formales e informales, dedicadas, de forma intensiva, al aparado en pequeñas factorías industriales del calzado localizadas en zonas rurales de la periferia metropolitana. U obreras agroindustriales ecuatorianas realizando tareas de procesamiento, envasado y distribución –y, en ocasiones, todas a la vez– en una industria mediana dedicada al procesado y comercialización de pescado a restaurantes y hoteles de la capital, y localizada en un polígono industrial de la periferia urbana madrileña. O, en otro caso, obreras ecuatorianas realizando el ensartado manual de banderillas, en un pequeño *taller sombra* hecho de trabajo inmigrante femenino sin contrato, pegado, pared con pared, con la pequeña empresa *formal y emergida* con trabajo femenino, nativo e inmigrante, con contrato, localizada en la zona sur de la capital. Los ecuatorianos aparecen, por tanto, como obreros industriales desregulados incorporados en las nuevas cadenas descentralizadas de empresas y centros de trabajo que, hoy, componen, la nueva industria madrileña dispersa a lo largo y ancho de todo el territorio metropolitano.

Las condiciones de trabajo de los ecuatorianos

Una incorporación laboral a la economía madrileña que, además, se ha producido bajo relaciones salariales visiblemente degradadas. Un estatuto laboral precarizado cuyos rasgos centrales¹⁵ se pueden desglosar de la siguiente forma:

Los ecuatorianos aparecen, generalmente, como trabajadores altamente disponibles en el mercado de trabajo madrileño. Como trabajadores, dispuestos a trabajar “en lo primero que se presente”, que aparecen como mano de obra, abundante y barata, en las *puertas* del mercado de trabajo para ser reclutado e incorporado a la nueva economía urbana. Los inmigrantes procedentes de países en desarrollo aparecen, pues, como obreros manuales vulnerables con escasa, o casi nula, capacidad de negociación y resistencia, tanto a la hora de establecer sus condiciones de trabajo y su relación salarial, como, una

¹⁵ Algunas fuentes generales relativas a las condiciones de trabajo de los inmigrantes en España son: Pedreño y García Borrego, 2005a; Pedreño, 2007; Colectivo IOE, 2001; Herranz, 1997; Martínez Veiga, 1997 y Cachón, 2006.

vez dentro del mercado de trabajo, para plantear demandas o rebajar determinados requerimientos laborales de sus empleadores. Una oferta abundante de trabajo inmigrante que, en numerosas ocasiones, es convertida en mano de obra efectiva por medio de la emergente figura del *enganchero* o intermediario étnico; esto es, aquel migrante ecuatoriano, hombre y mujer, que tiene un pie puesto en las redes sociales migratorias y otro en el mercado de trabajo, facilitando, así, el reclutamiento de trabajo inmigrante, incluso de forma transnacional, en el mercado de trabajo madrileño.

En segundo lugar, los trabajadores inmigrantes se incorporan a las economías desarrolladas como trabajo obrero en los segmentos más descentralizados de las cadenas productivas actuales, espacios donde se acumulan ocupaciones de ejecución, esto es, trabajos repletos de tareas rutinarias, *brutas*, descalificadas y vaciadas de contenido. Los migrantes ecuatorianos aparecen, pues, como obreros manuales, dentro de procesos y relaciones productivas y laborales fuertemente fragmentadas e intensificadas y, en múltiples ocasiones, como pura mano de obra de ejecución, como trabajo, por tanto, desmigajado, manualizado, en bruto, trabajo *de cundir*, físico, reducido a sus operaciones más simples, y desgajado de otras cualificaciones y saberes productivos pero, a la vez, plenamente incorporado en la producción de bienes y servicios metropolitanos.

Los migrantes ecuatorianos aparecen, también, como trabajadores altamente flexibilizados en, al menos, dos sentidos. Primero, al interior de la organización de trabajo, como empleados profundamente flexibilizados en horario y jornada, en tareas y cargas de trabajo, en tiempos y ritmos de trabajo. Y segundo, en relación al vínculo salarial. Así, habitualmente, los ecuatorianos se ocupan bajo relaciones laborales fuertemente desreguladas, convertidos en trabajo eventual, temporal y, en ocasiones, sumergido, que se incorpora, *de forma flexible*, a la producción, esto es, en la cantidad, la intensidad y el coste ajustado a las necesidades económicas de cada momento y de cada organización productiva. Hasta el punto de que se desarrollan en el ámbito urbano, pautas de relaciones laborales *jornaleras*, es decir, trabajo y salario en bruto reclutado al día, por horas, por jornada, por peonada de trabajo. Un escenario laboral donde, al final de los procesos de flexibilización de la producción emerge la figura del trabajador sumergido, informalizado, que compone *la otra mano de obra* de las empresas y centros de trabajo formales y que, a la vez, aparece plenamente incorporada en los procesos de *fabricación* de bienes y servicios. Los trabajadores ecuatorianos emergen, pues, en la economía madrileña como trabajo y trabaja-

dores en estado fluido, liofilizado, que se amolda, casi perfectamente, a los ritmos y requerimientos de la producción actual¹⁶.

El trabajo de los ecuatorianos en Madrid, por último, se caracteriza por ser un trabajo intensificado y abaratado. Trabajo convertido en ocupaciones y tareas de ritmos laborales altos, intensificados, “apurados”, a las carreras, donde la carga de trabajo suele ser más alta que el horario laboral reclutado, contratado o pagado. Ritmos y jornadas de trabajo elevadas con ocupaciones muy físicas que terminan, literalmente, extenuando, corporal y mentalmente, a los trabajadores. Ritmos de trabajo altos que, además, se combinan con una situación residencial y unos tiempos de descanso fuera de las “fábricas” descentralizadas que son, en general, precarios, dando lugar, en el medio plazo, a procesos de fuerte deterioro personal y anímico. Trabajo, pues, fuertemente intensificado a través de diversas modalidades; el pago a destajo, la constante presencia de un *capataz* laboral, incluso en el servicio doméstico, o, sencillamente, por la urgente presión de permanecer en el trabajo.

Trabajo, finalmente, en líneas generales, y más allá de las variaciones por sectores y ocupaciones, barato, de salarios bajos e irregulares. Así, los ecuatorianos aparecen en la economía madrileña bajo relaciones salariales abarataadas; desde las *medias jornadas* de externas en el sector doméstico con salarios de menos de 300 euros, a los 900 euros de salario por una jornada completa en el sector de la construcción. De los jornales diarios a veinte euros en la construcción o los 500 o 600 euros de salario mensual en el trabajo de interna en el servicio doméstico. Relaciones salariales, en definitiva, regidas, por un principio maximizador que tiende a extraer la mayor cantidad de trabajo al menor precio posible¹⁷. Ocupaciones de salarios bajos que suelen crecer en contextos socioeconómicos, donde el mercado laboral se encuentra, metafóricamente, anegado de mano de obra vulnerable, donde hay, por tanto, una fuerte concurrencia laboral de trabajadores empobrecidos y vulnerables.

Zonas francas laborales al interior de los países desarrollados

Unos trabajadores inmigrantes, en resumen, que aparecen al final de los actuales procesos de subcontratación productiva; formando, por tanto,

¹⁶ Como trabajo en estado fluido, donde la flexibilidad no es más que una metáfora, abusiva, de la precariedad del trabajo. Castillo, 2002.

¹⁷ “Extraer con la menos cantidad posible de dinero la mayor cantidad posible de trabajo” (Marx, citado en Pedreño, 2007: 228).

el eslabón laboral más precario y flexible de las nuevas cadenas empresariales, descentralizadas y externalizadas que, hoy, constituyen la estructura económica de las áreas urbanas desarrolladas. De esta forma, el trabajo de los ecuatorianos, visibilizado en la investigación habla, en última instancia, de la aparición de auténticas zonas francas laborales al interior de las economías desarrolladas y, en este caso, de la economía urbana madrileña; zonas de trabajo asalariado, en la industria y los servicios descentralizados, fuertemente desreguladas, abaratas y flexibilizadas¹⁸. Se trata, pues, de la emergencia de auténticos espacios laborales de *maquila* al interior de los países desarrollados, segmentos productivos y ocupacionales, descentralizados y degradados, confeccionados a partir de la presencia y el reclutamiento de mano de obra inmigrante, flexible y barata. Un espacio laboral étnico que constituye el engranaje más débil y vulnerable de las actuales dinámicas del capital comercial, aquel que teje y desteje redes vulnerables de producción y trabajo en la nueva geometría variable de la globalización.

Una mano de obra, global, barata y flexible, que es deslocalizada e incorporada en sectores productivos y empresariales de difícil deslocalización, como el sector de servicios manuales de bajos salarios, pero, también, y es importante subrayarlo, en sectores de la nueva industria metropolitana descentralizada, aquella que en ningún momento se deslocalizó al *lejano sur*, sino que, por el contrario se resituó, descentralizada, en el espacio periférico de los países desarrollados, e incorporó mano de obra inmigrante como trabajo obrero precario. Un proceso que, sin duda, añade nuevas complejidades a la actual división global del trabajo, tantas veces pensada de forma lineal. Un nuevo trabajador étnico, global y precarizado en la economía madrileña que retrata, o devela, por tanto, el verdadero contorno de los actuales procesos de reestructuración económica; el crecimiento de la emergente figura laboral, solitaria y precaria, que retrata el reverso vulnerable de la globalización económica¹⁹.

En definitiva, el trabajo de los ecuatorianos habla de la emergencia y consolidación de una nueva precariedad laboral étnica, construida en torno a la población inmigrante²⁰ procedente de países en desarrollo.

¹⁸ A lo que hay que sumar unas condiciones de vida, fuera del trabajo, muy vulnerables. Martínez Veiga, 1997.

¹⁹ Castillo, 2008.

²⁰ No se trata de un segmento de ocupaciones, empresas y sectores ocupado, exclusivamente, por trabajadores inmigrantes. En el mercado de trabajo español hay nativos desempeñando las mismas tareas y ocupaciones, y en los mismos sectores, que los trabajadores inmigrantes, lo que sucede, habitualmente, es que éstos suelen hacerlo en peores condiciones laborales.

Una precariedad laboral que habla de la aparición en el mercado de trabajo madrileño de nuevas dinámicas de segmentación y estratificación del trabajo, basadas en la etnicidad que vienen a sumarse a las clásicas divisiones basadas en el género y la clase social²¹. Y como resultado de lo anterior, el ascenso de un nuevo bloque o estrato laboral degradado dentro del mercado de trabajo y la economía madrileña conformado por trabajadores inmigrantes. Un segmento laboral, etno-estratificado, que constituye el último escalón laboral de los actuales mercados de trabajo; la última frontera del proceso de informalización y precarización del trabajo y, por tanto, uno de los rasgos estructurales más negativos del actual proceso de transformación social.

Un segmento de trabajo etno-estratificado, abundante y barato, que ha creado una nueva precariedad, por debajo y dentro de la precariedad laboral y social que emergía en el contexto español durante los años ochenta²², y que, finalmente, además, se ha convertido en un requisito estructural imprescindible para entender el patrón de crecimiento de la economía española en los últimos años, al sostener la formidable expansión de un modelo económico cuya competitividad y rentabilidad estuvo apoyada en el crecimiento de sectores de baja productividad y, por lo tanto, en el suministro continuado de trabajo asalariado, flexible y barato, aquel, precisamente, que aportaban los trabajadores inmigrantes. Un segmento étnico de trabajo degradado que, además, al aportar el trabajo intensivo de bajos salarios de sectores como el servicio doméstico o, en general, los servicios *manuales* de bajos salarios, ha permitido sostener el profundo cambio social acontecido en los estilos de vida y trabajo de las nuevas clases medias urbanas de los países desarrollados.

Tercer movimiento:

Clase, género y etnia en la construcción de una mano de obra inmigrante vulnerable

Se trata, en este tercer apartado, de indagar, no ya en los procesos estructurales de carácter económico que están en el origen de la migra-

²¹ Castles y Millar, 2004; Pedreño, 2005b.

²² Muy diferente al caso europeo de los años sesenta donde la incorporación de trabajadores inmigrantes vino derivada, generalmente, de un fuerte incremento de los niveles de productividad. Castles y Kosack, 1984.

ción y las condiciones de precariedad laboral de los ecuatorianos en Madrid sino, más bien, en aquellos procesos sociales que están detrás de la creación y reproducción de los trabajadores inmigrantes como trabajadores vulnerables, como figuras laborales débiles en los mercados de trabajo y, en concreto, en la economía madrileña. Así, en este apartado, se afirma la necesidad de tener en cuenta los factores sociales que terminan *fabricando*, no ya puestos de trabajos precarios, sino trabajadores precarios; trabajadores socialmente vulnerables que se constituyen, en su tránsito al mercado de trabajo, en fuerza de trabajo débil, con escasa capacidad de negociación, y disponible, por tanto, para relaciones laborales precarias²³. La cuestión esencial, en este sentido, es la órbita del *fuera del trabajo*, la órbita de la comunidad, aquella que constituye el sustrato social y sociológico sobre el que se asientan las condiciones de precariedad laboral de los trabajadores inmigrantes. Se trata, pues, de indagar, en aquellos factores sociales que construyen trabajadores vulnerables disponibles para ocupaciones y relaciones laborales precarias²⁴.

En primer lugar, dentro de estos factores asociados al mundo de la comunidad hay que hablar de la *pobreza*. Así, la pobreza económica que, generalmente, en los estudios del trabajo es pensada como una consecuencia de los procesos de degradación laboral, se convierte, en este caso, en un factor explicativo central de las situaciones de precariedad laboral, ya que la vulnerabilidad económica de los hogares y las comunidades, cuando *regresa* al mercado de trabajo, se transforma, habitualmente, en trabajo precario. De esta forma, las condiciones de pobreza y precariedad económica en las que se encuentran los migrantes ecuatorianos en Madrid se convierten, finalmente, en un factor de precariedad laboral, en un lastre que urge y disciplina a los trabajadores inmigrantes ecuatorianos en el mercado de trabajo, y que debilita sus relaciones laborales. Que urge, para trabajar *en lo primero que se presente*, y que disciplina, dentro ya del mercado de trabajo, para “aguantarse” en él, y así, “uno se aguanta porque uno está necesitado”; para, por tanto, aceptar y soportar condiciones y ritmos de trabajo marcados por la desregulación, la intensificación, los bajos salarios, etc. La pobreza de los migrantes ecuatorianos en Madrid se convierte, así, en un factor esencial para comprender sus condiciones de precariedad en el mercado de trabajo; es, si se quiere, el terreno económico movedizo y vulnerable sobre el que crece y se consolida el trabajo degradado.

²³ Castillo, 2002 y Pedreño y García Borrego, 2005a.

²⁴ Estos factores se presentan por separado por razones expositivas. En la realidad social aparecen fuertemente enhebrados entre sí, componiendo esa raigambre social y sociológica sobre la que se asientan los procesos de precarización en el mercado de trabajo.

El *género* es un segundo factor social clave a la hora de analizar la creación de asimetrías en el mercado de trabajo y, por tanto, a la hora de comprender los procesos de formación de un segmento laboral étnico precarizado y feminizado. Dos son las cuestiones que se quieren destacar, en este sentido:

En primer lugar, es necesario indagar en el *género* que se convierte en precariedad laboral; esto es, en todas aquellas categorías o representaciones asimétricas de *género*, impuestas sobre las mujeres ecuatorianas por el hecho de ser mujeres, que al ser recreadas y utilizadas en el mercado de trabajo terminan generando condiciones de trabajo vulnerables. Así, por ejemplo, en las relaciones laborales de las ecuatorianas en el servicio doméstico, las definiciones ideológicas acerca del trabajo femenino –por ejemplo, un trabajo representado y pensado como tarea y salario complementario, ligado, naturalmente, al ámbito doméstico y por tanto apartado del marco regulatorio laboral normalizado; un trabajo imaginado como ligero, sin apenas desgaste y calificación– terminan convirtiéndose en un factor que crea y legitima condiciones laborales degradadas; trabajos extenuantes de bajos salarios que juntan en una misma jornada laboral todo tipo de tareas domésticas, o trabajos profundamente desregulados donde las condiciones laborales se negocian siempre de forma individual, etc. Se trata, en resumen, de representaciones de *género* acerca del trabajo y los roles femeninos, que son utilizadas, manejadas y recreadas en el ámbito laboral para legitimar, justificar y crear condiciones de trabajo precarias entre las mujeres ecuatorianas; para crear, por tanto, una precariedad laboral con una sólida raigambre de *género*²⁵.

En segundo lugar, es necesario tener en cuenta el papel del *género* en la configuración interna del proceso migratorio. El protagonismo femenino en la migración internacional ecuatoriana, y latinoamericana, es ya un lugar común en la literatura especializada, un protagonismo, que parece generar efectos positivos, al estimular, al mismo tiempo, una mayor autonomía económica y familiar de las mujeres migrantes, dado su papel preeminente en las cadenas migratorias familiares y en el ámbito de las remesas y, también, procesos de ruptura frente a los propios códigos de *género* adquiridos en el ámbito familiar y comunitario de origen²⁶. Ahora bien, al tiempo que es necesario destacar estos factores positivos aparejados a la migración femenina, es preciso, subrayar el papel que el *género* desempeña en

²⁵ Borderías, 1991.

²⁶ Herrera, 2007; Nyberg-Sørensen, 2004 y Parella, 2000.

la configuración de asimetrías sociales y laborales al interior de dicha migración. En esta línea, la investigación *etnográfica* realizada ha venido a mostrar cuestiones que hablan de la proyección y reproducción de desigualdades de género en las cadenas migratorias internacionales de los ecuatorianos. Por ejemplo, la utilización de las mujeres migrantes ecuatorianas como mano de obra familiar; esto es, la proyección de categorías de género en la migración internacional que conducen a la utilización y supeditación del trabajo de las mujeres migrantes al proyecto familiar. O, la persistencia de roles asimétricos de género al interior de las familias reagrupadas en Madrid, roles que se reflejan en una estricta división del trabajo familiar, donde las cargas y tareas domésticas vuelven a caer sobre *la espalda* de las mujeres ecuatorianas. Una situación que se agrava, aún más si cabe, por el hecho de que, generalmente, las migrantes ecuatorianas están incorporadas intensamente al mercado de trabajo, lo que conlleva, finalmente, la aparición de jornadas laborales extenuantes, donde el *continuum* trabajo doméstico-trabajo asalariado fuera del hogar se confunden y se prolongan mutuamente.

En tercer lugar, es necesario hablar de la *etnicidad* como una fuente social clave de las condiciones de precariedad laboral de los ecuatorianos en la región madrileña. La etnicidad se ha convertido en un factor central de análisis de las migraciones internacionales y, en concreto, de los procesos de desigualdad económica, social y laboral que afectan a los inmigrantes en los países de acogida. Algo que obliga a indagar en las relaciones existentes entre las representaciones étnicas que sobre los inmigrantes se elaboran y difunden socialmente, y los procesos de formación de un segmento laboral etno-estratificado y precario en los países desarrollados²⁷. Tres son las cuestiones que se quieren destacar en esta línea de trabajo:

En primer lugar, hay que hablar de la construcción de una especie de *inmigrante soñado*²⁸, de rasgos netamente negativos, que se superpone sobre la realidad *real* de la población inmigrante. Se trata de la elaboración, por parte de la sociedad receptora, de una representación ideológica acerca de los trabajadores inmigrantes cargada de rasgos sociales negativos. Atributos étnicos, distorsionados y falsos, que, finalmente, al proyectarse sobre los propios trabajadores inmigrantes, en un proceso

²⁷ Aunque la etnicidad ofrece otras consecuencias más invisibles, relacionadas con los efectos de la violencia simbólica ejercida sobre el ánimo y el cuerpo de los trabajadores ecuatorianos.

²⁸ La figura está directamente entresacada de la idea de *El Obrero Soñado* de Sierra (1990).

que desfigura su realidad social, se convierten en la base ideológica sobre la que se despliegan y legitiman prácticas y estrategias de desregulación de sus relaciones y condiciones de trabajo. Un *inmigrante soñado*, pues, que al ser utilizado y movilizado en los espacios laborales y productivos, termina legitimando, sosteniendo y generando condiciones de trabajo precarias entre la población inmigrante.

Así, la utilización y reproducción reiterada de categorías étnicas negativas acerca de los trabajadores inmigrantes, su representación como una condición social específica y deteriorada; una población amenazante, peligrosa y subdesarrollada, y, al tiempo, como una condición laboral atrasada, dócil, descalificada y premoderna; una especie de ídolo *tercermundista*, pobre y *paterizado*, que transita entre el hambre, la ignorancia y la barbarie; se convierte, en ocasiones, en el factor clave que legitima y consolida las condiciones de precariedad de los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo madrileño. Un camino, pues, por el que la etnicidad, en tanto, representación ideológica negativa acerca de los migrantes, se transforma en fuente de vulnerabilidad laboral en los países desarrollados²⁹. Así, por ejemplo, durante la investigación se encontró que en muchas de las relaciones laborales de los ecuatorianos, su trabajo era representado como un don del empleador o, en su defecto, de la sociedad receptora, hacia una población atrasada y empobrecida, *muerta de hambre*. Un don que, finalmente, generaba o, sencillamente, legitimaba, una serie de obligaciones laborales excesivas por parte del inmigrante; disciplina, sacrificio, tareas y jornadas desmedidas, salarios bajos y, en general, aceptación de las condiciones laborales, fueran éstas las que fueran. Un don laboral, además, que no sólo justifica la precariedad, sino que, en última instancia, *apantalla*, la realidad migratoria, al enmascarar, por ejemplo, la fuerte dependencia que tiene la economía y la sociedad madrileña de los jornales y salarios flexibles de los inmigrantes.

En segundo lugar, hay que hablar del papel de la etnicidad en la construcción de enclaves laborales étnicos³⁰. Se trata de un proceso de atribución de rasgos étnicos a un determinado colectivo de trabajadores inmigrantes, en este caso ecuatorianos, cuyo fin es incorporar y fijar a esos trabajadores en unas determinadas tareas y ocupaciones, generalmente, precarias. Se trata, pues, de movilizar y fijar a la población inmigrante en segmentos de trabajo desregulado mediante la atribución de rasgos étnicos específicos que, al mismo tiempo,

²⁹ El apéndice final de Castles y Kosack, 1984 sobre racismo estructural, es una excelente referencia en este sentido.

³⁰ Castles y Millar, 2004 y Pedreño, 2007.

justifican su presencia en dichos puestos de trabajo degradados y su ausencia de otros sectores u ocupaciones más valoradas. Unos enclaves étnicos de trabajo degradado que, además, en mercados abiertos y globalizados se convierten en el eje competitivo fundamental de determinados sectores, al garantizar el suministro y mantenimiento continuado de trabajadores inmigrantes, baratos y flexibles.

Por último, en tercer lugar, es necesario, indagar en el papel que juega la etnicidad en contextos laborales determinados. En esta línea, habría que reconstruir, para cada caso, las categorías, estereotipos y marcadores étnicos que se manejan en las situaciones concretas de trabajo; preguntándose acerca de quién los maneja, incluyendo a los propios inmigrantes, y con qué fines y objetivos se utilizan. Se trata de una línea de trabajo, que aúna migración, etnia y precariedad laboral, donde “estalla” la diversidad y la complejidad de los casos concretos, y donde los propios trabajadores inmigrantes aparecen involucrados en ese juego de marcadores étnicos, utilizando y reproduciendo determinadas categorías, acerca de sí mismos y de otros colectivos, en beneficio propio y, no sólo, como víctimas pasivas de operaciones de definición ideológica externas. Así, por ejemplo, en el caso de las mujeres ecuatorianas que trabajan en el servicio doméstico madrileño, se encontró durante la investigación que las empleadoras autóctonas manejaban atributos étnicos positivos y negativos con respecto a las empleadas ecuatorianas. De un lado, atribuían a éstas, como colectivo, una cierta cualidad positiva y diferenciadora para el sector, esto es, el hecho de que fueran trabajadoras más afectivas en el desempeño del trabajo, de que fueran, pues, mujeres cariñosas que cuidaban con mayor atención e implicación emocional a niños y mayores. Un bagaje laboral étnico que les servía para incorporarlas como trabajadores al sector, legitimando, en ocasiones, la sustitución de las empleadas domésticas anteriores. Al tiempo, esas mismas empleadoras manejaban representaciones étnicas negativas sobre las trabajadoras latinoamericanas y ecuatorianas, caracterizándolas, por ejemplo, como lentas, “cambionas” y poco operativas en las tareas domésticas, una representación que justificaba la intervención de la empleadora en términos de intensificación del trabajo o, por ejemplo, la presencia de bajos salarios en el sector. De esta forma, el atributo étnico, ideológico y negativo, sobre las mujeres ecuatorianas, construido en torno a la imagen del “ahorita”³¹, se convertía,

³¹ Expresión común en determinados contextos latinoamericanos que se ha impuesto sobre todo el colectivo y que viene a definir una actitud laboral de baja intensidad. Algo que debe ser transformado por la tenaz intervención directa de la empleadora.

finalmente, en la fuerza que justificaba, al tiempo, los bajos salarios, la intensificación de sus ritmos de trabajo en los hogares y la persistencia de modelos laborales donde la necesidad de control y vigilancia de la empleadora-capataz estaba perfectamente legitimada. El “ahorita” como descriptor étnico de la actitud laboral de las mujeres ecuatorianas, terminaba, así, justificando, esa precariedad laboral, aun en casos donde la realidad presentaba jornadas de doce o catorce horas diarias de trabajo, seis días a la semana. Finalmente, y al mismo tiempo que esto sucedía, las propias trabajadoras ecuatorianas, siendo plenamente conscientes de la irrealidad de esas categorías, e incluso del hecho de que su aparente parsimonia era, sólo, una estrategia de resistencia frente a los excesos laborales, utilizaban, ellas mismas, a su favor, esos marcadores étnicos en sus relaciones laborales en el sector doméstico. Así, en ocasiones, con el fin de conseguir empleo y penetrar en el mercado de trabajo diferenciándose de otras trabajadoras, nativas e inmigrantes, las ecuatorianas aludían a la cuestión de su supuesta cualidad afectiva, haciéndola valer frente a otras trabajadoras e, incluso, en ocasiones, como argumento de resistencia frente a la imposición de ritmos de trabajo más intensificados.

La etnicidad, así, se convierte en una categoría clave para entender las raíces sociales de la precariedad laboral de los trabajadores ecuatorianos en la región madrileña. Una categoría lábil y resbaladiza pero que, sin embargo, tiene una fuerza decisiva en la construcción de una mano de obra, inmigrante, vulnerable.

En cuarto lugar, es necesario indagar en el papel que los dispositivos *político-institucionales* han desempeñado en la configuración de segmentos laborales inmigrantes precarios dentro de las economías desarrolladas. Algo que, en concreto, significa indagar en el papel que tanto la normativa de extranjería, como las sucesivas leyes de desregulación laboral, han jugado en la consolidación de esta nueva precariedad laboral étnica³². Se trataría, igualmente, de indagar en la existencia del llamado *racismo institucional*³³, esto es, la existencia de una serie de prejuicios y representaciones negativas acerca de los migrantes, que cristalizan en el diseño de dispositivos institucionales y marcos jurídicos, y que terminan garantizando y apoyando la construcción de una fuerza de trabajo étnica, barata, disciplinada y flexible, en los países desarrollados.

³² Junto a este factor, específico del colectivo inmigrante, habría que indagar en el papel que la legislación laboral ha tenido en el proceso de flexibilización del mercado de trabajo (Castillo, 2002).

³³ Castles y Kosack, 1984.

Por último, a la hora de caracterizar y comprender las condiciones de precariedad laboral de los trabajadores ecuatorianos en la región madrileña, es necesario integrar en el análisis la dimensión transnacional que tienen sus proyectos migratorios. Así, frente a una cierta representación de la migración internacional como un proceso social escindido que sucede, de forma unívoca, o bien en el contexto de origen, o bien en el de destino, lo que se plantea es incorporar una perspectiva de análisis que tenga en cuenta las relaciones transnacionales existentes entre los migrantes ecuatorianos y sus hogares y comunidades de origen, y los efectos que dichos vínculos activos tienen sobre sus condiciones de vida y trabajo en Madrid³⁴. Se trata, en última instancia, de enhebrar a los trabajadores ecuatorianos en los grupos familiares y domésticos a los que pertenecen, de reconstruir su proximidad social más allá de la distancia geográfica que les separa. De considerar, en definitiva, sus hogares como hogares transnacionales donde uno, o más, de sus miembros viven y trabajan en el extranjero, incorporando al análisis de su situación económica y laboral en los países de destino esta particularidad social. Dos son las cuestiones que se quieren destacar en esta línea:

En primer lugar, asumir que para entender las condiciones de trabajo de los ecuatorianos en Madrid es necesario tener en cuenta la situación socioeconómica del hogar familiar en la comunidad de origen, en este caso, en Ecuador. Así, cuestiones como los procesos de empobrecimiento en origen, o la posible dependencia de las remesas de los migrantes por parte de los hogares ecuatorianos, se convierten en factores que operan con fuerza sobre la realidad social de los migrantes en destino, en un fardo que pesa sobre las espaldas de los trabajadores inmigrantes, afectando, especialmente, a sus condiciones laborales. Así, en múltiples ocasiones, durante *el campo* se descubrió que la fuerza que, literalmente, impelía a trabajar “*en lo primero que se presente*” y “*a aguantarse en el trabajo*”, aun en condiciones de fuerte explotación laboral, era la necesidad de enviar fondos a Ecuador; una necesidad que nacía de las urgencias que provocaba la escasez de ingresos en origen y, en muchos casos, la deuda contraída para migrar; una urgencia que se actualizaba, constantemente, con las llamadas y contactos habituales de los migrantes con sus familias en Ecuador. Una precariedad, en definitiva, desterritorializada y transnacionalizada, que, finalmente, ayudaba a modelar el trabajo ecuatoriano como trabajo precario en la economía madrileña, y contribuía a explicar el fuerte ajuste laboral y económico que los ecuatorianos realizaban en Madrid con el objetivo de sustraer de la escasez, recursos para ser convertidos en remesa y salario familiar en origen.

³⁴ Pries, 1998.

Un segundo factor, que tiene ver con esta especificidad transnacional de la precariedad laboral étnica es la cuestión de la inversión migratoria, esto es, el esfuerzo realizado en términos económicos, vitales y relacionales por parte de los migrantes y sus familias en el proyecto migratorio. Una inversión, en forma de endeudamiento, separación de pareja, hijos, parientes, abandono de referencias culturales cercanas, movilidad social descendente, etc., que se convierte, finalmente, en el empedrado social que, por caminos inesperados, termina quebrando sus condiciones de vida y trabajo en Madrid. Así, por ejemplo, la necesidad de recortar cuanto antes los tiempos de separación afectiva, o, en general, la necesidad de capitalizar y justificar el esfuerzo y la inversión vital realizada con la inmigración, provocaba entre los ecuatorianos una cierta presión que les empujaba a convertir la mayor parte de su tiempo de vida en Madrid en tiempo de trabajo, o a aceptar, y permanecer, en trabajos profundamente devaluados, a pesar de sentirse explotados. Una inversión migratoria, pues, que remite a una realidad social transnacional, convertida en un poderoso factor de vulnerabilidad en el mercado de trabajo madrileño.

Conclusiones

Como se ha planteado, la reestructuración en curso en los países desarrollados y, en concreto, en la región madrileña, generó, finalmente, como parte de su proceso de ajuste a las nuevas condiciones de la globalización, una intensa y formidable demanda de trabajo asalariado, barato y flexible, ligada, especialmente, al crecimiento de polos descentralizados de trabajo manual en la industria y los servicios metropolitanos, y a la consolidación de unos nuevos estilos de vida, trabajo y ocio relacionados con las emergentes clases medias profesionales urbanas. Una demanda de trabajo desregulado que, finalmente, desbordó los límites del mercado de trabajo nativo y se fue, progresivamente, transnacionalizando, *sobre hombros de migrantes*, y convocando e incorporando, en condiciones de alta precariedad, a trabajadores migrantes procedentes de países en desarrollo y, en concreto, a unos trabajadores ecuatorianos que desde finales de los años noventa, y de forma vertiginosa³⁵, fueron emergiendo en la realidad madrileña.

³⁵ Herrera, 2007.

Una mano de obra inmigrante que, paulatinamente, fue incorporándose como trabajo precario, en todos aquellos segmentos y ocupaciones de trabajo manual directo, e informalizado, que aparecen al final del actual proceso de descentralización de la economía madrileña. Un caudal de trabajo migrante, barato, flexible e intensificado, que remite, finalmente, a la presencia de zonas francas laborales étnicas al interior de las economías urbanas desarrolladas, lugares de trabajo y producción degradados, levantados a partir de trabajo étnico deslocalizado y vulnerable, que emergen como signos negativos del actual proceso de globalización. Espacios de trabajo, globalizados y vulnerables, que se fueron convirtiendo, además, en una de las claves de bóveda del patrón de crecimiento económico en España. Un modelo marcado por la ausencia de incrementos de productividad, que basó su expansión y su dinamismo en el crecimiento de sectores intensivos en trabajo asalariado precarizado, donde la incorporación de trabajadores inmigrantes, baratos y flexibles, ha sido fundamental.

Una nueva precariedad laboral étnica que aparece profundamente enraizada no sólo en las actuales dinámicas de ajuste estructural, sino también, y especialmente, en toda una serie de procesos sociales e institucionales de género, clase, etnia, etc. que han terminado *fabricando* el terreno social y sociológico sobre el que se asientan los actuales procesos de precarización y etno-estratificación del mercado de trabajo en España, incluyendo, la consolidación de un nuevo segmento laboral de obreros inmigrantes, fluidos y baratos, que emerge por debajo de la precariedad laboral nativa generada desde la segunda mitad de los años ochenta.

Trabajadores ecuatorianos *a las carreras* en la economía madrileña que no sólo retratan esta nueva vulnerabilidad laboral étnica, sino que, también, y al mismo tiempo, hablan de las formas de resistencia y respuesta frente a los procesos de empobrecimiento en curso. Migrantes que, en este sentido, no son, sólo, *corchos a la deriva en el fluir de la historia*³⁶, sino también, una fuerza social emergente que ha levantado su propia migración laboral internacional, como respuesta frente a las peores consecuencias del modelo de desarrollo actual.

³⁶ Pahl, 1984.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, Patricia (1998), “El trabajo femenino a domicilio ayer y hoy”, *Sociológica*, 13 (37), pp. 77-98.
- Borderías, Cristina (1991), “Las mujeres, autoras de sus trayectorias personales y familiares: a través del servicio doméstico”, *Historia y fuente oral*, 6, 1991, pp. 105 a 121.
- Cachón, Lorenzo (2006), “Los inmigrantes en el mercado de trabajo en España 1996-2005”, en Aja y Arango (dir.), *Anuario de las políticas de inmigración en España*, Barcelona, CIDOB.
- Castillo, Juan José (1999), “A la búsqueda del trabajo perdido (y de una sociología capaz de encontrarlo)”, en *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Editorial Tecnos, 1999, pp. 147 a 176.
- Castillo, Juan José (2002), *En la jungla de lo social. Reflexiones y oficio de sociólogo*, Madrid, Miño y Dávila, 2002, 204 pp.
- Castillo, Juan José (2008), *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente y futuro*, Madrid, Ed. La Catarata, 2009, 160 pp.
- Castillo, Juan José y López, Pablo (2003), *Los obreros del Polo. Una cadena de montaje en el territorio*, UCM-UPM, Madrid, 2003, 156 pp.
- Colectivo IOE (2001), “Servicio doméstico e inmigración extracomunitaria”. Primera parte: *Mujer, Inmigración y Trabajo*, Madrid, IMSERSO, MTAS, 2001, pp. 110-451.
- Castles, Stephen y Kosack, Godula (1973), *Los trabajadores inmigrantes y la estructura de clases en la Europa occidental*, México DF, FCE, 1984, 586 pp.
- Castles Stephen y Miller, Marc (2004), *La Era de la Migración*. México DF, UAZ/ Porrúa.
- Foessa (2008), *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2008*, Madrid, Fundación Foessa-Cáritas Española, 2008.
- Gallino, Luciano (2002), “La informalización del trabajo en los países desarrollados. Cómo y por qué las condiciones de trabajo en el Norte se están aproximando, a la baja, a las del Sur”, *Sociología del Trabajo*, 45, primavera de 2002, pp. 7 a 24.
- Gómez Ciriano, Emilio José (2007), “Ecuatorianos en España: claves de un proceso migratorio en cuatro tiempos”, en Tornos y Gómez Ciriano, E. J. *Ecuatorianos en España. Una aproximación sociológica*, MTAS, Madrid, 2007. pp. 15 a 100.
- Herrera, G. (2007), “Mujeres ecuatorianas en el trabajo doméstico en España. Prácticas y representaciones de Exclusión e inclusión”, en VV AA, *Ciudadanía y exclusión: Ecuador y España frente al espejo*, Madrid, La Catarata, pp. 279 a 303.

- Herranz, Yolanda (1997), "Mujeres dominicanas en el servicio doméstico de Pozuelo-Aravaca", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 10, monográfico: *Inmigración y trabajo*, 1997, pp. 75-101.
- Lahera Sánchez, Arturo (1998), "Fábrica y Comunidad. Transformación del trabajo e interdisciplinariedad en las Ciencias Sociales del Trabajo", *Sociología del Trabajo*, 33, pp. 71-102.
- Martínez Veiga, Ubaldo (1997), *La integración social de los inmigrantes extranjeros en España*, Madrid, Trotta y Fundación 1 de Mayo, 1997, 283 pp.
- Oso, Laura (1998), *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Madrid, Instituto de la Mujer, MTAS, Serie Estudios núm. 52, 438 pp.
- Pahl, R.E. (1984), *Divisiones del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, 470 pp.
- Parella Rubio, Sonia (2000), "El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad", *Papers. Sociología*, 60, 2000, monográfico: *Inmigración femenina en el Sur de Europa*, Barcelona, pp. 275-289.
- Pedreño Cánovas, Andrés y García Borrego, Iñaki (2005a), "La Inserción de España en las redes migratorias internacionales: configuración social y mercado laboral", *Estudios migratorios latinoamericanos*, 57, pp. 203 a 247.
- Pedreño Cánovas, Andrés (2005b), "Sociedades etnofragmentadas", cap. 4 de VV.AA., *La condición inmigrante: exploraciones e investigaciones desde la región de Murcia*, Murcia, Univ. de Murcia, 2005, pp. 225 a 250.
- Pedreño Cánovas, Andrés (2007), "Proletarizados y etnificados: la inmigración ecuatoriana en la agricultura intensiva de la Región de Murcia", Madrid, La Catarata, 2007, pp. 225 a 250.
- Pries, Ludger (1998), "Las migraciones laborales internacionales y el surgimiento de espacios sociales transnacionales", *Sociología del Trabajo*, 33, primavera de 1998, pp. 103-130.
- San Miguel del Hoyo, Begoña (2000), *Elche: la Fábrica dispersa. Los trabajadores de la industria del calzado. Cambios en las condiciones de vida y de trabajo*, Alicante, Instituto alicantino de Cultura Juan Gil-Albert, 2000, 318 pp.
- Sassen, Saskia (1988), *La movilidad del trabajo y el Capital. Estudio sobre la corriente internacional de inversión y trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1993.
- Sierra, José (1990), *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial [Asturias, 1860-1917]*, Madrid, Siglo XXI, 276 pp.
- Zlolski, Christian (2000), "Etnografía de trabajadores informales en un barrio de inmigrantes mexicanos en el Silicon Valley", *Revista mexicana de Sociología*, 62, pp. 59-87.

Resumen. «“A las carreras”. Una nueva precariedad laboral étnica en la región madrileña: el caso de los trabajadores ecuatorianos»

Este artículo aborda la cuestión de la nueva precariedad laboral étnica en los países desarrollados, a partir del estudio del caso de los trabajadores ecuatorianos en la región metropolitana madrileña. El análisis se despliega en tres movimientos. El primero explica el papel que la reestructuración económica actual ha tenido en la incorporación de trabajadores migrantes como mano de obra barata en la región madrileña. El segundo retrata las precarias condiciones de trabajo de los ecuatorianos en la economía madrileña. Y el tercero presenta como han incidido los llamados factores sociales –clase, género, etnia, etc.– en la construcción de la nueva precariedad laboral étnica.

Palabras claves: inmigrantes, ecuatorianos, precariedad, trabajadores, etnicidad, reestructuración y género.

Abstract. «“A las carreras”. A new ethnic work precariousness in the metropolitan area from Madrid: the case study on Ecuadorians workers»

This article deals with the issue of the new ethnic work precariousness in developed countries based on a case study on Ecuadorians workers in the metropolitan area from Madrid. The analysis fans out in three movements. First, to explain the role that current economic restructuring has had in the incorporation of immigrant workers as cheap labor in the region of Madrid. Second, it portrays the poor work conditions of the Ecuadorians in the economy of Madrid. Third, it presents how the so-called social factors –class, gender, ethnic, etc.- have affected the creation of the new ethnic work precariousness.

Keywords: immigrants, Ecuadorians, restructuring, precarious work, workers, ethnicity, and gender.

Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo

Josefina Piñón*

Recibido: 12-I-2009

Versión final aceptada: 29-IV-2010

Presentación

El presente artículo recoge gran parte de los resultados de mi tesis doctoral “Invisibles, precarios y solidarios: lo que el género desvela. Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo”¹.

En la tesis doctoral se aborda no sólo el trabajo voluntario dentro del Tercer Sector sino también el remunerado, ampliando a la totalidad del mundo del trabajo de la solidaridad, reconstruyendo el proceso de “producción” que implica, la compleja trama social que

* Josefina Piñón, Calle Parada Real, nº1, 3.º, 28260 Galapagar. Correo electrónico: josefinapinon@telefonica.net.

¹ Presentada en la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología en junio de 2009 y dirigida por Juan José Castillo, calificada con sobresaliente cum laude por un tribunal compuesto por Gloria Nielfa, José Antonio Sanahuja, Teresa Torns, Gregorio Rodríguez Cabrero y Susana Naroztky.

lo hace posible y, sobre todo, un análisis que busca poner en cuestión, que llama a reflexionar sobre la evidencia: sobre la primacía de las mujeres en este sector. Hecho social constatado por las estadísticas pero insuficientemente analizado desde el punto de vista sociológico. Insuficientemente tratado en sus causas y sus consecuencias.

El objetivo de la investigación ha sido el de desvelar, de sacar a la luz, el mundo del trabajo *realmente existente* en las entidades no gubernamentales dedicadas a la intervención social y a la cooperación al desarrollo. La relevancia de estudiar la realidad social del trabajo en este sector se basa en dos razones fundamentales:

1. Es un sector que la sociedad no lo asocia al empleo. Se identifican voluntarios pero no trayectorias de profesionalidad o de trabajo que (aunque invisiblemente) llevan a cabo, sobre todo muchas mujeres.

2. Es un sector que, desde la sociología del trabajo, no ha sido suficientemente estudiado. Como señalan Hély y Simonet en 2008: el Tercer Sector generalmente ha sido “tomado bajo el ángulo de la ciudadanía y del compromiso, el mundo asociativo no ha sido nunca estudiado por los sociólogos como un mundo del trabajo” (Hély y Simonet, 2008: 17).

De hecho, a nivel estadístico no se cuenta aún con datos que faciliten el análisis y el conocimiento de la realidad del trabajo en este sector. Las estadísticas, una vez más, contribuyen a la invisibilidad. Ha habido notables esfuerzos por “cuantificar el vertiginoso crecimiento del sector” desde algunos investigadores, organismos y Comunidades Autónomas, pero aún no se cuenta con estadísticas agrupadas, fiables, que midan lo mismo.

1. El mundo de trabajo en el Tercer Sector: la trampa del voluntariado

Para develar la *invisibilidad y precariedad en el mundo de la solidaridad* y comprender y analizar *el empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo*, se consideró necesario reconstruir el mundo del trabajo, analizando los componentes más importantes que contribuyen a esta precariedad, como también la propia “construcción”, a nivel de sentido, de subjetividad, que realizan los trabajadores de esa precariedad. ¿Cómo es vivida? ¿Por qué es tolerada? Y, especialmente, ¿qué relación tiene esta precariedad con el estar ante un mercado de trabajo altamente feminizado?

Reconstruir el mundo del trabajo supone, en primer lugar, analizar la peculiaridad que posee el sector en cuanto coexisten dos

formas de trabajo, en principio, diferenciadas: el trabajo voluntario y el trabajo remunerado.

Al hacer una lectura crítica de las teorías oficiales sobre el Tercer Sector como generador neto de empleo y del voluntariado como síntoma de participación y compromiso social, se realiza un análisis concreto del trabajo en el sector y de las condiciones que supone.

En un contexto de mercado laboral altamente precarizado, donde los jóvenes encuentran muchas trabas para su acceso, la práctica del voluntariado es estudiada como un recurso *precario* más para los jóvenes que desean insertarse laboralmente. Contamos hoy con jóvenes cualificados al margen del mercado de empleo para la oferta de trabajo realmente existente. La persuasiva teoría de la Tercera Vía de ampliar los conocimientos de la ciudadanía bajo el supuesto de que si cuentan con capital humano adecuado, los ciudadanos podrán obtener mayor beneficio a partir de los mercados— no ha constituido una solución sino más bien un *entretenimiento* para los jóvenes que continúan formándose durante años para acceder a un puesto de trabajo que sólo, ocasionalmente, será acorde a sus cualificaciones.

Que el perfil mayoritario de los voluntarios sean *mujeres, menores de 25 años, con titulación universitaria y que desarrollan tareas como profesional* (INEM, 2000), no hace más que constatar lo antedicho. Mientras que se alarga el período formativo retrasando la inserción al mercado de trabajo, los recursos humanos se sobrecualifican y no encuentran luego la manera de ingresar al mercado de trabajo. El voluntariado les permite desempeñarse como profesionales, demostrar su valía, adquirir experiencia.

No ponemos en duda las motivaciones altruistas que subyacen de esta forma de actuar de los voluntarios. No obstante, en la práctica, la experiencia de voluntariado constituye, muchas veces, una vía de promoción profesional para los jóvenes.

Y la otra cara del voluntariado es precisamente su repercusión en el mercado de trabajo del Tercer Sector. Las interminables *reservas* de voluntarios tienen, de manera evidente para el análisis social aunque no se reconozca en el discurso oficial, un impacto altamente negativo en las condiciones de trabajo del personal remunerado de este sector. Bajos salarios, alta temporalidad, baja estabilidad, jornadas mínimas, son características extendidas en las condiciones de trabajo de los asalariados de las organizaciones.

A partir de la literatura consultada y la investigación preliminar realizada, se plantearon dos primeras hipótesis:

a. El voluntariado se presenta para los jóvenes como una alternativa *precaria* más de acceso al empleo;

b. El voluntariado se constituye como mano de obra —no barata— *gratuita y que abarata* el resto de los puestos de trabajo salarizados del sector.

Para constatar ambas premisas se han estudiado las trayectorias de inserción de los jóvenes como el contenido de las tareas que realizan, los métodos de selección e incorporación a las entidades, la formación que reciben —y con la que ingresan—, la duración de su colaboración y la intensidad de la misma, los incentivos, etc.

En tanto que actividad no retributiva y en teoría al margen o en los márgenes del mercado laboral, el trabajo voluntario de los *jóvenes en etapa de transición (ingreso al trabajo)* constituye un interesante ejemplo de inserción laboral en un marco de trabajo altamente precario, precisamente porque la precariedad está justificada no por la falta de experiencia del joven o la escasez de puestos de trabajo. Se justifica por un elemento legitimador de peso *moral*: su participación solidaria.

La acción solidaria, cargada de elementos idealizantes y moralizantes, se constituye como elemento legitimador. Es la razón de ser tanto de las organizaciones como del mismo voluntariado y, hasta de los trabajadores remunerados. Se constituye como un elemento incuestionable que fomentaría la participación altruista de la sociedad civil. No obstante, en aras de la solidaridad muchas veces se justifica toda precarización del empleo, que comienza con la participación de personal voluntario y repercute en los bajos salarios del personal remunerado que trabaja en las organizaciones.

El sector se “justifica a sí mismo”, toda práctica se legitima en un argumento de peso moral, que es la ayuda al otro. Así estamos ante una realidad que puede suponer una *coerción moral* que no permita reconocer la precariedad de trabajo que existe en el seno de muchas organizaciones y que es propiciada, como se analiza, por la propia administración. Y ante la producción “literaria” y estadística de las propias organizaciones y también de la administración, se propone una reconstrucción del mundo de trabajo desde una lectura crítica, dado que, como señala Juan José Castillo “es preciso desconstruir y desmontar ese discurso monolítico, para que la razón sociológica pueda nuevamente abrirse paso en la jungla del sentido común imperante” (Castillo, 2003: 30).

Como se ha analizado y demostrado, en muchas ocasiones, el trabajo voluntario se convierte en un “puente hacia el empleo” y esta estrategia es normalmente “condenada”, para no “ensuciar la imagen del voluntario” como aquel ser idealizado, solidario, que no persigue el “vil metal”. Y de esta manera se impide que sea reconocido el derecho de los jóvenes trabajadores que pueden pasar hasta años

trabajando sin remuneración, sin aportes sociales y, sobre todo, sin posibilidad *moral* de reclamar nada.

Se configura, así, “un mundo del trabajo bajo tensión, que se aleja frecuentemente de las promesas de emancipación de la economía social y solidaria que supone encarnar” (Hély y Simonet, 2008: 21).

Por tanto, se trata de analizar con una mirada crítica la participación voluntaria de los jóvenes en las ONG, no sólo a través de un análisis objetivo de las actividades que realizan, en qué condiciones, en qué grado, etc., sino también a través de su propia percepción: cuáles son sus motivaciones, qué esperan dar y qué recibir, cómo se definen, a qué aspiran.

En todas las trayectorias de los trabajadores, se plasman las precarias condiciones de trabajo que priman en el mundo de la solidaridad. Condiciones que, se considera, pueden ser tan degradadas por varios factores externos como las formas de subcontratación de la administración, pero también por la presión que realiza el “ejército de reserva” de miles de voluntarios dispuestos a trabajar sin retribución económica a cambio (y muchos en búsqueda de empleo). Así, confirmamos la hipótesis de que el voluntariado se constituye como mano de obra —no barata— *gratuita* y *que abarata* el resto de los puestos de trabajo asalariados del sector.

El trabajo de los voluntarios para las organizaciones de mayor envergadura significa aumentar su capacidad de tener mayor cobertura de actuación. Para el caso de las entidades más modestas, también significa un potencial aumento de cobertura pero que acaba arraigando una cultura gerencial de supervivencia. Se fijan metas, resultados que no son acordes a su plantilla, careciendo de solvencia para responder ante las constantes fluctuaciones del personal voluntario. De esta manera, a la par que se acentúa la profesionalización del sector, existe una importante recurrencia a prácticas informales, que se traduce en un aumento del trabajo precario.

En el camino de constatación de la precariedad laboral que supone el trabajo voluntario, se analiza la situación de los trabajadores reenumerados, cuya precariedad dista sólo en algunos puntos de la de los voluntarios. Es por ello que, desde el análisis sociológico, es necesario contribuir a la definición de qué es el voluntariado y qué es el trabajo voluntario, para diferenciar y también poder valorar en su medida qué es participación y qué es trabajo, qué es compromiso, solidaridad y qué es, a fin de cuentas, precariedad laboral.

Para poder realizar este análisis, ha sido necesario volver a preguntarse qué es trabajo y qué es empleo, porque la actividad voluntaria

en un contexto formal con una utilidad colectiva, no es “voluntariado” sin más. Ante la necesidad de revisar el concepto de trabajo, se ha retomado la teorización de Ray Pahl en *Divisiones del trabajo* (1984) y la renovada lectura que realiza Rebeca Taylor (Taylor, 2004).

Sólo si se considera la producción total del trabajo, todo el trabajo realizado en una sociedad, no sólo el pagado y el no pagado, el parcial o el permanente, el productivo y el reproductivo, en la esfera doméstica o en la esfera organizacional, sólo si se aborda la totalidad del trabajo, se pueden explicar las características de la actividad laboral dentro del Tercer Sector. El análisis no se puede limitarse al empleo asalariado en los términos formalmente conocidos.

La conceptualización sobre la Organización Total del Trabajo permite analizar y comprender que no se trata de la naturaleza de la tarea, para definir si algo es o no trabajo, sino el análisis de “qué trabajo en qué economía, para qué miembro de la familia y durante cuánto tiempo” (Pahl, 1991: 155).

De aquí la necesidad de construir una metodología de análisis que posibilite un doble abordaje. Que permita comprender las dinámicas organizacionales pero también las trayectorias de vida y trabajo, y la correlación que existe entre ambas unidades de análisis: unidad-individuo y unidad-organización.

2. Trayectorias según ciclo vital y tipos de organizaciones

Siguiendo la sociología comprensiva de Max Weber se han construido *tipos ideales*, como recurso metodológico para explicar las diferentes organizaciones que se inscriben en el Tercer Sector. La capacidad explicativa de esta construcción reside en la reflexión combinada de dos unidades de análisis diferenciadas como hemos señalado: la unidad-individuo y la unidad-organización, como en la definición de una temporalidad correspondiente al ciclo vital clave para la comprensión de la composición del mercado laboral en el Tercer Sector.

Los nexos explicativos entre ambas unidades de análisis se establecen desde una doble óptica: a) en primer lugar, a través de la relación entre las diferentes etapas del ciclo vital de los trabajadores y la dinámica de participación en estructuras organizacionales distintas; b) en segundo lugar, mediante la detección de los factores típicos de cada organización que pueden condicionar su estructura de recursos humanos.

Por ello se ha planteado, como tercera hipótesis de trabajo la c) existencia y correlación de configuraciones organizacionales y conductuales –que corresponden a determinadas etapas del ciclo vital– típicas, que permiten explicar tanto la configuración del sector a nivel organizacional como de las trayectorias de los trabajadores.

2.1. Sobre las organizaciones

Para realizar la clasificación de los tipos de las organizaciones nos basamos tanto en fuentes secundarias (datos estadísticos del sector, informes de buenas prácticas de las entidades) como en datos recogidos en la investigación (entrevista a informantes clave, directivos, personal remunerado y voluntario, análisis de memorias, planes estratégicos, balances, cuentas de resultados e informes de auditoría) estructurados en “Fichas de las organizaciones”.

La “focalización” de la toma de datos se ha realizado en base a 41 entidades que han sido estudiadas en profundidad, realizando una muestra representativa por cada uno de los tres tipos de organizaciones que se han definido, tanto para entidades de cooperación al desarrollo como de intervención social.

Se identifican tres tipos de organizaciones en función de su tamaño y factores organizacionales comunes: las de carácter barrial, las profesionalizadas y las complejas. Esta simplificación si bien supone no dar cuenta de la compleja realidad de las organizaciones, nos permite analizar la dinámica del mercado de trabajo en este sector.

Tipología de las organizaciones del Tercer Sector

<i>Organización “barrial”</i>	<i>Organización “profesionalizada”</i>	<i>Organización “compleja”</i>
Sin estructura organizacional definida	Estructura organizacional definida	Estructura organizacional compleja
Son voluntarios los que desarrollan la actividad	Cuentan con profesionales para el desarrollo de sus tareas	Profesionales coordinan y gestionan las actividades y el voluntariado

<i>Organización "barrial"</i>	<i>Organización "profesionalizada"</i>	<i>Organización "compleja"</i>
Los miembros del "patronato" son los propios "voluntarios"	Los miembros del "patronato" colaboran en temas puntuales con la entidad	Los miembros del patronato son reconocidas personalidades
Predominio de voluntariado	Cuentan con voluntarios para completar las plantillas	Buscan promover el voluntariado, al que capacitan y promocionan
Dependen de donaciones y alguna subvención para el desarrollo de sus actividades	Dependen de subvenciones para el desarrollo de sus proyectos	Dependen de fondos propios (socios) para la implementación de sus programas
Carecen de "vinculaciones"	Poseen vínculos con otras entidades (políticas, religiosas, sindicales)	Vinculación internacional
No hay planificación financiera Sistema contable artesanal	Planificación financiera Contabilidad normalizada. Auditoria de cuentas	Planificación financiera Contabilidad normalizada. Auditoria de cuentas. Evaluaciones
Ejemplo: Amigos de Catuche A Tiempo	Ejemplo: Entreculturas RAIS	Ejemplo: Manos Unidas Cruz Roja

Estas categorías son puramente analíticas, son generalizaciones. Se trata de "tipos puros" que posibilitan el análisis de las organizaciones, las cuales se sitúan en un continuo entre lo que representaría una organización barrial, una profesional y una compleja.

En cuanto a volumen de recursos que gestionan como del personal que poseen, del análisis de entidades realizado (datos año 2006), pueden distinguirse los siguientes tramos:

<i>Intervención social</i>				
Tipo de entidad	Valor expresado	ingresos	Personal	
			remunerado	voluntario
Barrial	rango	de 80.000€ a 320.000€	de 2 a 15	de 10 a 37
	mediana	124.585,02€	5	15,5
Profesionalizada	rango	de 950.000€ a 4.750.000€	de 35 a 236	de 0 a 1617
	mediana	2.056.127,00€	88	21
Compleja	rango	de 13.150.000€ a 482.700.000€	de 488 a 10.058	de 180 a 156.000
	mediana	247.951.606,50€	5.273	78.090

<i>Cooperación al Desarrollo</i>				
Tipo de entidad	Valor expresado	ingresos	Personal	
			remunerado	voluntario
Barrial	rango	de 10.000€ a 3.400.000€	de 0 a 11	de 8 a 320
	mediana	485.396,47€	6	22
Profesionalizada	rango	de 4.700.000€ a 49.100.000€	de 28 a 109	de 0 a 1200
	mediana	9.012.168,45€	45	46
Compleja	rango	de 42.830.000€ a 68.550.000€	de 94 a 472	de 23 a 4500
	mediana	60.046.422,00€	118	1.660

Fuente: elaboración propia

Creemos necesario resaltar cómo se configura el mapa de las organizaciones del Tercer Sector en función de la proporción existente en cada tipo de entidad, donde se vislumbra un amplio predominio numérico de entidades barriales, pero son las entidades complejas las que concentran el mayor número de “ocupados” del sector. Por ello, la representación respecto al número de trabajadores sería proporcionalmente inversa.

2.2. Sobre los y las trabajadoras

En el análisis de la otra dimensión, la de los trabajadores, también se establece una clasificación. Los perfiles de los trabajadores se consideran condicionados por su ciclo vital. Entendemos “Ciclo vital” como aquellos comportamientos relacionados con el calendario de vida en relación al mundo del trabajo. Diferenciamos cuatro “etapas”: *formativa*, *en transición*, *productiva* y *de utilidad social*. El momento del ciclo vital

que atraviesa la persona es un factor condicionante en su modalidad de participación en el mercado de trabajo y conlleva una significación sociocultural que reúne, como señala Funes tanto las necesidades individuales como las expectativas que la sociedad desarrolla en torno a los sujetos en función del periodo en que se encuentren (Funes, 1999).

El elemento de temporalidad es clave para analizar la posición en el mercado de cada trabajador y se relaciona con la composición por sexo de los recursos humanos de las organizaciones, como con el tipo de trabajo que realizan: voluntario o remunerado. La temporalidad puede ser un elemento muy importante a la hora de explicar no sólo el salario sino, en nuestro caso, que haya o no remuneración.

La temporalidad puede ser determinante en el tipo de trabajo al que se esté dispuesto a acceder. Como señala Susana Narotzky: “El ciclo de vida de los individuos así como su posición en la estructura del grupo doméstico y las connotaciones ideológicas que suponen en cada momento, afectan tanto la disponibilidad de los individuos respecto del mercado laboral como las formas de contratación, el salario que pueden obtener y su lugar en los procesos de trabajo (Narotzky, 1995: 149).

Se ha limitado el análisis, a nivel de trabajadores, al trabajo de jóvenes en etapa de transición y productiva, que perciban o no remuneración por su trabajo. No se han abarcado las etapas “formativa” y de “utilidad social”, dado que corresponden en gran medida a perfiles de voluntariado con otras motivaciones y posiciones dentro de las entidades.

Respecto a las cuatro “etapas” del ciclo vital: formativa, en transición, productiva y de utilidad social, se detalla a continuación sus características más significativas.

Siguiendo la línea de análisis que desarrolla María Jesús Funes (1999), la etapa que hemos nombrado como *formativa* —que situamos entre los 16 y los 22 años— se corresponde con el fin de la adolescencia y el inicio de la juventud. Es una etapa en la que comienza un proceso de construcción personal en el que se espera que la persona comience a diseñar un currículum de decisiones propias (amigos, ocio, selección de la formación superior o aproximaciones al mercado laboral). En esta etapa existe una valoración positiva de lo comunitario que aporta al sujeto referentes simbólicos adecuados para la definición de la personalidad. Lo afectivo emocional ocupa un lugar prioritario por lo que resultan atractivas las opciones colectivas, como el voluntariado, que posibiliten en desarrollo de vínculos afectivos.

Los jóvenes que se acercan al Tercer Sector en esta etapa son indistintamente hombres y mujeres cuya motivación principal es la de

establecer vínculos afectivos, pertenecer a un grupo de referencia y “pasarle bien” mientras se realiza una tarea socialmente útil.

La etapa de *transición* —que situamos entre los 23 y los 29 años— se corresponde con la etapa de juventud en la que la sociedad demanda al sujeto una postura clara y definida ante sí mismo y ante su contexto social inmediato (especialización profesional, primer empleo, relaciones de pareja más estables). En esta etapa lo personal y lo comunitario, lo público y lo privado se conjugan de modo articulado. La disponibilidad de tiempo libre y las bajas responsabilidades económicas favorecen la implicación en el Tercer Sector.

Quienes se acercan en esta etapa son mayoritariamente mujeres jóvenes, que están realizando una formación superior y/o aproximaciones al mercado de trabajo mediante prácticas, pasantías y el trabajo voluntario aparece como una opción más de modalidad precaria de trabajo mientras se construye el currículo.

La etapa *productiva* —que situamos entre los 30 y los 55 años— que se corresponde con la edad adulta en la que se activan mecanismos de reafirmación y de estabilización (alta dedicación laboral, profesionalización, nacimiento de los hijos, incremento de la responsabilidad económica). La exigencia de la sociedad se centra ahora en los campos personal-familiar y laboral-profesional. La participación en la esfera pública es difícil que comience en esta etapa si bien puede ser que se continúe con actividades iniciadas en etapas anteriores y que se han adoptado como estilo de vida. Señalamos que esta caracterización *todavía* responde al modelo masculino del ciclo vital. En los casos donde la mujer se ha quedado al margen del mercado laboral (o ha salido) para abocarse al cuidado de los hijos, cuando éstos demandan menor implicación (por estar en el colegio o ya ser mayores), puede generarse esta necesidad de participar en lo social y/o de ingresar en el mercado laboral.

Por tanto, en esta etapa productiva encontramos, sobre todo, personas remuneradas, mayoritariamente mujeres, que plantean desarrollar su vida profesional dentro del Tercer Sector por una cuestión vocacional. Los voluntarios de esta edad son principalmente esas mujeres madres que buscan participar en la esfera pública saliendo del ámbito privado donde centraron todos sus esfuerzos durante la crianza de sus hijos. También en esta etapa encontramos como voluntarios a personas desencantadas con su vida y que persiguen un cambio radical.

La última etapa, de *utilidad social*, que corresponde con la edad madura (en el caso de los jubilados, no de los prejubilados que todavía deberían estar en la etapa productiva) está caracterizada por un período de disminución de responsabilidades y de intensidad de la

actividad. Suele haber más tiempo libre no sólo a nivel profesional sino también en el ámbito privado (los hijos abandonan la casa) lo cual propicia la participación en el ámbito público.

Las personas que se acercan al Tercer Sector en esta etapa lo hacen normalmente de modo voluntario. El perfil responde a mujeres de un nivel socioeconómico medio-alto que buscan colaborar con los demás, establecer relaciones y ocupar su tiempo libre (el tradicional perfil de las tradicionales señoras de la caridad), o bien, a hombres “expulsados” del mercado laboral que desean seguir en activo.

Por la juventud del sector, aún no hay personas de esta franja de edad que hayan realizado su trayectoria personal en el mismo. El personal remunerado que se encuentra de esta edad suele proceder del mundo de la empresa privada.

En el siguiente cuadro se resumen las características principales de los perfiles de los trabajadores según las etapas del ciclo vital y diferenciando según sean hombres o mujeres.

Perfiles de trabajadores en función de las etapas del ciclo vital

<i>Grupos de edades</i>	<i>Etapas</i>	<i>Características</i>	<i>Tipo de trabajo</i>	<i>Composición sexo</i>
16-22 años	formativa	Jóvenes en formación	voluntario	Hombres y mujeres
		Espíritu solidario		
		Motivación de conocer gente		
23-29 años	transición	En formación “superior”	voluntario	más mujeres
		Búsqueda de capital relacional	remunerado	
		Búsqueda de inserción laboral		
30-55 años	productiva	“Vocación” de solidaridad	remunerado	más mujeres
		Profesionales del sector social	voluntario	
		Mujeres madres con hijos criados		
más de 56 años	utilidad social	Prejubilados/jubilados “activos”	voluntario	Hombres y mujeres
		Espíritu de caridad		

Fuente: elaboración propia

Por un lado se han analizado las motivaciones de los actores relativas a su trabajo voluntario (incluyendo en el estudio a personas que contaban con un empleo) para descubrir estrategias que no son necesariamente explícitas, conscientes o intencionales aunque existe la posibilidad de que sí lo sean. En ese explorar el porqué de la ayuda, en analizar “si la generosidad que guía el voluntariado es tal” (Béjar, 2001) se descubren motivaciones que trascienden la disponibilidad de tiempo libre (donde se sustenta el discurso oficial) y alcanzan las motivaciones religiosas, la búsqueda de grupo, de crecimiento, de satisfacción personal (propio del altruismo indoloro de Lipovetsky), como también la proyección profesional para aquellos que contaban a la par con un empleo (ganar aptitudes, capital relacional, etc.) o, simplemente, y coincidentemente con todos los que no tenían empleo en el momento de realizar el voluntariado, en la aspiración de ingreso al mercado de trabajo “formal”.

En el análisis de las trayectorias de las personas que trabajan en el sector se ha puesto de manifiesto, también, que todas comenaron con una experiencia de “trabajo voluntario”. Y se ha seguido el hilo a estas trayectorias, que, en una búsqueda de progresión, cambian de trabajo, cambian de contexto formal de trabajo, es decir, transitan de organizaciones más pequeñas a otras de mayores dimensiones o bien, retroceden en este camino, en búsqueda de mejorar sus condiciones salariales y de empleo. Otro “salto” posible, es pasar de trabajar en la intervención social en España a la cooperación al desarrollo. El camino inverso también supone, una progresión pero a nivel de ingresos, de ocupar cargos de mayor jerarquía, etc.

En este estudio de trayectorias según ciclo vital y tipos de organizaciones, se ha constatado la hipótesis planteada de la existencia y correlación de configuraciones organizacionales y conductuales –que corresponden a determinadas etapas del ciclo vital– típicas.

Cruce de tipologías de perfiles de trabajadores y de organizaciones

		<i>Tipos de organizaciones</i>		
		Barrial	Profesionalizada	Compleja
<i>Perfiles de trabajador (etapas)</i>	formativa			
	transición			
	productiva			
	utilidad social			

Pero esta interrelación no puede analizarse sin considerar los condicionantes estructurales, es decir, el escenario donde se construye y desarrolla el trabajo de las personas y la vida de las organizaciones. En este escenario es crucial el desmantelamiento del Estado de Bienestar y de *generación residual* de empleo, donde las formas de legitimación (basadas en la idealización del voluntariado), son factores clave para realizar una lectura comprensiva del mundo del trabajo de la solidaridad.

Es decir, no sólo se ha estudiado cómo se comportan, como variables, las organizaciones y los trabajadores, se ha tratado comprender sus formas de organización y trabajo en el contexto sociohistórico en el que se inscriben y, también, sus formas de legitimación.

Y ese contexto también interviene la *naturaleza* de las entidades. Estamos ante entidades no gubernamentales que carecen de fines de lucro, que atienden “cuestiones sociales” y que dependen de financiación estatal.

3. El rol de las organizaciones y su encrucijada

La naturaleza de la actividad de las organizaciones (centros de trabajo) es igualmente significativa para el análisis. Es uno de los factores explicativos de peso de la composición por sexo de los trabajadores del sector y también debería alertarnos sobre las posibles o reales consecuencias de la precariedad del trabajo en estas organizaciones que atienden la *cuestión social*, en un proceso de descentralización, de “despiece” del Estado. ¿Con esta dinámica no se precarizan, al fin y al cabo, los servicios del “bienestar”?

Para la comprensión del fenómeno social, se considera importante contextualizar históricamente la labor de las entidades, trayendo al debate las formas históricas de preocupación por lo social, el surgimiento del Estado de Bienestar y su crisis.

Consideramos que es significativo que estemos ante la configuración de un mundo de trabajo que es reciente, cuya historia si bien podría remontarse a una larga data, la realidad de la configuración de las organizaciones no gubernamentales de intervención social y de cooperación tal y como se han vertebrado, responde a un proceso de la historia reciente de España. Sus inicios pueden situarse en la transición política hacia la democracia a finales de los años setenta, consolidándose en la década de los ochenta y viendo su expansión en los años noventa. En la actualidad, nos encontramos en la fase de institucionalización del sector, donde la gestión privada de los servicios públicos y sociales se está consolidando y el rol de las organiza-

ciones de intervención social entra en competencia con la creciente empresa privada que también se configura como gestora de servicios.

Estamos ante un proceso histórico de transformación de la ecuación del bienestar. Cuando ya no existe la seguridad de que el hombre pueda ser sostén de su familia (por medio del salario y los beneficios sociales), ni de que la familia –léase la mujer– se ocupe del bienestar social de la misma (el trabajo doméstico y la atención de niños y ancianos), ni la familia como tal sea una institución *eterna* (con el aumento de separaciones y divorcios), sumado a las dificultades de los jóvenes para acceder al mercado de trabajo, la *estabilidad* de la ecuación del bienestar, ya no es –de la misma manera–, posible. La estructura de necesidades y de riesgos se ha transformado.

Las organizaciones del Tercer Sector atienden cada vez más las necesidades emergentes, la cuestión social, instituyéndose como “redes de tutela”, renovando las antiguas instituciones de beneficencia, buscando adoptar posturas más progresistas, menos paternalistas, pero que, en el trasfondo de su acción, su rol transformador, se ve limitado, atomizado, por los términos en los que se plantea su labor.

La problemática de la pobreza se traduce, en el caso de las entidades abocadas a la intervención social, a la problemática de la exclusión. Así, lo que se persigue es la inclusión, la “normalización” de determinados colectivos con los que se trabaja, y en donde en los discursos de los trabajadores y en los discursos institucionales de las entidades (y también de investigadores sociales), perduran aún vestigios del enfoque culturalista de la pobreza donde, a fin de cuentas, los pobres –y aquí los excluidos– lo son por cuestiones más personales que estructurales. Salvo actuaciones ejemplares, la tónica general de trabajo es más paliativa que preventiva. Existe una falta de capacidad para abordar las causas de la pobreza y una tendencia a la “atomización” de las problemáticas sociales. Como señala Castel: “Esto podría resultar del discurso sobre la exclusión: a fuerza de repetir la letanía de la falta, ocultamos la necesidad de analizar positivamente de qué se compone la falta. Esto, por una razón de fondo: los rasgos constitutivos de las situaciones de “exclusión” no se encuentran en las situaciones mismas” (Castel, 2004: 23).

Se ha buscado definir el rol de las entidades de cooperación al desarrollo, que con frecuencia también pierden la capacidad de actuar contra las causas de la pobreza, abocándose al desarrollo de comunidades concretas mediante una estrategia de implementación de “proyectos”, de intervenciones a nivel micro en las que puede desdibujarse la capacidad de incidencia a nivel macro.

En definitiva, se podría plantear que mediante las formas de actuación que hoy desarrollan las ONG –sin querer generalizar y salvando las debidas excepciones–, estamos retrocediendo a los comienzos del Estado de Bienestar, centrándonos más en la idea de seguridad que en la de igualdad, en un proceso de “securitización de la ayuda” (Sanahuja, 2005).

Pero, ¿qué pasa con la cuestión social? ¿Quién la atiende? ¿Quién se ocupa de los desposeídos? ¿Quién es responsable? Estas preguntas se suscitan en un contexto de progresiva transformación del Estado, de un Estado de Bienestar “bajo mínimos” donde se constata una constante externalización de sus servicios.

La gran mayoría de las ONG depende de financiación sobre todo del Estado, dependencia que condiciona las formas de organización de las entidades y, en suma, las formas de precariedad.

Y esta es la cuarta hipótesis de trabajo: d) La forma de financiación de las ONG es una causa directa de la inestabilidad en la que viven y de su precaria configuración del trabajo.

Los datos analizados traslucen una economía sumergida conformada en torno al “mercado de la solidaridad”, situación, muchas veces, promovida por los nuevos modelos de prestación de servicios sociales, que suponen una transferencia de competencias estatales a la sociedad civil. Las subvenciones recibidas (no siempre garantizadas y desembolsadas en diferentes momentos) posibilitan poner en marcha las actuaciones pero con recursos muy escasos, por lo cual necesitan basar su actividad en el trabajo voluntario.

La alta heterogeneidad y la dispersión del sector que se trasluce en la atomización de las intervenciones, no favorecen un diálogo común entre las organizaciones, más allá de que nos situemos ante un sector que representa lo *participativo*. Esta falta de encuentro no favorece la posibilidad de que exista una “incidencia política” donde se luche para mejorar las condiciones de contratación.

Ejemplo de ello es la frustrada experiencia de firma de un convenio colectivo que regule las condiciones de los trabajadores del sector, propuesta de convenio que surge en el año 2000 a raíz de la movilización de algunos trabajadores. En el largo proceso de negociación las patronales han ido surgiendo, aunque la mayoría no existía como tales. Sobre todo su creación se produce ante la inminencia de la firma del convenio, para poder impugnarlo. Los entramados políticos e intereses propios de los sindicatos tampoco facilitaron la integración, la unificación del sector. Pero para que se puedan mejorar las condiciones de los trabajadores y de gestión de las organizaciones, también es necesario que se genere un encuentro entre la patronal y los sindicatos.

En este escenario es difícil pensar cómo prosigue la ecuación del bienestar basada actualmente en una economía mixta, es decir, en un despiece del Estado de Bienestar donde se ha dado lugar a la sociedad civil a participar en la atención de la cuestión social, pero propiciando un abaratamiento de costes, una subcontratación de servicios donde también compite la empresa privada.

La externalización de los servicios sociales a las entidades de intervención social ha posibilitado que la administración pueda ofrecer los servicios a un menor coste, pero con un escaso control y, creemos, con un alto coste en materia de derechos. El interrogante es si la complejidad institucional en la que hoy se gestiona el Estado de Bienestar garantiza la igualdad de los ciudadanos a la hora de materializar sus derechos sociales.

Y esta pregunta también se la hacen trabajadores y gestores de las organizaciones frente a realidades y casos concretos. A modo de ejemplo, sólo mencionamos dos situaciones particulares que son significativas al respecto:

- Una Obra Social de una Caja de Ahorros subvenciona un programa mediante el cual entrega a las entidades que se encuentran gestionando servicios sociales en unos distritos municipales, cupones para la compra de gafas, material escolar, etc. Eduardo, nuestro entrevistado, así lo plantea: “Y es a lo que vamos. En vez de que el Estado establezca criterios y demás, yo soy el que entrego a quien a mí me parece que lo necesita. Y porqué la entidad financiera le da esos cheques a las organizaciones que quiere. Y dentro de éstas, tú le das el cheque a un chaval para que se compre las gafas en una determinada óptica y habrá que ver esta óptica donde tiene su dinero. Se queda todo en casa. Y lo peor es cómo se sabe si realmente esos cheques se dan a quien más lo necesita. Se puede dar a quien pase por la organización pero no se sabe si hay alguien que esté en la calle que lo necesite más. No se establecen políticas sociales. No se trata de derechos. Tú no tienes el derecho a la ayuda en caso de necesidad. Al final lo que estamos perdiendo y en general a lo bestia, es derechos” (Testimonio de entrevistado).
- O bien como lo plantea una entidad que trabaja con enfermos terminales afectados por el sida, que tiene un programa financiado por un organismo público que cubre plazas en un centro residencial para los enfermos terminales pero por un límite de dos años. Los

usuarios de este servicio son derivados por los hospitales y, como se trata de plazas concertadas, las organizaciones se ven en la necesidad de ajustarse a los plazos señalados (les llegan nuevas derivaciones y tienen que liberar las camas). Así, dan de “alta” al enfermo terminal que, como en el caso que nos sirve de reflexión, fallece a los dos meses de haber recibido el alta bajo un puente en la ciudad de Madrid y, como la entidad es la última referencia en el historial de la persona, el director debe acercarse a reconocer el cadáver. ¿Quién garantizó el derecho de asistencia a este enfermo terminal?

Creemos que estamos ante un poco alentador escenario de cómo se garantizan, en estas formas mixtas, los derechos fundamentales de las personas, y cómo se atiende la cuestión social.

Lo que no debería pasar es que bajo el discurso del fomento de la “solidaridad”, de la “participación social” el Estado deje de tener comedores para pobres, plazas para enfermos terminales, o deje de garantizar su atención. Y menos aún debería dejar de atender las causas estructurales de la pobreza en la necesidad de superar la visión segmentada y sólo descentralizada de la “lucha” contra ella.

Como señala Rodríguez Cabrero, la explicación del auge del Tercer Sector, no puede ser entendido sólo como un paradigma de privatización de los servicios del bienestar porque, de hecho, se producen nuevas formas de participación social, pero tampoco debe ser sobreidealizado el rol de las ONG, como si hubiera una integración armónica o de riesgos compartidos entre el mercado, el Estado y el Tercer Sector (Rodríguez Cabrero, 2003).

La externalización de los servicios sociales por parte de las administraciones ha posibilitado que el Tercer Sector se consolide en la gestión de servicios, pero en condiciones precarias e inestables y muchas veces en competencia con la empresa privada.

La precariedad laboral que se propicia a partir de la cadena de subcontratación de servicios de bienestar del Estado, no favorece la calidad de las intervenciones realizadas: “Hay mucho absentismo y rotación y, frente a los chavales, ¿qué? Le vas a decir, no ese educador no está. A una persona que se ha visto maltratado en su ámbito familiar por constantes cambios de padre, madre, llega a establecer un vínculo contigo y se lo rompes también” (Testimonio de entrevistado).

Y las demoras en los pagos de las subvenciones por parte de la administración inciden de forma directa en las condiciones laborales de los trabajadores. Como se indica en el informe de la Institución Ararteko al Parlamento Vasco 2008: “Se trata de una situación que condiciona la via-

bilidad de las entidades y aumenta la precariedad laboral en las mismas, además de reducir la acción directa del Tercer Sector, que se ve obligado a solicitar líneas de crédito para hacer frente a los pagos mensuales y, por tanto, destina una importante cantidad de dinero a pagos de intereses bancarios en vez de a la acción social directa” (Ararteko, 2008: 75).

La promoción del Estado de Bienestar tuvo, desde el punto de vista histórico, una significación progresiva, pero también su retroceso. Y se considera que si bien el rol de las organizaciones no gubernamentales es clave en la “impartición” del bienestar por su labor cercana, de “protección de proximidad” frente al aparato burocrático del Estado, no se puede perder el rol del Estado Social, en tanto garante del orden, de la cohesión social y, con ello, los derechos de las personas.

En este sentido, el despiece más significativo es, más que su desmantelamiento, o la privatización de sus servicios; es su falta de intervención en garantizar los derechos de los trabajadores. “El Estado fue un actor esencial en esta consolidación del salariado garantizando el sistema de regulaciones legislativas y jurídicas gracias a las cuáles el trabajo escapa a las puras leyes del mercado. El salario no es más únicamente una retribución puntual de un trabajo, el asalariado tiene derechos” (Castel, 2004:71).

Y, en este caso, no se trata sólo de garantizar a nivel político unas condiciones de trabajo dignas, unos derechos, sino a nivel real, en las cláusulas de los pliegos de las licitaciones que realiza para la descentralización de *sus* servicios.

Creemos que las entidades se encuentran en una encrucijada entre su filosofía y sus formas concretas de actuación, entre la racionalidad solidaria y la impronta de la lógica empresarial. En este sentido, José López Rey (2006) propone la existencia de una penetración cultural por parte del mercado en el seno del Tercer Sector –que denomina “percolación cultural”– que entra en conflicto con la mentalidad tradicional que existe en las organizaciones solidarias.

4. Cuando precariedad se asocia a mujer

La predominante participación de las mujeres en el sector es una de las constataciones más nítidas del análisis y con ello, uno de los ejes problemáticos que más interrogantes y reflexión suscita. ¿Qué significa la feminización del sector? ¿Por qué una vez más trabajo precario se asocia a mujer? Si bien han sido publicadas interesantes investigaciones sobre el trabajo en este sector que dan cuenta de la realidad predominante de mujeres, en la gran mayoría de estudios no se ha analizado

suficientemente *lo que el género desvela*. Si bien puede mencionarse que estadísticamente hay más mujeres, no se indaga sobre sus causas.

Se considera que no se puede comprender la realidad del empleo en este sector, si no se atiende, si no se analiza que estamos ante una realidad eminentemente femenina. Y ante una realidad que, según lo constatado, cada día se feminiza aún más. La proporción de mujeres sobre los hombres aparentemente revela una relación en aumento.

Así, la última hipótesis de trabajo planteada es que e) la feminización del sector está relacionada con la precariedad de trabajo del mismo, precariedad condicionada por las formas de financiación del sector desde el propio Estado.

Se trata de un sector *generador neto más que de empleo* (como proclaman las voces oficiales), *es generador de trabajo y de empleo precario, de empleo femenino*.

Y aquí las comprobaciones más significativas: *el comportamiento del mercado de trabajo explica la participación en el Tercer Sector*. En el mundo de la solidaridad los perfiles de los trabajadores coinciden con los “recursos” *menos preferentes* del mercado de trabajo: jóvenes, mujeres y personas de más de 55 años. El interrogante planteado es si estamos ante un sector residual, si estamos ante trabajadores *residuales, marginales* o, políticamente hablando, *menos preferentes*. Lo cierto es que hablamos mayoritariamente de mujeres.

Históricamente se ha justificado la desigual valoración del trabajo de las mujeres porque éstas no tenían acceso a la cualificación institucional que, en origen, proporcionaban los gremios. En consecuencia, su trabajo era menos cualificado y relegaba a la mujer a tareas secundarias de menor complejidad, prestigio, etc. En la realidad que analizamos, la “des-cualificación” formal no puede actuar como base para la discriminación laboral. Estamos ante mujeres formadas en igual o mayor medida que los hombres. Gran parte de las trabajadoras del sector poseen estudios superiores. Entonces, ¿cómo se explica hoy la pervivencia de la segregación sexual del empleo, de las discriminaciones que afectan a las mujeres?

Desde diferentes corrientes y tradiciones epistemológicas se ha intentado dar respuesta al porqué de la feminización, si el trabajo de la *ayuda*, del cuidado, es trabajo improductivo, si las mujeres cuentan con un capital humano menor, con otras competencias o cualificaciones o bien si han naturalizado como propio el ámbito de la ayuda, del contacto con el otro y se han identificado en un rol no lucrativo (en el ámbito *femenino* de la reproducción) convirtiéndose, de esta manera, en *presa perfecta* en el perverso entramado que se mencionaba².

² Un despliegue más detallado y argumentado del análisis del sesgo de género en las organizaciones del Tercer Sector se encuentra en un artículo propuesto para su publicación a la *Revista Tercer Sector*.

El contenido del trabajo en el Tercer Sector, como trabajo de servicios, trabajo de ayuda y cuidado, apela a las “cualidades femeninas”, al “talento natural”, respondiendo a una cultura de identidad de género donde la representación del trabajo femenino como ayuda persiste en una dimensión ideológica, desvalorizando, así, su trabajo.

La falta de reconocimiento del trabajo realizado, y no sólo a nivel salarial, sino también por parte de los empleadores, de la administración, de las familias y amigos, acentúa las condiciones de precariedad del trabajo. A esta situación se le suma la falta de posibilidades de ambición (no sólo a nivel salarial) que se plantea sobre todo a las mujeres. Muchas de las organizaciones del Tercer Sector, más allá del discurso igualitario que proclaman, mantienen estructuras tradicionales, es decir, patriarcales, donde son los hombres los que acceden a los puestos directivos, a los contratos indefinidos, etc. Las identidades subjetivas de género son elementos constitutivos de las estructuras y de las prácticas de las organizaciones. Y, a pesar de los esfuerzos, de las entrevistas realizadas se desvela que muchas de las entidades no han podido aún construir una cultura organizacional basada en la igualdad.

La opcionalidad relativa por parte de las mujeres de empleo y voluntariado en el *residual* mercado de trabajo del mundo de la solidaridad, se convierte en una realidad enormemente rentable para las entidades receptoras de esta fuerza de trabajo. Como señala Judy Wajcman, “hasta que no se entienda que la segregación de los empleos en función del sexo es una forma institucionalizada de discriminación contra las mujeres, se seguirá pensando que las mujeres eligen profesiones ‘femeninas’” (Wajcman, 2005: 194).

Como hemos analizado, la feminización del sector está relacionada con la precariedad de trabajo del mismo, precariedad condicionada por las formas de financiación del sector desde el propio Estado.

Y esta *feminización* del Tercer Sector, que responde a la discriminación que todavía hoy afecta a las mujeres en el mundo laboral, nos pone en alerta por las consecuencias negativas que conlleva esta situación particularmente para las mujeres. Tal y como fue cuestionado hace una década por Teresa Torns, los yacimientos de empleos que suponían ser los servicios de proximidad, los servicios del cuidado, podían llegar a configurar un gueto de empleo femenino, abundante, pero de baja calidad. Empleos denominados *pink collars* por su aplastante presencia femenina (Torns, 1997, 2007 y 2008).

Las condiciones bajo las cuales se desarrolla el trabajo de las mujeres del sector (asalariado o gratuito) pueden ocultar situaciones de profunda invisibilidad que, lejos de hacer mejorar y prosperar buena parte de las estrategias y proyectos de vida de muchas mujeres jóvenes y “reentrantes”, hagan más incierto y vulnerable su futuro laboral. Y más aún, mientras el sector continúe feminizándose cada vez más.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ararteko (2008), *Condiciones de Trabajo en el Tercer Sector de Intervención Social*, Informe extraordinario de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco. Versión electrónica disponible en (http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/3_1284_3.pdf).
- Béjar, Helena (2001), *El mal samaritano. El altruismo en tiempos del escepticismo*, Barcelona, Anagrama.
- Castel, Robert (2004), *Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social*, Buenos Aires, Topía Editorial.
- Castillo, Juan José (2007), *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- (2003), *En la jungla de lo social. Reflexiones y oficio del sociólogo*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- CONGDE (2005a), *Informe de la CONGDE sobre el sector de las ONGD 2005. Especial temático: Recursos Humanos en las ONGD*, Madrid, CONGDE.
- Dema Moreno, Sandra (2008), “Las desigualdades de género en las ONG de desarrollo: discursos, prácticas y procesos de cambio”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, núm. 122, pp. 119-144
- Funes, María Jesús (1999), “Jóvenes y acción voluntaria: La edad como factor condicionante en la acción participativa” en *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp. 87-92.
- García Delgado, José Luis (dir.) (2004), *Las cuentas de la economía social. El Tercer Sector en España*, Madrid, Civitas Ediciones, S. L.
- Hély, Mattieu, Simonet, Maud (2008), “Spendeurs et misères du travail associatif” en *Les Mondes du Travail*, semestriel num. 5, pp. 17-22.
- Instituto Nacional del Empleo, Servicio de Observatorio Ocupacional (2000), *Las ONG's y las Fundaciones y su contribución al empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- López Rey, José (2006), *El Tercer Sector y el mercado: conflictos institucionales en España*, Madrid, CIS, núm. 222.
- Narotztky, Susana (1995), *Mujer, Mujeres, Género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las Ciencias Sociales*, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Pahl, Ray (1991), *Divisiones del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (versión original 1984).
- Pérez-Díaz, Víctor, López Novo, Joaquín (2003), *El tercer sector social en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio (2003), “Contexto socioeconómico y marco institucional de las organizaciones voluntarias de acción social”, en Rodríguez Cabrero, G. (coord.), *Las entidades voluntarias de acción social en España*, Madrid, Fundación FOESSA, pp. 19-98.
- Sanahuja, José Antonio (2005), “Seguridad, desarrollo y lucha contra la pobreza tras el 11-S: los Objetivos del Milenio y la ‘securitización’ de la ayuda”, en *Documentación Social: Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, núm. 136, enero-marzo, pp. 25-42.
- Taylor, Rebecca (2004), “Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment” en *Work, Employment and Society*, Londres, Thousand Oaks, New Delhi, SAGE Publications, Volume 18(1), pp. 29-49.
- Torns, Teresa (2008), “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género”, en *EMPIRIA, Revista de metodología de ciencias sociales*, núm. 15, enero-junio, pp. 53-74.
- (2007), “El cuidado de la dependencia: un trabajo de cuidado”, en *Mientras tanto*, núm. 103, pp. 33-43
- (1997), “Los servicios de proximidad. ¿Un yacimiento de empleo?”, en *Revista de Treball Social*, núm. 147, pp. 40-47.
- Wajcman, Judy (2005), “El género en el trabajo”, en Laufer, J., Marry, C., Maurani, M. (eds.), *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*, Valencia, Editorial Germania, (primera edición 2003), pp. 191-206.
- Zurdo Alaguero, Ángel (2004), “Mercado y Trabajo voluntario” en *Sociología del Trabajo*, núm. 52, otoño de 2004, pp. 64-94.

Inserción laboral de los inmigrantes

**Estructura etno-fragmentada y crisis económica.
El caso del Campo de Cartagena (Murcia)**

**Francisco Torres Pérez
María Elena Gadea Montesinos***

Recibido: 14-XI-2009

Versión final aceptada: 29-IV-2010

Introducción

El Campo de Cartagena, zona emblemática de agricultura intensiva en la Región de Murcia, se ha conformado en las últimas décadas como un buen “laboratorio” para analizar los vínculos entre reestructuraciones económicas y migraciones internacionales (Pedreño, 1999), así como la inserción de los migrantes en contextos rurales. En relación a este segundo aspecto, los estudios realizados en la zona durante los últimos años (Torres *et al.*, 2007; Gadea *et al.*, 2008; Pedreño y Sánchez, 2009), muestran un proceso contradictorio. Si, por lado, en las últimas décadas se ha generado y consolidado una estructura etno-segmentada productiva y social, por otro lado, una parte importante de los vecinos inmigrantes ha conocido una mejora de su inserción laboral y social. La crisis económica ha marcado, sin embargo, un punto de inflexión en estas tendencias.

* Francisco Torres Pérez, Dpto. de Sociología y Antropología Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Valencia, Avg. dels Tarongers s/n, 46022 Valencia; Elena Gadea Montesinos, Dpto. de Sociología y Política Social, Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Murcia, 30100 Espinardo, Murcia.

El objetivo de este artículo, basado en una investigación exploratoria, es examinar el impacto que la actual crisis económica tiene en el Campo de Cartagena. Por un lado, nos interesa contrastar los efectos de la crisis en el conjunto de España y su concreción en esta zona de agricultura intensiva. Por otro, pretendemos indagar sobre las estrategias que los trabajadores inmigrantes y sus familias desarrollan para hacer frente a la crisis en este contexto concreto, tanto en el ámbito productivo como en el reproductivo, y el conjunto de recursos que movilizan para garantizar su supervivencia material (Mingione, 1993)¹.

Como punto de partida se presenta, de manera muy sintética, los aspectos más relevantes de la inserción laboral y social de los inmigrantes desde la década de los noventa hasta inicios de 2008, destacando sus trayectorias y sus posiciones en la estructura etno-segmentada local, que configuran el campo de límites y posibilidades en el que los migrantes desarrollan sus estrategias (Bourdieu, 1997). El segundo apartado analiza las consecuencias de la crisis a nivel regional y en el Campo de Cartagena, con particular atención al paro, el aumento de la precariedad laboral y el deterioro de las condiciones de inserción de los nuevos vecinos. El tercer apartado presenta las estrategias de los empresarios centradas en la reducción de salario, el aumento de las irregularidades laborales y el recurso a la economía sumergida. El cuarto apartado, se dedica a las estrategias de los trabajadores inmigrantes para afrontar la crisis, estrategias que se centran en una reducción del umbral de aceptabilidad en el ámbito del trabajo y una diversidad de medidas orientadas a minimizar gastos. Dado que hablamos de fenómenos muy recientes y en rápida transformación, el texto concluye apuntando tendencias y problemas a seguir investigando.

Como en otros trabajos, hemos optado por la combinación de métodos cuantitativos, que nos proporcionan los datos socioeconómicos más relevantes, y cualitativos, que nos aproximan a la vivencia, experiencia y estrategias de los actores. Nuestro análisis se basa en datos estadísticos procedentes de la EPA y del Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF-CARM), y en entrevistas a informantes estratégicos que, en anteriores investigaciones, han demostrado un amplio conocimiento de la situación local².

¹ Mingione entiende la supervivencia material o reproducción social, como un concepto sociohistórico con distintos niveles de vida, según los grupos y los momentos, organizada socialmente en el seno de una estructura familiar (Mingione, 1993: 121).

² El análisis que presentamos aquí se basa, por tanto, en los resultados de diversos estudios realizados en los últimos años (Torres *et al.*, 2007; Gadea *et al.*, 2008), así como en trabajo de campo realizado "ad hoc" con el fin de explorar los efectos de la crisis. Durante

1. Inserción laboral e inserción social de los inmigrantes entre 1990 y 2008

En la Región de Murcia, y particularmente en el Campo de Cartagena³, la llegada de trabajadores inmigrantes está relacionada con la expansión de la agricultura intensiva y el desarrollo de un complejo de grandes empresas y cooperativas cultivadoras-exportadoras (Pedreño, 1999; Torres *et al.*, 2007). Este modelo tuvo que enfrentarse, desde finales de los años ochenta, a una acuciante necesidad de mano de obra al tiempo que, para ser competitivo, necesitaba mantener estables los costes laborales. Para Segura, Pedreño y De Juana (2002), esto fue posible por la formación de una nueva estructura social jornalera basada en la población inmigrante.

Los primeros inmigrantes que llegaron al Campo de Cartagena se fueron instalando siguiendo las necesidades de la agricultura intensiva. Se trataba, en su inmensa mayoría, de hombres marroquíes, sin cargas familiares aquí y muy a menudo en situación irregular. Este perfil de la inmigración de finales de los años ochenta se mantendrá, sin grandes modificaciones, durante la mayor parte de la década de los noventa. Para estos inmigrantes, la inserción laboral estaba prácticamente limitada a la agricultura como jornaleros, en la mayoría de casos, sin contrato.

Con el nuevo siglo se inaugura una nueva etapa, con características relativamente distintas a la década de los años noventa. Por un lado, entre el año 2000 y 2008 hemos asistido a un fuerte incremento y diversificación de los flujos migratorios, que han introducido cambios importantes en la composición de la población inmigrante, entre los que destacan una feminización y una configuración crecientemente familiar de la inmigración. Por otro lado, su inserción laboral se ha diversificado y se ha reducido la incidencia de la economía sumergida, aunque subsistan diversas prácticas irregulares. Si durante la década de los años noventa,

mayo y junio de 2009 se realizaron entrevistas semiestructuradas a dos técnicos de las Unidades de Trabajo Social de los municipios analizados (UTS-M y UTS-J), un mediador socio-laboral (MSL), dos miembros de un grupo de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (E1 y E2) y una empleada administrativa de una empresa de trabajo temporal (K). Además, se mantuvieron entrevistas informales con otros técnicos de servicios públicos y de diversas ONG, así como con delegados sindicales de la zona. Nuestro agradecimiento a todos ellos, así como a los compañeros del Observatorio del SEF-CARM.

³ La comarca natural del Campo de Cartagena incluye los municipios de Cartagena, Torre Pacheco, San Pedro del Pinatar, San Javier, La Unión, Los Alcázares, Fuente Álamo y algunas pedanías del municipio de Murcia. Nuestro análisis se centra en tres de estos municipios, Torre Pacheco, Fuente Álamo y San Javier, que en 2008 concentraban el 34,5% del total de los extranjeros de la comarca y el 88% de los contratos realizados en el sector de agricultura, según datos del SEF-CARM.

la inserción laboral de los inmigrantes se centra en la agricultura, con el nuevo siglo las trayectorias ocupacionales se han ido diversificando hacia otros sectores como la construcción o el sector servicios, como muestran los datos sobre autorizaciones de trabajo de la Región de Murcia.

Tabla 1. Autorizaciones de trabajo concedidas a extranjeros por sector de actividad

	<i>Agrario</i>		<i>Industria</i>		<i>Construcción</i>		<i>Servicios</i>		<i>No clasificable</i>	
	Abs	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
1995	4.567	83,7	105	1,9	50	0,9	574	10,5	162	3,0
1997	3.778	84,3	102	2,3	41	0,9	556	12,4	7	0,2
1999	7.320	79,3	303	3,3	183	2	1.382	15	41	0,4
2001	8.421	48,5	1.149	6,6	1.378	7,9	2.432	14	3.980	22,9
2003	3.908	47,5	846	10,3	1.229	14,9	2.046	24,9	193	2,3
2005	24.387	42,6	3.828	6,7	10.674	18,6	14.731	25,7	3.679	6,4
2007	4.099	37	828	7,5	2.004	18,1	3.451	31,1	709	6,4

Fuente: Estadística de autorizaciones de trabajo, Ministerio de Trabajo e Inmigración

La pérdida de relevancia de la agricultura y la diversificación de los sectores de ocupación presenta importantes diferencias por colectivos. Mientras los inmigrantes latinoamericanos o de Europa del Este han accedido a empleos en la construcción y los servicios, el colectivo marroquí, el más antiguo en la zona, sigue muy vinculado al trabajo en el campo, tanto por su menor cualificación como por los mayores prejuicios que padece.

Tabla 2. Porcentaje de contratos a trabajadores extranjeros por actividad económica, principales nacionalidades, Murcia (2007)

	<i>Marruecos</i>	<i>Ecuador</i>	<i>Bolivia</i>	<i>Colombia</i>	<i>Rumania</i>
<i>Agricultura, ganadería...</i>	41,5	21,9	26,7	6,0	23,5
<i>Construcción</i>	10,6	20,9	21,7	24,8	27,2
<i>Hostelería</i>	1,4	4,3	8,5	17,4	12,3
<i>Otras actividades empresariales</i>	40,8	41,2	29,9	23,8	10,1
<i>Resto de actividades</i>	5,8	11,6	13,3	28,0	26,9

Fuente: Observatorio Ocupacional del SEF-CARM

Junto con la diversificación de los sectores de ocupación, uno de los cambios más destacados es la tendencia a la reducción de la economía sumergida y la generalización del contrato, tanto a nivel regional (Colino *et al.*, 2007) como en el Campo de Cartagena (Torres *et al.*, 2007). Una mayor contratación que ha ido de la mano del recurso sistemático a los intermediarios laborales⁴ y que se combina con una diversidad de irregularidades laborales. Por otro lado, en la mayoría de los casos se trata de contratos temporales en las categorías laborales más bajas. Así, la tasa de temporalidad de los trabajadores inmigrantes (81%) duplica a la de los murcianos, que se sitúa en un 36,6% (Colino *et al.*, 2007).

Un tercer elemento a destacar es la mejora del proceso de inserción social de una parte de los nuevos vecinos en términos de estatus jurídico, vivienda y acceso más normalizado a los servicios públicos. Aunque en la actualidad la proporción de inmigrantes indocumentados sigue siendo elevada, los sucesivos procesos de regularización de 2001, 2002 y 2005 han disminuido de manera significativa su volumen, particularmente entre los marroquíes y ecuatorianos⁵. La disminución en las tasas de irregularidad ha facilitado una mejora en las condiciones de inserción del colectivo inmigrante, especialmente en el ámbito del trabajo y de la vivienda. Ahora, a diferencia de la década de los noventa, cuando se daba una alta concentración en las pedanías y parajes, los nuevos vecinos viven en mayor proporción en los núcleos urbanos, lo que facilita el acceso a los servicios y espacios públicos y contribuye a normalizar la presencia de estos nuevos vecinos en la vida local. Un segundo elemento a destacar es la mejora de las condiciones de la vivienda, con una importante reducción de la infravivienda, aunque se mantiene el problema del hacinamiento. En tercer lugar, aunque la mayoría de los vecinos inmigrantes sigue viviendo en régimen de alquiler, el número de inmigrantes propietarios de su vivienda se ha incrementado en los últimos años⁶.

⁴ Como señala Pedreño (2006), la recreación del sistema tradicional e informal de intermediación, el furgonetero que conoció una extensión amplísima en la década de los años noventa, ha perdido intensidad a favor de gestores formales, las ETI y las empresas de servicios.

⁵ Podemos extrapolar, para nuestra zona, los datos regionales. En enero de 2009, eran 235.134 los extranjeros empadronados en Murcia cuando, según el Ministerio del Interior, se contabilizaban 197.805 permisos lo que supone que 37.329 residentes se encontraban en situación irregular, el 16,5% del total. Una proporción inferior a la media nacional que se sitúa en el 20,1%. Sin embargo, los colectivos más recientes como los bolivianos presentan tasas de irregularidad muy elevadas (66%)

⁶ Los datos obtenidos por Meier para el Campo de Cartagena apuntan que un 11,7% de los inmigrantes serían propietarios de la vivienda, un 28,3% vive en

Dos conclusiones para finalizar este apartado. Por un lado, el vecindario inmigrante del Campo de Cartagena se ha conformado como un nuevo sector de población bastante heterogéneo. Una parte importante de los inmigrantes pioneros, marroquíes y ecuatorianos, han conseguido una estabilidad laboral y residencial que les ha permitido llevar a cabo procesos de reagrupación familiar y formación de nuevas familias. Otra parte de la inmigración, también muy relevante, está todavía en una situación precaria a todos los niveles, bien porque han llegado recientemente o bien porque no han conseguido regularizar su situación. Estas situaciones diferentes influyen, de forma decisiva, en las estrategias que pueden plantearse frente a la crisis económica.

Unos y otros, segunda conclusión que queríamos destacar, se insertan en la estructura laboral etno-fragmentada que caracteriza el Campo de Cartagena, similar aunque con rasgos específicos, a la que se da en España (Cachón, 2003; Pedreño, 2005; Pajares, 2008, 2009; Gualda, 2009). Esta estratificación étnico-laboral hunde sus raíces en las transformaciones contemporáneas de la relación salarial, con la degradación de la seguridad socioeconómica, ciudadana y psicosocial que garantizaba la condición salarial fordista y el surgimiento de los trabajadores vulnerables (Castel, 1999), el debilitamiento de los sistemas reguladores y el crecimiento del empleo informal (Mingione, 1993) y la consolidación del mercado dual (Doering y Piore, 1983). Estos cambios, alentados por las políticas neoliberales, acelerados con la globalización (Sassen, 2007) y los cambios tecnológicos y las nuevas formas organizativas (Castells, 1997), convierten en estructural la creciente fragmentación que se etnifica con la progresiva importancia de las migraciones internacionales. En el caso español, a la fragmentación del mercado de trabajo de la década de los años ochenta, se sumará la etnificación generada por un modelo de desarrollo económico intensivo en mano de obra poco cualificada y baja productividad que cubrirá, básicamente, la inmigración (Martín, 2008; Pajares, 2008, 2009; Izquierdo, 2009, Mahía y Del Arce, 2010). La especificidad del Campo de Cartagena, como la de otras zonas agrícolas de exportación, radica en el peso de la agricultura intensiva y en el *locus social*, espacial, relacional y productivo, del jornalero inmigrante.

Habitualmente, se identifica esta fragmentación étnico-laboral con la influencia que tiene el origen, nacional y/o étnico, en el lugar que ocupan los inmigrantes (Portes, 1995; Cachón, 2003; Gualda,

alquiler independiente, un 49,1% en subarriendo y un 10,9% en otras situaciones (Torres y Meier, 2008).

2009). En nuestra opinión, conviene ampliar esta visión en un triple sentido: (i) la conformación de sectores de actividad y trabajos “propios” de inmigrantes, que se denota también (ii) en la organización productiva y jerárquica de las empresas y (iii) en las dinámicas sociales que tienden a legitimar y reproducir este estado de cosas. Los tres procesos están profundamente interrelacionados pero no son idénticos. En nuestra zona de estudio, la agricultura, el peonaje de la construcción y de la hostelería y el transporte, se han conformado como “nichos laborales” para inmigrantes. Esta estratificación no sólo funciona entre sectores sino que opera en las mismas empresas: el trabajo más duro y descualificado lo realizan los inmigrantes y son los autóctonos los que ocupan los puestos de mayor especialización y/o responsabilidad. Además esta estratificación ha conformado un “sentido común”, un conjunto de percepciones, valoraciones y prácticas laborales y sociales que, en función de la etnicidad de determinados grupos, presupone unas capacitaciones u otras, una determinada cultura del trabajo y adjudica un lugar u otro en la estructura laboral. Este sentido común ha legitimado la estratificación étnico-laboral al mismo tiempo que velaba su carácter funcional para los empresarios y complementario para los trabajadores autóctonos. Para los primeros, los inmigrantes constituyen la mano de obra flexible, barata y con muy reducido “poder” social, que garantiza su competitividad y plusvalía. Para la mayoría de los segundos, los inmigrantes no han constituido una competencia ya que optaban a puestos de trabajo distintos y su inserción ha tenido un efecto de movilidad laboral ascendente, dado que ocupaban los puestos de trabajo menos cualificados y más precarios (Pumares *et al.*, 2006; Pajares, 2008, 2009; Pérez y Serrano, 2008).

2. El impacto de la crisis a nivel regional y en el Campo de Cartagena

La Región de Murcia es una de las Comunidades Autónomas donde la actual recesión ha supuesto una mayor destrucción de empleo. De acuerdo con la EPA II 2009, mientras la tasa de paro estatal se situaba en el 17,9%, en el caso murciano se elevaba al 20,2%, debido al mayor peso relativo de la construcción y de las empresas de servicios vinculadas. Como ocurre también a nivel estatal, la incidencia del paro es mucho mayor entre los trabajadores extranjeros, un 30,4% en el caso

murciano, dada su concentración en los sectores más golpeados por la crisis, en las categorías laborales de menor cualificación y su mayor índice de temporalidad (Pajares, 2009; Mahía y Del Arce, 2010).

Tabla 3. Tasa de paro por nacionalidad y sexo, Región de Murcia

	Total	Española			Extranjera		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<i>Il trimestre 2005</i>	8,05	7,3	4,6	11,36	11,82	10,61	14,36
<i>Il trimestre 2006</i>	7,91	7,87	5,83	10,84	8,11	6,96	10,23
<i>Il trimestre 2007</i>	6,57	5,68	4,04	8,05	9,86	8,87	11,75
<i>Il trimestre 2008</i>	11,33	9,52	8,06	11,57	17,44	18,82	15,47
<i>Il trimestre 2009</i>	20,16	16,94	16,54	17,46	30,41	34,45	23,42

Fuente: EPA. Elaboración propia

Entre los trabajadores extranjeros, como se observa en la tabla 3, el paro afecta proporcionalmente más a los hombres que a las mujeres. Esto también ocurre a nivel estatal, si bien en la Región de Murcia la diferencia entre hombres y mujeres, 11 puntos porcentuales, es más amplia dado que la destrucción de empleo se ha centrado en sectores muy masculinizados, como la construcción y los servicios afines, con mayor peso relativo a nivel regional que estatal.

En los municipios objeto de nuestro estudio, también se da una mayor incidencia del paro entre los trabajadores extranjeros que están sobrerrepresentados entre los parados inscritos dado que su proporción es superior a su peso relativo en la población activa de la zona. Esta sobrerrepresentación, ya alta en años anteriores, ha aumentado en 2008 cuando el número de parados extranjeros se ha visto duplicado, en términos de media mensual.

Tabla 4. Parados por nacionalidad, municipios analizados (media mensual)

	<i>Total</i>	<i>Españoles</i>	<i>Extranjeros</i>	<i>% Extranjeros</i>
<i>2005</i>	1.390	1.004	386	27,79
<i>2006</i>	1.571	1.050	521	33,18
<i>2007</i>	1.627	1.071	556	34,17
<i>2008</i>	2.986	1.883	1.103	36,94

Fuente: SEF-CARM. Elaboración propia. Año 2005: media julio-diciembre

Sin embargo, esta mayor incidencia del paro se reparte de forma desigual según los colectivos, que sintetizamos en las cuatro nacionalidades más importantes, y según la distinta coyuntura económica. De acuerdo con la tabla 5, considerando el peso relativo de estos mismos grupos en el vecindario y sus grupos de edad, podemos afirmar que los parados marroquíes estaban sobrerrepresentados en el conjunto de parados extranjeros en 2005 y, en menor medida, en 2006, en pleno *boom* económico. Posteriormente, a diferencia de lo que ocurre a nivel estatal (Pajares, 2009: 54)⁷, no se puede hablar de una sobrerrepresentación de los parados marroquíes respecto a otros colectivos, como indica el dato de diciembre de 2008. En nuestra opinión, esta diferencia se debe a que los trabajadores marroquíes del Campo de Cartagena han continuado muy concentrados en la agricultura, precisamente el sector que ha padecido en menor medida el impacto negativo de la crisis en términos de destrucción de empleo.

Tabla 5. Parados extranjeros por nacionalidades más significativas y porcentaje sobre el total de parados extranjeros, en los municipios analizados

	2005		2006		2007		2008	
	Parados	%	Parados	%	Parados	%	Parados	%
<i>Rumania</i>	1	0,2	6	1,2	18	2,8	42	2,6
<i>Bolivia</i>	5	1,1	6	1,2	10	1,5	38	2,3
<i>Ecuador</i>	62	14,1	110	21,2	178	27,3	460	28,4
<i>Marruecos</i>	313	71,1	320	61,8	322	49,5	816	50,3
<i>Total</i>	440	100,0	518	100,0	651	100,0	1.622	100,0

Fuente: SEF-CARM. Elaboración propia. Datos correspondientes a diciembre de cada año

Además de padecer una mayor tasa de paro, el desempleo genera unas consecuencias más negativas para los inmigrantes que para los autóctonos. Con la excepción de los poseedores de un permiso de residencia permanente, la crisis económica afecta a la situación jurídica de los vecinos inmigrantes dado que nuestro sistema normativo vincula residencia legal y contrato de trabajo. Si la propor-

⁷ Según la EPA-IV-08, los marroquíes presentaban una tasa de paro de 35%, 14 puntos por encima de la media de los trabajadores extranjeros, Según Pajares (2009), este diferencial obedece a la mayor presencia de los marroquíes como peones de construcción y a sus mayores dificultades de recolocación. El primero de estos factores no se da en el Campo de Cartagena.

ción de indocumentados había disminuido en los últimos años, la actual crisis económica ha alterado esta situación. Aunque todavía es pronto para valorarlo, es evidente que las menores posibilidades de acceder a un empleo formal hacen que resulte más difícil cumplir con los requisitos imprescindibles para renovar el permiso o conseguir uno, aun con la reciente flexibilización de los requisitos exigidos⁸.

Aparte de desestabilizar su seguridad jurídica, el desempleo aumenta en mayor grado la precariedad social de los vecinos inmigrantes. Por un lado, los hogares inmigrantes tienen una mayor dependencia de las rentas salariales, un volumen de ahorro más reducido y menores fuentes de ingresos alternativos. Por otro lado, dado que en términos generales sólo pueden acreditar una trayectoria laboral breve, sus prestaciones por desempleo e indemnizaciones por despido tienen una menor cuantía y/o duración. Además, los hogares inmigrantes ya tenían de partida una situación de mayor precariedad. Así, en datos referentes a España para 2007, el 39,7% de los hogares inmigrantes no UE-27 se encontraban en una situación de pobreza relativa, por el 19,1% de los hogares autóctonos en la misma situación (Laparra y Pérez, 2009).

Por último, pero no menos importante, dado que es el conjunto de sectores populares el que ha visto empeorar su situación, la crisis económica desestabiliza dos de las condiciones que han facilitado una inserción tranquila y sin excesivas tensiones de los vecinos inmigrantes. Por un lado, el carácter complementario de los trabajadores autóctonos e inmigrantes en la estructura etno-fragmentada evitaba la competencia laboral. Por otro, tampoco se daba una competencia por ayudas sociales y otros recursos, aunque no faltaban comentarios en ese sentido por parte de algunos vecinos autóctonos.

3. Las estrategias de los empresarios: la reducción de costes laborales

Una de las estrategias clásicas en todo período de crisis es la reducción de costes laborales por diversas vías como la disminución de los salarios o de los costes sociales, “sumergiendo” una parte de la

⁸ Real Decreto 1162/2009, de 10 de julio, sobre medidas dirigidas a facilitar la renovación de permisos.

producción o incrementando las irregularidades laborales. En nuestra zona de estudio, hemos podido constatar los tres tipos de prácticas, en ocasiones realizadas por distintas empresas; otras veces, de forma combinada por la misma empresa.

Una de nuestras entrevistadas, gestora de una ETT que surte de mano de obra a “medianas y grandes empresas agrícolas”, señalaba la disminución del salario que percibe el jornalero tanto de forma directa, por la disminución del salario-hora pactado, como de forma indirecta, por ejemplo volviendo a repercutir sobre el trabajador una parte del coste del transporte (una vieja práctica que, en las ETT más “serias”, había desaparecido en la última época de bonanza)⁹.

Los clientes, muchísimos, han bajado los precios. “Si quieres que trabaje contigo, tengo que rebajar esto y esto”, y a nosotros no nos queda más remedio que bajar el precio para poder entrar a trabajar.

- ¿Y de qué bajada estaríamos hablando, más o menos?

- Exactamente, no te lo puedo decir. Pero, por ejemplo, te pueden decir “ya no pago la hora a 9 euros, sino que la pago a 8,20 o a 8,30 euros la hora (K).

Como hemos comentado anteriormente, tanto en la Región de Murcia como en el Campo de Cartagena había disminuido el volumen de la economía sumergida, particularmente en el período 2004-2006. Como apunta la aproximación¹⁰ realizada en la tabla 6, la economía sumergida en la Región volvió a aumentar en el año 2007, se consolida en 2008, y parece disminuir ligeramente los dos primeros trimestres de 2009¹¹. Dato, este último que refleja, en nuestra opinión, la atonía de la actividad económica.

⁹ La bajada de salarios no es exclusiva de la agricultura; también se nota, como han insistido nuestros informantes, en la construcción y en el servicio doméstico.

¹⁰ Los datos de la EPA y de afiliación a la Seguridad Social son de distinta naturaleza. A pesar de ello, siguiendo a Pajares (2008, 2009) e Izquierdo (2009), el cruce de ambos datos nos permite una aproximación general al volumen de la economía sumergida y nos muestra su evolución.

¹¹ A nivel de Murcia, el volumen de economía sumergida de 2008 se habría situado a un nivel similar al de 1995, un 28%, según las estimaciones indirectas de Colino *et al.* (2007).

Tabla 6. Aproximación a la economía sumergida en la Región de Murcia

	<i>Ocupados</i>	<i>Afiliados</i>	<i>Diferencia</i>	<i>% economía sumergida</i>
<i>2005</i>	93.000	77.807	15.193	16,3
<i>2006</i>	111.400	98.270	13.130	11,8
<i>2007</i>	133.300	98.479	34.821	26,1
<i>2008</i>	135.100	97.100	38.000	28,1
<i>2009 (1)</i>	122.200	91.361	30.839	25,2

Fuentes: EPA y Seguridad Social (media anual). (1) Para el año 2009 los datos de ocupados corresponden a la EPA del segundo trimestre y la de afiliados a la media de enero a junio. Elaboración propia.

De acuerdo con nuestros informantes, desde mediados de 2008 es muy perceptible un aumento de la economía sumergida en el Campo de Cartagena. En el caso de muchas empresas agrícolas, se mantienen a los trabajadores fijos y fijos discontinuos, normalmente un número bastante reducido, y para las tareas estacionales y los “picos” de producción se recurre a trabajadores eventuales, sin contrato.

Te aseguro que sí lo ha habido (aumento de economía sumergida)... claro que lo hay... No se hacen ni contratos ni nada. (...) las empresas agrícolas tienen un mínimo de fijos y luego los fijos discontinuos. Y si necesitan a alguien para hacer una campaña en la que ellos no habían previsto que iba a haber tanto trabajo, hacen ese llamamiento del tipo dile a tus amigos, a tu primo, a tu vecino, que venga (MSL).

En otros casos, cuando se realizan contratos, han aumentado las irregularidades. Ocurre, por ejemplo, con los destajos. Vuelve a ser una práctica habitual la contratación por horas y la realización del trabajo a destajo que aparece como un “acuerdo” entre el encargado de la empresa y/o el furgonetero y los trabajadores de la cuadrilla, acuerdo del que la empresa y la ETT se desvinculan. Así nos lo comentaban:

Nosotros, por lo menos, lo que nos piden no es a destajo, es por horas. No te puedo asegurar que en el campo no haya trabajo a destajo. Lo que pasa es que [...] está la gente en el campo, entre ellos, el encargado, con una cuadrilla trabajando a destajo, y luego el encargado se arregla y saca horas... Se arreglan entre ellos (K).

Por último, entre las irregularidades hay que destacar los retrasos en los pagos y, lo que es más grave, los impagos que en muchos casos

parecen responder a problemas de crédito y liquidez, particularmente de pequeños empresarios que, por otro lado, no se acogen a los mecanismos legales establecidos que no dejarían en situación de indefensión total al trabajador. En referencia a la crisis y el crédito, uno de nuestros informantes comentaba: “Es una cadena, que uno va dejando pillado al otro, el otro al otro y al final, el que no cobra nada es el trabajador” (E2).

4. Las estrategias de los migrantes para afrontar la crisis

Los migrantes, como cualquier otro trabajador, tratan de minimizar las consecuencias de la crisis, aunque disponen de un escaso margen de maniobra. Por un lado, la movilidad geográfica no parece constituir una alternativa factible, por el carácter generalizado de la crisis. Por otro, las posibilidades de movilidad sectorial son muy limitadas, debido a la estructura productiva de la zona. Según nuestros informantes, se estaría produciendo un movimiento de vuelta a la agricultura, particularmente de migrantes latinoamericanos, pero este sector no puede absorber la mano de obra excedente de la construcción o los servicios. Junto a los jornaleros “de siempre”, la inmensa mayoría marroquíes, las ETT registran nuevos perfiles de demandantes de trabajo agrícola como latinoamericanos e, incluso, trabajadores autóctonos aunque éstos sean, de momento, un número muy limitado y su reclutamiento se base en las redes familiares y de amistad. Esta situación no parece que esté generando un proceso de sustitución étnica, ya que tanto las empresas como las ETT afirman preferir a los jornaleros inmigrantes ya conocidos, entre otros motivos, porque sus niveles de exigencia y demandas son menores.

Y estamos muy a gusto, la verdad, con los extranjeros. Está el empresario muy a gusto con ellos. Y los trabajadores también. Porque es gente que trabaja [...]. La gente que hemos metido ahora mismo, los españoles, es por el encargado, porque el encargado es español, por ejemplo, y dice “voy a... mi hija, mi sobrino, mi primo, mi vecino...”, porque es que no puedes decirle que no, y ya forma una cuadrilla. Yo creo que se ha notado muchísimo esto de la crisis en ellos, porque antes de terminar la (faena), muchas veces están pidiendo anticipos, pidiendo cheques (K).

Ante esta situación, las estrategias para afrontar la crisis pasan por la aceptación de peores condiciones laborales y por el intento de

incorporación al mercado de trabajo de los miembros inactivos de la familia. Así, para asegurarse un mínimo de ingresos se están aceptando la reducción del salario hora o la realización del trabajo sin contrato. La urgencia y presión para someterse a estas peores condiciones laborales son mayores para aquéllos y aquéllas que deben renovar el permiso. Para evitar la pérdida de la condición legal, han vuelto a la zona viejas prácticas como el pago de las cotizaciones a Seguridad Social por parte del trabajador u otras.

Ahora mismo se vende todo. Se venden cotizaciones, igual que se venden contratos, igual que se venden empadronamientos... Si alguien que no tiene papeles encuentra trabajo, que le quieren hacer un contrato de trabajo... como yo no tengo papeles, toma mi tarjeta, así cotizo yo que tengo que hacer la renovación dentro de cuatro meses (MSL).

Al igual que sucede a nivel estatal (Pajares, 2009), en la Región de Murcia y en el Campo de Cartagena, junto al paro ha aumentado la población activa extranjera ya que otros miembros de la familia, la mujer y los hijos, se suman a la búsqueda activa de un empleo cuyos ingresos compensen el paro del marido, la reducción de su salario o la incertidumbre de que mantenga su trabajo. Así, como muestra la tabla 7, el número de parados extranjeros demandantes de primer empleo ha experimentado un fuerte incremento en los municipios de nuestro estudio, particularmente en el caso de las mujeres¹².

Tabla 7. Extranjeros demandantes de primer empleo por sexo

		2006	2007	2008
Región de Murcia	Hombre	2.650	2.520	6.393
	Mujer	3.262	3.517	5.521
Municipios analizados	Hombre	733	590	734
	Mujer	316	254	481

Fuente: SEF-CARM

¹² A diferencia de las mujeres latinoamericanas, han sido una minoría las vecinas marroquíes del Campo de Cartagena que se han incorporado al mercado de trabajo. Hay que considerar que estamos hablando de mujeres que, en su inmensa mayoría, proceden de zonas rurales, de cultura musulmana muy tradicional, reagrupadas por sus maridos y con un conocimiento muy escaso del castellano (Torres *et al.*, 2007).

Ahora bien, no es sencillo que los otros miembros del grupo familiar encuentren trabajo. Así, las estrategias de supervivencia pasan al ámbito reproductivo, en sentido estricto, centrándose en la reducción del consumo y la minimización de gastos, entre otros, los derivados del mantenimiento de la familia y de la vivienda, una partida muy importante de los presupuestos familiares.

La necesidad de reducir gastos está afectando a la organización familiar de los migrantes. Un indicador de esta situación es el descenso del número de peticiones de reagrupamiento familiar, tanto por las crecientes dificultades para cumplir con los requisitos (ingresos acreditados, condiciones de la vivienda), como por la inseguridad que genera la actual situación respecto al futuro más inmediato. Otro indicador, en el caso de los vecinos marroquíes, es el retorno de la mujer y los hijos al país de origen mientras el varón permanece aquí, subarrendando la vivienda. La proximidad geográfica con Marruecos hace posible esta “dispersión transnacional” de la familia como fórmula para reducir los costes de su mantenimiento¹³ y hacer frente al alquiler o la hipoteca, una estrategia limitada de momento, pero no infrecuente.

Estamos viendo una tendencia por parte del colectivo marroquí, y más si son propietarios de la vivienda, a volverse a Marruecos con la familia... mientras alquilan aquí la vivienda, o sea, la vivienda no se queda vacía en ningún momento... para regresar de nuevo solo a España el cabeza de familia... con la intención de futuro, y así nos lo han trasladado, de volver a la familia, esperar a que esto pase (UTS-J).

Hay que subrayar, como también constata Pajares (2009: 183), que estas prácticas de “dispersión transnacional” familiar no se plantean como un retorno definitivo, sino como estrategia temporal para afrontar los efectos de la crisis. Aunque se plantee como temporal, ello no quiere decir que no tenga repercusiones negativas sobre el proceso de inserción, particularmente de los hijos e hijas, a nivel escolar, de estatus jurídico y de ruptura de su proceso de inserción social¹⁴.

¹³ En cierto sentido, se trataría de una vuelta a la familia transnacional como estrategia de reproducción basada en la división territorial y de reparto del trabajo por género, característica de los hombres marroquíes casados que vivían en el Campo de Cartagena en los años noventa (García, 2010).

¹⁴ Si los menores no se reincorporan al curso escolar, podrían perder su permiso de residencia. Además, dado que sus padres o familiares varones están aquí, todo parece indicar que volverán pasados unos años pero en condiciones de inserción mucho más difíciles.

Por otro lado, según nuestras informantes, aunque muchos inmigrantes se han interesado por el Plan de Retorno promovido por el Gobierno no se conocían, hasta junio de 2009, expedientes formalizados en la zona. Si bien se abona a los inmigrantes que retornen la totalidad de su subsidio de desempleo, la situación también difícil en los países de origen, la pérdida de las prestaciones educativas, sanitarias y de servicios que aquí se disfrutan y, sobre todo, el compromiso de no volver a España en los próximos tres años, renunciando a una nueva estrategia migratoria si las cosas no funcionan, al menos de forma legal, parece que desalienta a los hipotéticos candidatos. Este resultado es congruente con el escaso éxito del Plan a nivel estatal¹⁵.

Respecto a la vivienda, la importante mejora de la inserción residencial de los vecinos inmigrantes está retrocediendo. La crisis económica está poniendo en serias dificultades a muchas familias, que en los años del *boom* económico y ante los precios de los alquileres, adquirieron viviendas modestas y ahora se ven incapaces de hacer frente al pago de las hipotecas. En algunos casos, la situación se ha vuelto tan dramática que algunos inmigrantes están perdiendo sus viviendas.

Los que se han metido en una hipoteca un poco fuerte... llega al banco y le da la llave, se olvida, se va, se lleva a su familia y él se busca la vida como puede, pero sin arreglar nada, ni papeles ni nada, o sea, que deja las llaves y ya está (E1).

Además, las dificultades para afrontar el pago de la vivienda, en alquiler o propiedad, ha hecho que se vuelvan a generalizar las prácticas de subarriendo, o el alquiler de cocheras o habitáculos instalados en los patios, muy frecuentes en años anteriores. En los casos más extremos, está produciendo un cierto incremento de las situaciones de infravivienda.

Está el que tenía una vivienda en propiedad que no puede pagar la hipoteca y que alquila habitaciones a otras familias... y está el que no tenía nada, el que estaba pagando un alquiler y no tiene para pagar un alquiler y se tiene que ir, la familia a lo mejor se ha ido a Marruecos y él vive donde sea, o

¹⁵ Entre noviembre de 2008 y septiembre de 2009 solicitaron acogerse al Plan 8.724 inmigrantes parados con 1.581 familiares. En su inmensa mayoría se tratan de ecuatorianos, 44% del total, y de otros latinoamericanos (*El País*, 14 de noviembre de 2009). Además, sin acogerse a este Plan, se están dando retornos de rumanos y, en menor medida, de marroquíes en muchos casos de forma provisional o, en cualquier caso, sin hipotecar una vuelta cuando se considere conveniente (Pajares, 2009: 183 y ss.).

alquila una habitación por ahí compartida o se tiene que ir a alguna casa abandonada o al campo o... es que no le queda otra, no le queda otra. En la calle también se está viendo mucha más gente (E2).

El deterioro en las condiciones de residencia tiene consecuencias negativas evidentes. En primer lugar, los vecinos inmigrantes que las habitan padecen problemas de salubridad y habitabilidad. En segundo lugar, las tensiones vecinales que puedan surgir tienden a amplificarse en una situación de viviendas con equipamientos deficientes y hacinamiento. Además, esta situación contribuye a identificar a los vecinos inmigrantes como fuente de problemas y/o legitimar los estereotipos más negativos respecto a ellos.

En los últimos años, los inmigrantes se habían convertido en usuarios habituales de los servicios sociales en el Campo de Cartagena. Con algunas excepciones, no se trataba de usuarios “dependientes” o “crónicos”, sino de familias que acudían de manera puntual y que, tras un periodo corto, conseguían afrontar sus necesidades de manera autónoma (Torres *et al.*, 2007; Gadea *et al.*, 2008). Como señalan nuestros informantes, el número de personas inmigrantes atendidos en Servicios Sociales y en Cáritas se ha incrementado en los dos últimos años, especialmente entre el colectivo marroquí. Sin embargo, nos insisten, el cambio más relevante tiene que ver con el tipo de demandas que se plantean que hoy se centran en la cobertura de las necesidades más básicas, un indicador del aumento de la precariedad social entre este sector del vecindario. Anteriormente, esta presencia de inmigrantes ya habían suscitado comentarios críticos entre algunos vecinos autóctonos, convencidos de que así disminuían las ayudas que podrían percibir, aunque esta percepción no respondía a la realidad, entre otros factores, porque el presupuesto dedicado a ayudas de emergencia y primera necesidad se mantenía abierto (Torres *et al.*, 2007: 199)¹⁶. En la actualidad, con una demanda mayor y con restricciones presupuestarias, cabe el peligro de que se genere una fuente de tensión entre distintos sectores del vecindario. A nivel estatal, el último informe del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, destaca que no es la competencia por los puestos de trabajo sino por las ayudas y servicios públicos lo que está “aminorando la capacidad receptiva de la población española” (Cea y Valles, 2009).

¹⁶ Es decir, no se establecía un límite presupuestario máximo sino que se respondía a todas las peticiones de este tipo que, obviamente, cumplieran los criterios universalistas establecidos (particularmente, los ingresos acreditados y el número de menores en el núcleo familiar).

6. A modo de conclusiones

En la Región de Murcia y en el Campo de Cartagena son los trabajadores y trabajadoras inmigrantes los que, como en el resto de España, están padeciendo con mayor intensidad los efectos de la crisis en términos de paro y degradación de las condiciones de trabajo, sea cual sea el parámetro que se utilice (bajada de salarios, aumento de las irregularidades o incremento de la economía sumergida). Además, excepto los inmigrantes con permiso permanente, la crisis desestabiliza su seguridad jurídica ya que tienen mayores dificultades para renovar sus permisos o acceder a ellos mediante el procedimiento de arraigo. Este mayor impacto de la crisis para los vecinos inmigrantes se deriva de su condición de tales y de que ocupan los niveles más bajos, en todos los sentidos, de la estructura etno-fragmentada laboral y social. Por otro lado, dada la situación de necesidad de estos trabajadores y, en términos generales, sus menores recursos en comparación con los autóctonos, se ha reducido igualmente su ya escasa capacidad de “negociación” con los empresarios.

En suma, la crisis degrada las condiciones del proceso de inserción de los inmigrantes en términos de seguridad sociojurídica, condiciones de vida y posibilidades de procesos vitales básicos. Si las mayores dificultades de inserción laboral tienden a degradar las condiciones del proceso de inserción, la situación de inseguridad jurídica, precariedad y necesidad social que así se genera, hace de los inmigrantes unos trabajadores más vulnerables y más dispuestos a aceptar condiciones de trabajo y relaciones laborales más degradadas. Se trata de un círculo perverso que se retroalimenta.

En nuestra investigación nos hemos interesado por la evolución de dos cuestiones que centran las preocupaciones de investigadores y gestores públicos: la aparición de tensiones entre sectores populares de uno y otro origen. La crisis viene a desestabilizar la anterior complementariedad entre trabajadores españoles e inmigrantes y, dependiendo de su profundidad, puede generar situaciones “objetivas” de competencia entre unos y otros, de momento muy escasas (dados los mayores recursos, en todos los sentidos, de los trabajadores autóctonos). Otro tanto, en cuanto a situación de competencia, podemos decir respecto a la concurrencia en los servicios públicos y las ayudas sociales. Sin embargo, como hace evidente la opinión popular respecto a Servicios Sociales¹⁷, en estos

¹⁷ En 2008, han aumentado los que consideran que los inmigrantes reciben mucha o bastante protección por parte del Estado, 58%, superior a la que reciben parados, pensionistas y personas que viven solas, y que a igualdad de ingresos reciben más ayudas sanitarias, 46%, y educativas, 50%, que los autóctonos (Cea y Valles, 2009: 254 y 268).

temas es tan importante la percepción –real o imaginaria– de los actores como los datos objetivos.

Como ya planteara Mingione (1993), los trabajadores y sus familias ponen en marcha diversas estrategias para garantizar su supervivencia, movilizando recursos que pueden proceder del trabajo de sus miembros o de fuentes externas, como el Estado, las organizaciones comunitarias o las redes sociales en que se integran. Los trabajadores inmigrantes del Campo de Cartagena dado el carácter general de la crisis, su bajo nivel de cualificaciones “homologadas” y el contexto específico en que se hallan insertos, tienen un escaso margen de maniobra para obtener recursos del ámbito productivo formal. En esta situación, las opciones disponibles pasan por el trabajo informal, que dependerá de su pertenencia a redes de amistad y/o conocidos, con un papel tradicional en la zona, o el acceso a recursos públicos o comunitarios.

Además, las familias desarrollan estrategias que tratan de minimizar los gastos. En unos casos, se apuesta por reducir al máximo posible el coste de la vivienda, con lo que se vuelve a generalizar el alquiler de una o varias habitaciones, cuando no de la cochera o del habitáculo improvisado en el patio, aumentan el hacinamiento y, parece que en algunos casos, las situaciones de infravivienda. También, como hemos visto, algunos migrantes optan por una estrategia de reproducción transnacional, bien aplazando la reagrupación familiar o bien, en el caso de algunos marroquíes, recurriendo a la “dispersión transnacional familiar”, estrategias que ya se habían utilizado en otros momentos del proceso migratorio.

Como muestra esta investigación exploratoria, para conocer adecuadamente el impacto de la crisis y su evolución, necesitamos combinar el análisis macroeconómico y a nivel estatal con su concreción en diversos contextos locales. Es en ellos, entendidos como espacios de límites y posibilidades, donde se desarrollan las estrategias de los trabajadores inmigrantes y autóctonos. Necesitamos, igualmente, una mirada compleja cuantitativa y cualitativa para aprehender las vivencias y los marcos de experiencia subjetiva de los actores. Además, como señala Mingione (1993) es imprescindible una perspectiva que contemple las diversas formas de trabajo y fuentes de recursos con que los núcleos familiares populares tratan de cubrir sus necesidades, así como los complejos de socialización en que éstos se encuentran inmersos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bourdieu, P. (1997), *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*, Barcelona, Anagrama.
- Cachón, L. (2003), “La inmigración en España: los desafíos de la construcción de una nueva sociedad”, *Migraciones*, núm. 14, pp. 219-304.
- Castel, R. (1999), *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Barcelona, Paidós.
- Castells, M. (1997), *La sociedad red*, Madrid, Alianza Editorial.
- Cea D’Ancona, M.^a Á. y Valles, M. (2009), *Evolución del racismo y la xenofobia en España. Informe 2009*, Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.
- Colino, J. (dir.) (2007), *Mercado de trabajo e irregularidades laborales en la Región de Murcia*, Murcia, Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
- Doering, P. y Piore, M. (1983), “El paro y el mercado dual de trabajo”, en Toharia, L. (comp.), *Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza, pp. 307-320.
- Gadea, E. (dir.); Alcina, S. y González, R. (2008), *La inserción social de la inmigración ecuatoriana y boliviana en San Javier*, Ayuntamiento de San Javier-CEPAIM-Universidad de Murcia, informe de investigación, inédito.
- García, I. (2010), “Las estrategias familiares de reproducción de marroquíes y ecuatorianos en Murcia”, en García, A., Gadea, E. y Pedreño, A. (eds.), *Tránsitos migratorios: contextos transnacionales y proyectos familiares en las migraciones actuales*, Murcia, Universidad de Murcia, pp.171-203.
- Gualda, E. (2009), “Estratificación étnica y movilidad en el mercado de trabajo en España”, en Blanco, C. y Barbero, I. (eds.), *Pautas de asentamiento de la población inmigrante: implicaciones y retos sociojurídicos*. Madrid, Dykinson, pp. 127-158.
- Izquierdo, A. (2009), “El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión”, en VV. AA., *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2008*, Madrid, Fundación FOESSA, pp. 601-679.
- Laparra, M. y Pérez Eransus, B. (coord.) (2009), “La exclusión social en España: un espacio diverso y disperso en intensa transformación”, en VV. AA., *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2008*, Madrid, Fundación FOESSA, pp. 175-297.
- Mahía, R. y Del Arce, R. (2010), “Impacto de la crisis laboral sobre la población inmigrante”, *Análisis del Real Instituto Elcano*, núm. 21, Madrid, Real Instituto Elcano, pp. 1-11.
- Martín, C. (2008), “El impacto de la inmigración en el mercado de trabajo español”, *Análisis del Real Instituto Elcano*, núm. 39, Madrid, Real Instituto Elcano, pp. 1-9.

- Mingione, E. (1993), *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Pajares, M. (2008), *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2008*, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración.
- (2009), *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009*, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración.
- Pedreño, A. y Sánchez, E. (coords.) (2009), *El codesarrollo en la conexión migratoria Cañar-Murcia*, Murcia, Universidad de Murcia.
- (1999), “Construyendo la huerta de Europa: trabajadores sin ciudadanía y nómadas permanentes en la agricultura murciana”, *Migraciones*, núm. 5, pp. 87-120.
- (2005), “Sociedades etnofragmentadas”, en Pedreño, A. y Hernández, M. (coords.), *La condición inmigrante. Exploraciones e investigaciones desde la Región de Murcia*, Murcia, Universidad de Murcia, pp. 61-74.
- (2006), “¿Cómo se lo monta la otra mitad? Economía informal y estrategias de trabajo en los relatos de vida de la inmigración extranjera en España”, *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, núm. 60, pp. 221-264.
- Pérez, F. y Serrano, L. (2008), “Los inmigrantes y el mercado de trabajo español: una aproximación económica”, en García Roca, J. y Lacomba, J. (eds.), *La inmigración en la sociedad española*, Barcelona, Ediciones Bellaterra, pp. 157-204.
- Portes, A. (1995). “Economic Sociology and the Sociology of Immigration: A Conceptual Overview”, en Portes, A. (ed.), *The Economic Sociology of Immigration. Essay on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*, Nueva York, Russell Sage Foundation, pp. 1-41.
- Pumares, P.; García, A. y Asensio, A. (2006), *La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España*, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración.
- Sassen, S. (2007), *Una sociología de la globalización*, Buenos Aires, Katz Editores.
- Segura, P., Pedreño, A. y de Juana, S. (2002), “Configurando la Región Murciana para las frutas y hortalizas: racionalización productiva, agricultura salarial y nueva estructura social del trabajo jornalero”, *Áreas*, núm. 22, pp. 71-94.
- Torres, F. (dir.), Carrasquilla, C.; Gadea, E. y Meier, S. (2007), *Los nuevos vecinos de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste. Los inmigrantes y su inserción en Torre Pacheco, Fuente Álamo y La Unión*, Murcia, Publicaciones Universidad de Murcia.
- Torres, F. y Meier, S. (2008), “La distribución territorial y la inserción residencial de los inmigrantes en la Región de Murcia, 1998-2007”, en Pedreño, A. y Torres, F. (coords.), *Pasajes de la Murcia inmigrante*, Cuadernos Foro Ciudadano, 2, Murcia, Diego Marín.

La Responsabilidad Social de las Empresas transnacionales con sede central en España

¿Neopaternalismo industrial o globalización de derechos?

María del Mar Maira Vidal*

Recibido: 21-XI-2009

Versión final aceptada: 17-IV-2010

1. Introducción¹

El debate sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC)², está cada vez más presente en

* María del Mar Maira Vidal, Profesora Asociada de la Sección Departamental de Sociología III (Estructura Social y Sociología de la Educación), Facultad de CC. Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas, 28223. Correo electrónico: marmaira@ccee.ucm.es

¹ Este artículo se apoya en los proyectos de investigación sobre esta materia en los que he participado como investigadora en los últimos años: el proyecto “Social Regulation of European Transnational Companies” (2004-2007), realizado dentro del VI Programa Marco de la Comisión Europea, dirigido por Isabelle Daugareilh a nivel europeo, y por Joaquín Aparicio y Margarita Barañano en España; “La Responsabilidad Social de las Empresas en España: conceptos, actores e instrumentos” (2007-2010), cuyo investigador principal es Joaquín Aparicio; y “La Responsabilidad Social de las Empresas en Castilla-La Mancha: concepto, actores e instrumentos” (2007-2010), cuya investigadora principal es Berta Valdés. Guacimara Gil Sánchez, entre otros investigadores, ha participado también en estos proyectos de investigación, a quien agradezco el fructífero trabajo conjunto sobre este tema que hemos realizado. Como parte de estas investigaciones hemos llevado a cabo en España tres encuestas a empresas así como más de sesenta entrevistas abiertas a directivos y responsables de RSE de grandes empresas transnacionales, expertos en la materia y representantes de instituciones públicas, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales, organizaciones sociales, asociaciones de consumidores, asociaciones de accionistas y empresas consultoras.

² En la actualidad ambos términos se utilizan indistintamente. En este artículo utilizaremos el término Responsabilidad Social Empresarial, en adelante RSE.

distintos ámbitos del mundo económico, social, político y académico. Con el cambio de centuria, justo un siglo después de los primeros debates en torno a la cuestión social, han cobrado cuerpo los instrumentos o actuaciones vinculadas a esta materia y se han llevado a cabo iniciativas públicas, empresariales, sindicales y sociales importantes para su extensión y la consolidación de su estatus político y social.

Particularmente, y en lo que respecta al tema central de este artículo, la RSE ha abierto un campo de reflexión, debate e intervención en el ámbito de la regulación de las actividades de las empresas transnacionales en otros países desde sus propios países de origen. Dado que, por otra parte, estas iniciativas son en buena medida consecuencia de los escándalos empresariales de distinta índole (Bhopal, Nike, Exxon Valdez, Enron, Worldcom, Tyco, etc.) que han tenido lugar en los últimos años y la creciente ola de denuncias de organizaciones sindicales y sociales por el incumplimiento por parte de las empresas transnacionales de los derechos humanos, laborales y medioambientales a nivel global.

Como respuesta a estas denuncias, las empresas han comenzado a publicar memorias o informes de RSE y a elaborar códigos de conducta o códigos éticos con el fin de obtener o mantener una buena imagen y reputación y tratando de acallar dichas críticas.

Sin embargo, el debate y las iniciativas en materia de RSE plantean problemas importantes. Pues su propia denominación implica que se trata de propuestas que las empresas elaboran unilateralmente, sin un refrendo legal que les obligue a su cumplimiento, y en ausencia de mecanismos de verificación externa. Ello hace que, en muchas ocasiones, haya una considerable distancia entre lo que dicen las empresas que hacen y sus prácticas reales.

En el presente artículo defendemos que el debate sobre la responsabilidad social de las empresas transnacionales a nivel global es más que pertinente en el actual contexto económico, social y político. Sin embargo, mantenemos que este debate corre el peligro de convertirse en una polémica vacía de contenidos que las compañías instrumentalizarán con el objeto de darse publicidad, y sin que se materialice en buenas prácticas reales, si no se articulan mecanismos de control y verificación sobre las actuaciones empresariales que sean implementados por instituciones públicas, organizaciones sindicales y/u organizaciones sociales. Tal y como comentaremos más adelante, es interesante resaltar en esta línea los más de sesenta acuerdos marco internacionales negociados y firmados entre federaciones sindicales internacionales y empresas transnacionales hasta la fecha, que constituyen un embrión de negociación colectiva transnacional, y de

los que en España contamos con tres, los de los grupos Telefónica, Endesa e Inditex. Asimismo, hay que señalar también las campañas llevadas a cabo por determinadas organizaciones sociales de ámbito global con el objetivo de denunciar el incumplimiento de las políticas socialmente responsables que publicitan un número destacable de empresas transnacionales, así como las demandas de estas organizaciones en aras de la creación de un organismo internacional que regule y verifique las actividades de este tipo de compañías.

2. Posiciones e iniciativas en materia de Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito institucional internacional, europeo y español

En la actualidad están teniendo lugar importantes iniciativas por parte de los organismos internacionales y los distintos Estados con el fin de impulsar y consolidar el estatus político y social de la RSE, puesto que, aunque ya encontramos en los años setenta un intenso debate en los organismos internacionales sobre las responsabilidades y las actuaciones de las compañías transnacionales a nivel global, las iniciativas en aras de una regulación internacional que se propusieron en ese momento no llegaron a buen término. Esto fue debido a las presiones de las empresas, sus asociaciones y determinados gobiernos occidentales. En su lugar, la OIT y la OCDE elaboraron Declaraciones y Directrices, que, como bien sabemos, tienen un carácter voluntario y se dirigen a los Estados.

No obstante, las instituciones públicas de los países desarrollados y los organismos internacionales han recurrido desde los años noventa a un concepto que no había formado parte del debate anteriormente, el concepto de RSE, que alude fundamentalmente a las responsabilidades de carácter ético que asumen voluntariamente las empresas. Con la introducción de este concepto en el debate se establecen de manera muy clara los términos del mismo y sus conclusiones, se hace una más que evidente apuesta desde sus inicios por la voluntariedad de las nuevas responsabilidades a asumir por las empresas en el nuevo contexto económico, político y social.

En lo que se refiere a la ONU, este organismo lanzó en el año 2000 la iniciativa del *Pacto Mundial de Naciones Unidas* en la que hizo un llamamiento a las compañías transnacionales para que se adhirieran voluntariamente a nueve principios que abordan distintos aspectos re-

lacionados con los derechos humanos, los derechos laborales, la no discriminación y el medio ambiente (más adelante se añadiría el principio número diez, relativo a la corrupción). Este Pacto es una declaración de principios a la que se acogen las empresas voluntariamente, sin que existan mecanismos de verificación de ningún tipo sobre su cumplimiento. No obstante, se exige a las compañías firmantes del Pacto la presentación de Informes Anuales de Progreso, que por lo general no se han caracterizado por su rigor hasta la fecha, pero que podrían convertirse en instrumentos con cierta utilidad para realizar un seguimiento de las consecuencias de sus actividades si se llevan a cabo presiones en aras de la introducción de mejoras en la calidad de su información.

Por otro lado, la RSE como estrategia europea se inaugura en el año 2001 con la publicación de El Libro Verde de la Comisión Europea, *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, en el que se ofrece la definición de RSE de referencia en la Unión Europea, tanto para refrendarla, como para rebatirla: “La responsabilidad social empresarial es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”³. Esta institución se ha decantado en los últimos años a favor de las propuestas y posiciones de las empresas, en concreto de la patronal europea UNICE, y ha apostado por la RSE como una cuestión empresarial más que como una cuestión social a abordar de manera multilateral por los distintos actores sociales⁴. En este sentido, la Unión Europea ha optado por continuar en la línea de la no construcción de una Europa social (Jiménez Fernández, 2007).

³ No existe consenso por parte de los distintos actores que participan en el debate sobre la RSE en lo que se refiere a la definición de la misma, por lo que la que se ofrece en El Libro Verde ha sido muy debatida, especialmente en lo que respecta a la voluntariedad y unilateralidad de las empresas en el diseño, la implementación y la verificación de las políticas socialmente responsables. Existe sin embargo un consenso bastante amplio entre los distintos actores e instituciones en lo que se refiere a los ámbitos o entornos que se deben abordar desde la RSE: el ámbito laboral (trabajo infantil, no discriminación, libertad sindical, trabajo decente, conciliación de la vida laboral y personal, etc.), el ámbito medioambiental, el entorno social de la empresa (impacto de las actividades empresariales en la comunidad y relaciones con la misma); el entorno de mercado (aspectos relacionados con los productos, servicios y estrategias de mercado, tales como los dobles estándares de calidad en los países desarrollados y los países en vías de desarrollo, los derechos del consumidor o usuario y la gestión de la cadena de proveedores); y el gobierno corporativo (el buen gobierno de la empresa y la transparencia). Es interesante hacer hincapié en la confluencia de diferentes generaciones de derechos en los debates y prácticas actuales en materia de RSE (Barañano, 2009).

⁴ En EEUU la segunda Administración Clinton adoptó la misma posición a favor de la perspectiva de las empresas sobre la RSE como una cuestión empresarial con carácter voluntario en 1996-97 (Jenkins, 2002).

En España, las instituciones públicas habilitaron espacios de encuentro de las diferentes partes interesadas para generar un marco de acción y de consenso mínimo sobre la RSE después del cambio a un gobierno del PSOE en 2004. Estos espacios han sido una Subcomisión constituida en el Congreso de los Diputados⁵ y un Foro de Expertos y un Grupo de Trabajo en La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social en el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales⁶, desde los que se realizó la propuesta de formación de un Consejo Estatal de RSE (CERSE), adscrito a este Ministerio, que tuviese como función principal asesorar al gobierno en la materia. Este Consejo celebró su primera reunión en enero de 2009⁷.

La apuesta del gobierno socialista español en lo que respecta a la RSE ha corrido en paralelo a la de la Unión Europea, habiéndose optado finalmente por la no regulación y por hacer hincapié en la misma más como una cuestión empresarial de carácter voluntario que como una cuestión social.

3. Posiciones e iniciativas en materia de Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito empresarial español

En España las iniciativas empresariales han tenido un peso importante en la construcción de la RSE. Las grandes transnacionales españolas

⁵ La Subcomisión parlamentaria publicó en 2006 un Informe Final, *El Libro Blanco sobre la RSE en España*, en el que se realiza una definición de la que podemos destacar su referencia al cumplimiento de la legislación vigente: “La RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y su gestión, en sus estrategias políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto de los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés”.

⁶ La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social aprobó en diciembre de 2007 el documento *La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) Diálogo Social*, en el que se define la RSE como “un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible”.

⁷ Este Consejo está compuesto por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias, ONG, las Administraciones Públicas y expertos en la materia.

publicitaron la puesta en marcha de distintas políticas socialmente responsables incluso antes de que tuvieran lugar las diferentes iniciativas públicas promovidas a partir del año 2004.

En cualquier caso, las medidas implementadas por las empresas españolas en este ámbito han sido tardías y su desarrollo es incipiente si lo comparamos con el de las empresas de otros países del entorno europeo, como Gran Bretaña, Francia o Alemania. Esto tiene que ver con las características del tejido empresarial español, que tiene un escaso y tardío grado de internacionalización, y en el que predominan de manera muy significativa las pequeñas y medianas empresas. Si tenemos en cuenta que la RSE se ha incentivado y desarrollado principalmente en las grandes empresas y, sobre todo, en las transnacionales, lo que tiene relación con el hecho de que sea percibida por las PYMES como un coste difícil de asumir y con que, tal y como hemos comentado, El Pacto Mundial de la ONU se dirija exclusivamente a las empresas transnacionales, podemos entender que el mundo empresarial español haya ido a la zaga con respecto al de otras naciones (Aragón y Rocha, 2004).

No es de extrañar por lo tanto que para las grandes transnacionales españolas el detonante principal a la hora de implementar políticas socialmente responsables haya sido la competencia con otras transnacionales de todo el mundo en determinados índices bursátiles (Dow Jones Sustainability, FTSE4Good, etc.) y *ratings* que han comenzado a valorar positivamente y de manera importante determinados criterios de responsabilidad social⁸.

Además, es interesante resaltar el énfasis puesto por las empresas transnacionales en lo que concierne a la nueva situación de observación a la que están sometidas, como si en un panóptico global se encontrasen, sufriendo las ambivalentes consecuencias del mundo de la información en tiempo real. Los valores intangibles de las empresas se convierten, por consiguiente, tanto en fuente de reputación como en fuente de vulnerabilidad.

En España, y en lo que concierne a las corporaciones transnacionales, hemos asistido en los últimos años a un proceso de reflexión

⁸ En este sentido, ha sido determinante la importante internacionalización de determinadas compañías españolas que tuvo lugar a lo largo de la década de los noventa, con una relación estrecha, en algunos casos, con su privatización. La estructura de la propiedad de un número destacable de grandes empresas con sede central en España ha variado significativamente con la presencia cada vez mayor de accionistas o inversores extranjeros. Como ejemplos, la internacionalización financiera de empresas como Repsol-YPF, Endesa o Telefónica ha sido más que relevante (Durán, 2005).

importante que ha dado lugar a transformaciones relevantes con respecto al concepto de RSE. En este proceso de deliberación teórica, pero también sobre cómo materializar los distintos planteamientos, se han ido fraguando dos perspectivas diferentes de la RSE que merecen ser destacadas. Encontramos, por un lado, que determinados grupos empresariales han adoptado una posición reactiva ante la RSE y defienden, en la línea de los planteamientos de la CEOE, que el nuevo contexto socioeconómico global no requiere de la asunción de nuevas responsabilidades por parte de las compañías. Se considera que la RSE es el cumplimiento estricto de la legislación vigente, que debe ser lo más reducida y laxa posible, y, en los casos que así se decida y desee, el apoyo o puesta en marcha de proyectos de acción social o filantropía. Esta visión de la RSE tiene relación tanto con el tardío desarrollo del Estado de derecho español como con una larga tradición de paternalismo empresarial en nuestro país.

No obstante, la tendencia predominante en lo que respecta al concepto de RSE ha ido en detrimento de esta perspectiva en los últimos años, habida cuenta de que tanto desde las instituciones internacionales, entre ellas la Unión Europea y la ONU, como de las instituciones públicas españolas se ha hecho mucho hincapié en que la RSE es algo más que cumplir con las legislaciones vigentes y, además, mucho más que la acción social, que se entendería como tan sólo una pequeña parte de la RSE. Otro factor que ha incidido en esta tendencia ha sido que las transnacionales de otros países, con las que se miden las transnacionales con sede en España en el terreno internacional, y que son las que han tomado la delantera en esta cuestión y van marcando las pautas, han apostado por lo general por un concepto diferente de RSE.

Las transnacionales que defienden esta segunda perspectiva en materia de RSE han adoptado una posición proactiva en el debate en concordancia con lo que entienden es un nuevo contexto social y económico que requiere de la asunción de nuevas responsabilidades por las compañías y, por lo tanto, de un nuevo modelo de empresa y un nuevo sistema de gestión empresarial.

Estas compañías hacen alusión a un nuevo escenario económico en el contexto de la globalización, que estaría caracterizado por una mayor competencia en mercados cada vez más abiertos, así como por mayores incertidumbres y nuevos riesgos. Por consiguiente, un nuevo modelo de empresa y de gestión permitirá prevenir todo tipo de riesgos a nivel global (económicos, sociales, laborales y medioambientales) o, al menos, una gestión eficaz de los problemas o dilemas

en los que se pueda ver envuelta la compañía y que puedan ir surgiendo en el desarrollo de su actividad. Por lo tanto, un nuevo sistema de gestión es una inversión que hará de la compañía una empresa más sostenible en el tiempo, más rentable, más responsable socialmente y, en definitiva, más atractiva para los inversores y accionistas.

Por lo general, estos nuevos sistemas de gestión consisten en la ejecución de auditorías internas de carácter económico, social, laboral y medioambiental, que se realizan a través de la implantación de complejos programas informáticos de recogida de datos para la medición de distintas variables (relacionadas con diferentes ámbitos: seguridad y salud laboral, medio ambiente, etc.) y de elaboración de indicadores para su análisis en las distintas empresas y centros de trabajo de los grupos empresariales. Indicadores cuyo análisis se utiliza con el objetivo de comprobar el cumplimiento de determinados estándares establecidos por la propia compañía.

Salvo contadas excepciones, esta forma de RSE, basada en nuevos sistemas de gestión, es voluntaria, unilateral y autorregulada por la compañía (exceptuando aquellos casos en los que los sistemas de indicadores evalúan cuestiones reguladas por ley o por convenios colectivos) y no tiene un ámbito de aplicación global en todos los países en los que operan las compañías.

En líneas generales, asistimos con esta perspectiva de la RSE a la estrategia adoptada por muchas empresas transnacionales como respuesta a los escándalos que en las últimas décadas han amenazado su imagen. Esta estrategia ha estado basada en no eludir la RSE que se les demandaba y en entrar en el debate con el fin de liderarlo, controlando la definición y el alcance de la misma, e ir modelando esta noción de manera provechosa para las compañías. Estas empresas han convertido la RSE en un modelo de negocio, en un proceso de burocratización y estandarización, destinado a afrontar riesgos, asegurar la reputación ante los inversores y accionistas y, en definitiva, obtener un valor añadido (Shamir, 2007).

El fin último es que la misma encaje dentro de la globalización neoliberal hegemónica contemporánea en lo que se refiere a los derechos humanos, laborales o medioambientales⁹. De esta manera se

⁹ Las empresas abogan por una globalización neoliberal basada en el derecho “blando” y la autorregulación en lo que se refiere a los derechos humanos, laborales o medioambientales, y también en lo que respecta a los mercados financieros. Sin embargo, se posicionan a favor del derecho “duro” y las regulaciones en lo que concierne a determinados aspectos relacionados con el comercio y la defensa de sus derechos, por ejemplo los derechos de propiedad intelectual (Rodríguez Garavito, 2007).

pretende despolitizar y desradicalizar la idea sostenida por algunos actores sociales de que es preciso que las distintas instituciones y organizaciones sociales, políticas y económicas se replanteen en la actualidad el papel socioeconómico de las empresas y sus obligaciones. Estas transnacionales se han posicionado en concreto frente a aquellos que demandan un marco jurídico transnacional de obligado cumplimiento, que regule las actividades empresariales de acuerdo con estándares sociales, laborales y medioambientales de ámbito global. Es una manera de intentar bloquear, acallar y neutralizar otras propuestas y reivindicaciones en materia de RSE¹⁰.

En esta línea, y tal y como hemos comentado, el instrumento puesto en marcha por las transnacionales de mayor trascendencia e interés en lo que respecta a la RSE es el código ético o de conducta de ámbito mundial¹¹, que se ha generalizado desde los años noventa, tanto en el panorama empresarial internacional, como en el europeo y español. Prácticamente todas las transnacionales españolas han formulado un código de conducta unilateral.

Estos códigos suponen la asunción por parte de la empresa de una serie de principios y compromisos éticos a cumplir a nivel interno (por los empleados y directivos) y/o a nivel externo (por las empresas subcontratadas y proveedores), redactados en la mayor parte de los casos de una manera muy general y ambigua y que suelen hacer alusión a los derechos humanos, los derechos laborales, la seguridad y salud laboral, la no discriminación, y la corrupción. Llama la atención la ausencia de referencias a la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva en un número importante de los mismos, puesto que el tercer principio del *Pacto Mundial* de la ONU es un llamamiento expreso a su respeto por parte de las compañías.

Los códigos no son exigibles por ningún medio jurídico, por lo que queda excluida la responsabilidad jurídica por incumplimiento de los mismos. Los códigos de conducta son, por lo tanto, un claro ejemplo de despolitización y desregulación de las reglas que rigen el funcionamiento de la compañía.

¹⁰ Tal y como ha ocurrido en repetidas ocasiones a lo largo de la historia del capitalismo, éste ha estudiado y utilizado las críticas al *statu quo* para que lo alerten de cualquier evolución de sus manifestaciones y, así, elaborar los antidotos necesarios para neutralizar, o contrarrestar lo más posible, la oposición al sistema, e incluso incrementar la rentabilidad (Shamir, 2007; Klein, 2001; Boltanski y Chiapello, 1999).

¹¹ Este tipo de códigos son denominados por algunas compañías códigos éticos y, por otras, códigos de conducta. En ambos casos son el mismo tipo de documento, una declaración ética de principios y compromisos realizada por la empresa unilateralmente y a aplicar, en teoría, a nivel global.

En este sentido, parece que, en general, estamos asistiendo más bien a una nueva oleada de prácticas paternalistas en el contexto nacional e internacional actual, paternalismo reeditado con la etiqueta “Responsabilidad Social Empresarial” o “Responsabilidad Social Corporativa” y promovido a través del discurso sobre la ética de los negocios. Tal y como plantea José Sierra, el recurso a las técnicas paternalistas de gestión empresarial tiene lugar en distintas fases del desarrollo del capitalismo, no habría sido un residuo del Antiguo Régimen¹².

En todo caso, numerosos estudios realizados en los centros de trabajo de proveedores de grupos empresariales situados en países en vías de desarrollo muestran que los códigos son con mucha frecuencia incumplidos sistemáticamente, además de ser totalmente desconocidos por los trabajadores, sin que su aplicación sea verificada por las empresas, empresas auditoras, organizaciones sindicales u organizaciones sociales (Jenkins *et al.*, 2002).

Por otra parte, la publicación de un informe o memoria de RSE o sostenibilidad anual, cuya información es recopilada por departamentos de RSE de reciente creación, se ha extendido entre las grandes transnacionales europeas y españolas en los últimos años, constituyéndose en el principal instrumento de difusión externa de las prácticas socialmente responsables que en principio se están implementando. Estos informes son instrumentos de márketing o publicidad destinados principalmente a los inversores y accionistas y el cumplimiento de las declaraciones o compromisos que se publicitan no es verificado por terceros¹³. Al igual que los códigos de conducta, las memorias están redactadas de una manera muy general y, además, no ofrecen información suficientemente detallada sobre la implementación y verificación de las políticas socialmente responsables¹⁴. Es más, una lectura pormenorizada de estas

¹² Prólogo de Sierra al libro de Bogaerts *El mundo social de ENSIDESA*.

¹³ Las empresas someten a auditorías externas estas memorias con el fin de demostrar que han sido elaboradas de acuerdo con las guías para realizar informes corporativos sobre desarrollo sostenible o RSE que ha realizado el Global Reporting Initiative (G.R.I.), organización que se constituyó en 1997 por el PNUMA (Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente) y la organización estadounidense CERES (red de inversores, organizaciones ecologistas y otros grupos de interés públicos). Es interesante resaltar cómo en muchos casos las compañías tergiversan los términos al respecto de la verificación de la RSE, confundiendo deliberadamente la fiscalización de las políticas de RSE con la verificación que realizan las empresas auditoras para comprobar que los informes de RSE han sido realizados conforme a los criterios establecidos por el G.R.I.

¹⁴ En lo que se refiere a la calidad de la información de las memorias de RSE, existe una creciente presión por parte de distintos tipos de organismos públicos y organizaciones sindicales y sociales en aras de que las empresas introduzcan mejoras

memorias nos indica que en las mismas se incurre con frecuencia en un número destacable de contradicciones, muy en especial en lo que se refiere al ámbito de la RSE.

Por lo general, las políticas socialmente responsables son publicitadas, tanto en las memorias, como en los distintos foros o las entrevistas realizadas a directivos de RSE, como políticas de ámbito global a implementar en cualquier país del mundo en el que la empresa opere (incluso se hace alusión en algunos casos al cumplimiento de las mismas por parte de todas las empresas subcontratadas y proveedores). No obstante, en las memorias de RSE además de en las entrevistas, se hace también constantemente referencia al cumplimiento de la legislación vigente en cada país a la hora de detallar las políticas (hallamos en ocasiones esta misma contradicción en los códigos de conducta, que también se publicitan como instrumentos de RSE de ámbito global)¹⁵.

Un número importante de organizaciones sindicales y sociales de distinto tipo han denunciado el incumplimiento de las memorias de RSE y los códigos de conducta por parte de las compañías transnacionales y reclaman que pongan en marcha los compromisos adquiridos voluntariamente y que su desempeño sea verificado por terceros. Determinados grupos de interés de las corporaciones están incluso llevando a cabo por su cuenta labores de observación y fiscalización de las consecuencias de las actividades de algunas transnacionales tanto en España como en otros países, habiendo puesto en marcha campañas de denuncia al respecto.

al respecto. Sirvan como ejemplos la solicitud que en este sentido han presentado al Securities and Exchange Commission de Estados Unidos (equivalente a La Comisión Nacional del Mercado de Valores en España) más de cincuenta compañías de inversión, entre las que se encuentran El Banco Mundial, AXA Group, ABN Amro o El Deutsche Bank, las demandas del Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial en España o las del G.R.I. en su *Declaración de Ámsterdam* en 2009 y las de El Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC, por sus siglas en inglés) a nivel internacional.

¹⁵ Hemos encontrado contadas excepciones en las que los grupos empresariales con sede central en España están aplicando progresivamente las políticas socialmente responsables en los centros de trabajo de sus filiales, empresas subcontratadas y proveedores en los países en vías de desarrollo. Este parece ser el caso del Grupo Inditex, que incluso está sometiendo sus políticas socialmente responsables a auditorías externas a nivel internacional, habiendo llegado a rescindir en los últimos tiempos un número importante de contratos con proveedores localizados en estos países por incumplimiento de derechos laborales. No obstante, el Grupo Inditex no está realizando auditorías en todos los centros de trabajo de sus proveedores en los países en vías de desarrollo, por lo que sus políticas de RSE no son, hoy por hoy, de ámbito global. Además, no existe demasiada transparencia sobre los procedimientos empleados en estas auditorías.

Sirvan como ejemplos la *Contramemoria* elaborada por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de CCOO, en respuesta a las memorias de RSE publicadas por el Grupo Santander en 2003 y 2004¹⁶, en la que se hace hincapié en el incumplimiento de parte de lo que se publicita en estos informes en lo que se refiere a condiciones laborales en los centros de trabajo en España y Latinoamérica; la campaña *La moda que aprieta*, realizada por Intermón Oxfam en 2004, en la que se denuncian las pésimas condiciones de vida y de trabajo de las empleadas de la cadena de producción en Marruecos de los grupos empresariales Cortefiel, Induyco (principal empresa de abastecimiento de prendas de vestir de El Corte Inglés), Inditex y Mango; los estudios *Pueblos sin derechos. La responsabilidad de Repsol-YPF en la Amazonia peruana* y *La industria extractiva: pozos negros para los Pueblos Indígenas. Recomendaciones a Repsol-YPF*, publicados por esta misma ONG en 2007 sobre los impactos sociales y medioambientales tremendamente negativos de las actividades de esta corporación española en distintas zonas de Latinoamérica; la investigación *La contribución de la empresa a la consecución de los Objetivos del Milenio: Análisis de la industria energética. El caso de América Latina* que realizó El Observatorio de rsc¹⁷ en 2007 sobre las actividades de las transnacionales españolas Endesa, Iberdrola, Gas Natural, Repsol-YPF y Unión Fenosa en México, Colombia y Argentina; o, finalmente, la campaña que ha puesto en marcha la asociación ecologista Greenpeace junto con algunas organizaciones chilenas en contra del proyecto HydroAysén, del que Endesa es socia mayoritaria, con el que se pretende construir cinco presas y centrales hidroeléctricas entre los años 2008 y 2019 en la Patagonia chilena con enormes repercusiones medioambientales y sociales. En todos estos casos, las organizaciones sindicales o sociales denuncian el incumplimiento por parte de las empresas transnacionales de lo publicitado en las memorias de RSE y los códigos éticos.

¹⁶ En el campo de la RSE es interesante señalar el trabajo y las propuestas que está realizando la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de CCOO en materia de Inversión Socialmente Responsable (I.S.R.), muy en especial en lo que se refiere a los Fondos de Pensiones (COMFIA, 2009).

¹⁷ El Observatorio de RSC se creó en España en 2004 y está formado por quince organizaciones: Cáritas, CECU, CCOO, Cruz Roja Española, el Equipo Nizkor, Economistas sin Fronteras, Entreculturas, La Federación de Mujeres Progresistas, La Fundación ICADE, la Fundación Luis Vives, Greenpeace, Hispacoop, Ingenieros sin Fronteras, Intermón Oxfam y Setem. Por dificultades que plantean los estatutos de sus respectivas organizaciones no está como socia Amnistía Internacional, aunque ha participado desde los inicios en el proyecto.

Cabe destacar aparte el trabajo que está realizando en el campo de la RSE la Federación de Industrias del Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CCOO, muy en especial en un sector intensivo en mano de obra como es el del textil, en el que las deslocalizaciones productivas han sido muy numerosas en los últimos tiempos. FITEQA señala que los códigos éticos son compromisos exigibles a las empresas, aunque hayan sido adoptados voluntariamente por las mismas, por lo que son instrumentos sumamente útiles para denunciar públicamente a las compañías por su incumplimiento e iniciar negociaciones al respecto. En esta línea, FITEQA exigió el cumplimiento del código de conducta a Inditex después del hundimiento de una fábrica de su proveedor Spectrum Garments Ltd. en Bangladesh en 2005 en el que murieron 62 trabajadores; ha colaborado con este grupo empresarial en los conflictos laborales de dos de sus empresas proveedoras, la compañía peruana Topy Top y la compañía camboyana River Rich, con el fin de mediar para que readmitieran a trabajadores despedidos a raíz de los mismos, se reconocieran las actividades sindicales y se recurriera a la negociación colectiva para solucionar futuras desavenencias; y se ha reunido con proveedores del mismo grupo empresarial, con su apoyo y aprobación, con el fin de estudiar la aplicación del código de conducta en China, Marruecos, Turquía y Portugal. Por otra parte, esta federación sindical ha participado en la creación de la Red Sindical Repsol-YPF Latinoamérica-España, que ha sido reconocida por la compañía, con el fin de “establecer una coordinación permanente de las organizaciones sindicales de Latinoamérica-Caribe y España”.

Por consiguiente, es importante hacer hincapié en la distancia existente entre los discursos de estas compañías y sus prácticas reales, que por lo general se circunscriben al territorio nacional. Nos encontramos con que determinados discursos empresariales reproducen el de aquellos grupos de interés que reclaman el ámbito global de las iniciativas socialmente responsables, pero sin que esto se haga efectivo en la práctica y como estrategia para labrarse una buena reputación e imagen de marca y acallar las reivindicaciones de distintas organizaciones sociales.

Sin embargo, si consideramos que los principios contemplados en los códigos éticos, y las políticas especificadas en los informes de RSE con el fin de llevarlos a la práctica, están especialmente destinados a aquellos países en los que nos encontramos con Estados débiles o legislaciones laxas en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales, y no tanto a aquellos países en los que ya exis-

ten legislaciones y mecanismos punitivos y de control que los hagan efectivos, comprenderemos la relevancia de que estos instrumentos tengan una aplicación de ámbito global.

A pesar de que determinados grupos empresariales muestren cierta predisposición a aplicar progresiva y paulatinamente los compromisos adquiridos, podemos concluir que en líneas generales la RSE no se ha convertido por el momento en un instrumento de globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales.

4. Posiciones e iniciativas en materia de Responsabilidad Social Empresarial adoptadas por las organizaciones sindicales españolas

La distancia existente entre lo que publicitan las empresas como RSE y sus prácticas reales, que, tal y como hemos comentado, ha sido denunciada por las organizaciones sindicales, así como por otro tipo de organizaciones, ha tenido en muy buena medida como consecuencia que las dos organizaciones sindicales mayoritarias en España, UGT y ccoo, hayan optado, al igual que la Confederación Europea de Sindicatos (CES), por trazar una línea muy clara entre, por una parte, la legislación y los acuerdos pactados en negociación colectiva, y, por otra, la RSE, que se define como aquello que hacen voluntariamente las empresas y que va más allá de lo que obligan la ley y los convenios colectivos.

Además, la posición adoptada por estas organizaciones, y el uso del concepto de RSE por el que han apostado, forma parte de una estrategia defensiva del diálogo social y los derechos laborales frente a lo que se entiende como una maniobra de las empresas, en este campo de negociaciones y luchas, en aras de la desregulación de las relaciones laborales y el debilitamiento de las organizaciones sindicales. Se intenta combatir de esta manera la pretensión de las empresas de llevar lo legislado y lo pactado en el ámbito laboral al terreno de la voluntariedad de la RSE.

Por lo tanto, ccoo y UGT han aceptado el principio de voluntariedad de la RSE que defiende el mundo empresarial, aunque insisten en que las políticas socialmente responsables se convierten en obligatorias una vez las compañías se han comprometido voluntariamente a implementarlas, y en que la voluntariedad no debe conllevar automáticamente unilateralidad y autorregulación (principios defendidos, por lo general, desde el ámbito empresarial).

Tal y como hemos comentado, las dos confederaciones sindicales mayoritarias en España destacan que en muchos casos las empresas no están poniendo en práctica las políticas socialmente responsables que publicitan en sus memorias de RSE, por lo que la RSE se habría convertido en un mero ejercicio de publicidad y márketing y no en un ejercicio real de gestión empresarial responsable. Por consiguiente, se considera que la efectiva aplicación de la RSE requiere un carácter bilateral y corregulado.

En esta línea, las organizaciones sindicales han adoptado en los últimos años una posición proactiva en el ámbito de la RSE, una vez se está venciendo el escepticismo reinante en el mundo sindical al respecto, y han puesto en marcha la estrategia de intentar trasladar los compromisos socialmente responsables asumidos voluntariamente por las compañías en el terreno de la negociación colectiva. Se reivindica la idoneidad de situar la RSE en el ámbito voluntario de regulación “privada” pactada, entre empresa y sindicatos, que es la negociación colectiva.

En este sentido, ante la globalización empresarial a la que estamos asistiendo desde hace algunas décadas, estas organizaciones proponen la creación de “convenios colectivos globales”, a los que se ha denominado acuerdos marco internacionales, que son negociados entre una empresa transnacional y la federación sindical internacional correspondiente con el fin de garantizar que la compañía respete los derechos humanos y laborales¹⁸ en todas las naciones en las que operan. Estos acuerdos constituyen un embrión de negociación colectiva transnacional y son un instrumento de RSE que la compañía adopta voluntariamente (aunque se convierte en obligatorio desde el momento en que es firmado) y se caracteriza por su bilateralidad, corregulación y ámbito global¹⁹.

En la actualidad existen más de sesenta acuerdos marco firmados entre empresas transnacionales y federaciones sindicales internacionales, no obstante las únicas compañías con sede en España que han firmado acuerdos de este tipo han sido Telefónica, en 2001, Endesa, en 2002 e Inditex, en 2007.

En lo que respecta a los acuerdos marco firmados por estos tres grupos empresariales con sede central en España, las organizaciones sindicales reconocen la dificultad que acarrea el seguimiento y verificación de

¹⁸ Los acuerdos marco hacen referencia por lo general al cumplimiento de *La Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU* y *La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* de la OIT.

¹⁹ La negociación colectiva transnacional tiene su origen en los comités de empresa europeos, ya que ha aprovechado la construcción institucional y social del modelo sindical de esta región. En este sentido, las empresas que han firmado un acuerdo marco internacional son mayoritariamente europeas (Baylos, 2009; Köhler, 2008, Albalade, 2008).

los mismos en la actualidad, muy en especial en aquellos países en los que no existen organizaciones sindicales o las que existen no son libres. Esto es debido a que estos acuerdos no implican la realización de auditorías sindicales de ámbito global por parte de las federaciones internacionales que los firman, si no que su efectiva aplicación se fiscaliza una vez existe denuncia de su incumplimiento por parte de la Inspección de Trabajo, los representantes sindicales o los propios trabajadores de los centros de trabajo de empresas filiales, subcontratadas o proveedores²⁰.

5. Posiciones e iniciativas en materia de Responsabilidad Social Empresarial adoptadas por las organizaciones sociales transnacionales representativas de la subpolítica global²¹

Tal y como hemos comentado, determinadas organizaciones sociales de ámbito transnacional también han denunciado a través de la realización de distintas investigaciones y campañas el incumplimiento por parte de las empresas transnacionales españolas de sus políticas socialmente responsables. Estas organizaciones, con un marcado perfil reivindicativo, son en cierta medida las representantes actuales de los nuevos movimientos sociales surgidos en los años sesenta y setenta. Son actores que han adoptado el internacionalismo y el funcionamiento en red de los nuevos movimientos globales de los años noventa, y cuyo activismo transnacional es representativo de lo que se ha venido a denominar la subpolítica global, que opera al margen del sistema de política parlamentaria y de los partidos políticos y las organizaciones políticas tradicionales, incluidas las organizaciones sindicales²².

²⁰ Este es el caso, por ejemplo, de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco de FITTVC-Inditex, que exigió a un proveedor de este grupo empresarial la puesta en marcha de medidas correctoras ante la denuncia realizada por parte de la Inspección de Trabajo de Portugal en 2008 por trabajo infantil.

²¹ Hay otro tipo de organizaciones sociales, con un marcado carácter caritativo, que trabajan en el ámbito de la RSE. Son organizaciones a las que suelen recurrir las empresas para poner en marcha proyectos de acción social o filantropía con los que se tiende a separar la RSE de las principales prácticas del negocio y de las cuestiones consideradas políticamente sensibles. Los objetivos prioritarios de la colaboración con este tipo de organizaciones son la consecución de una buena reputación y, además, despolitizar la RSE desmarcándola de la versión politizada de la misma que defienden otras organizaciones sociales.

²² En la actualidad se están dando respuestas organizadas por trabajadores y/o ciudadanos en el marco de las empresas que son autónomas y críticas con respecto

Ante la distancia existente entre lo que dicen las empresas transnacionales que hacen y sus prácticas reales, este tipo de organizaciones, algunas de las cuales forman parte del Observatorio de RSC en España, como por ejemplo Amnistía Internacional u Oxfam Internacional, están demandando una globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales que acompañe a la globalización económica, y están utilizando el campo de la RSE con el objetivo de que se lleve a cabo una renovación de las instituciones internacionales, en concreto de la ONU. El objetivo sería reforzar las regulaciones internacionales existentes en materia de derechos humanos, sociales, laborales y medioambientales, la obligatoriedad de su cumplimiento a nivel global y su fiscalización. En último término, se pone mucho énfasis en la necesidad de conferir capacidad punitiva a este organismo a través de la creación de estructuras jurídicas cosmopolitas, como por ejemplo un Tribunal Internacional del Trabajo, o de Empresas Transnacionales, y un régimen jurídico global que, entre otras cosas, establezca la responsabilidad legal solidaria de las transnacionales en sus relaciones con empresas subcontratadas o proveedoras de países en vías de desarrollo.

Desde este punto de vista, las empresas transnacionales se han constituido en “autoridades privadas globales” y, por consiguiente, se apremia a la creación e intervención de organismos transnacionales que actúen como “autoridades públicas globales” y defiendan el interés público a nivel mundial. En esta línea, se discute, desde lo que Beck ha denominado “una mirada cosmopolita” y “un universalismo contextual no totalizador”²³, la no injerencia en la soberanía nacional de los Estados y el relativismo “esencialista”, en los que se amparan en ocasiones las empresas transnacionales²⁴ con el fin de

al sindicalismo clásico: organizaciones de mujeres en Nicaragua y Honduras, los movimientos indígenas en Ecuador, Bolivia y Colombia, los colectivos que participan en la recuperación de fábricas en Argentina y Uruguay, etc. (Hernández Zubizarreta, 2009; Santos y Rodríguez Garavito, 2007; Prieto-Carrión, 2002).

²³ Cabe preguntarse, tal y como se plantea Boaventura de Sousa Santos, si los derechos humanos, laborales y medioambientales son un mecanismo “oeste-céntrico”, un localismo globalizado occidental, o son instrumentos universales. En este sentido, este autor propone el diálogo intercultural con el fin de elaborar un proyecto cosmopolita de derechos basado en el principio de reciprocidad, principio de acuerdo al cual una tradición cultural reclamaría para todos los miembros de otras tradiciones los mismos derechos que para todos y cada uno de sus propios miembros (Santos, 1998).

²⁴ En este sentido, se llama la atención sobre el hecho de que las empresas hagan hincapié en la no injerencia en la soberanía nacional cuando se hace referencia a los derechos humanos, laborales y medioambientales de los ciudadanos pero se olviden de la injerencia y cesión de soberanía que suponen el FMI, el Banco Mun-

negar la posibilidad o idoneidad de universalizar derechos (Beck, 2005).

En todo caso, estas organizaciones demandan un nuevo pacto social con “cuatro patas” en el que tengan cabida los nuevos movimientos sociales (organizaciones pro derechos humanos, asociaciones ecologistas, etc.). Defienden que la RSE debe ser definida entre todos los actores e instituciones sociales, no sólo por las compañías, y reclaman la creación de espacios de diálogo y negociación con las empresas a través de los que participar en el diseño, la implementación y la verificación de la RSE. Es interesante resaltar que, en el caso de que se atendiesen estas reivindicaciones, se daría lugar a un escenario de regulaciones múltiples que podría conllevar transformaciones políticas, sociales y económicas importantes. En definitiva, estas organizaciones defienden un proyecto político global y abogan por una RSE obligatoria, multilateral, corregulada y global.

En este sentido, Intermón Oxfam, organización que forma parte de la red internacional de ONG Oxfam Internacional, ha realizado la siguiente definición de RSE en su nota informativa *Responsabilidad Social Corporativa: Nuestra visión*, publicada en septiembre de 2006: “Para Intermón Oxfam, la responsabilidad social corporativa es el conjunto de obligaciones legales (nacionales e internacionales) y éticas de las empresas, que surgen de la relación con sus grupos de interés y del desarrollo de su actividad, y de la que se derivan impactos en el ámbito social, medioambiental, laboral y de derechos humanos en un contexto global”²⁵.

En este mismo documento esta ONG especifica que su concepto de RSC se basa en una serie de principios que son ineludibles, y que cualquier otra definición alternativa debería recoger: “La RSC incluye el cumplimiento de la legislación nacional vigente y especialmente de las normas internacionales en vigor. Tiene carácter global, es decir,

dial, las normas de la OMC y los Tratados Regionales y Bilaterales de Comercio e Inversiones. Las normas internacionales de comercio e inversiones formalizadas en estas instituciones, además de ser firmadas desde una situación de total asimetría y desigualdad de poder entre las partes, constituyen un Derecho Comercial Global jerárquicamente superior a los ordenamientos nacionales. Véanse los casos de Bolivia y los hidrocarburos, la India y la transnacional farmacéutica Novartis o Suráfrica y el sector farmacéutico (Hernández Zubizarreta, 2009; Klug, 2007).

²⁵ Esta definición ha sido consensuada por Amnistía Internacional, Ayuda en Acción, Cáritas, el Observatorio de RSC, CECU (Confederación Española de Consumidores y Usuarios), ASGECO (Asociación General de Consumidores), CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social), CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad), Fundosa (Grupo ONCE), Fundación Eroski y AEF (Asociación Española de Fundaciones).

afecta a todas las áreas de negocio de la empresa y sus participadas y en todas las áreas geográficas en donde desarrolle su actividad. Afecta por tanto a toda la cadena de valor necesaria para el desarrollo de la actividad, prestación del servicio o producción del bien. Por otra parte, se insiste en que “la RSC no es una cuestión de ámbito puramente empresarial, sino que trata del tipo de sociedad que queremos construir y del papel que asumen las partes que la conforman. El debate actual de la RSC surge de un replanteamiento de la función y de la responsabilidad de las empresas en un entorno global”.

Conclusión

A partir del desarrollo que hemos realizado en este artículo sobre el estado actual de la RSE en las empresas transnacionales españolas, podemos afirmar que, en general, ésta no se ha convertido a día de hoy en un instrumento de globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales, sino que consiste más bien en una nueva oleada de prácticas paternalistas o, simplemente, en una herramienta de márketing y publicidad de las compañías. La mayor parte de las veces, encontramos una considerable distancia entre lo que éstas publicitan en sus memorias de RSE y códigos de conducta y sus prácticas reales. En este sentido, consideramos de la mayor relevancia la puesta en marcha de mecanismos de verificación de las políticas socialmente responsables por parte de instituciones públicas, organizaciones sindicales y/u organizaciones sociales y, en esta línea, resaltamos el interés de las propuestas de estos dos tipos de organizaciones en aras de la negociación colectiva internacional y la creación de un organismo internacional regulador.

En todo caso, el debate actual en torno a la RSE está atravesado por cuatro dilemas fundamentales: voluntariedad-obligatoriedad, unilateralidad-multilateralidad, autorregulación-corregulación y el ámbito nacional o global de la misma. Estos dilemas nos remiten a distintas teorías y visiones sobre el tipo de sociedades a construir en el siglo XXI y las responsabilidades de las empresas. En líneas generales, nos encontramos, por un lado, con planteamientos de corte neoliberal, sostenidos en su mayor parte por las empresas y sus organizaciones, además de por las instituciones públicas nacionales y supranacionales y, por otro, con la perspectiva que mantienen las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales representativas de la subpolítica global en defensa de un

“capitalismo sostenible” del estilo del que se instituyó en los países del norte y el centro de Europa a principios y mediados del siglo XX, pero con un ámbito global, en lo que se refiere a determinadas instituciones, en el presente siglo (Shamir, 2007; Held, 2002).

En esta línea, es interesante destacar cómo, a pesar de que las organizaciones sindicales y determinadas organizaciones sociales están denunciando las políticas neoliberales que se extendieron a nivel global a partir de los años ochenta, evitan sin embargo en muchos casos tanto realizar un análisis en profundidad del sistema económico vigente y sus consecuencias, como demandar cambios económicos, sociales y políticos estructurales. Estas organizaciones están enmarcando sus demandas en términos de derechos, al igual que el movimiento pro derechos humanos en las últimas décadas. Y la razón de que los derechos humanos se hayan convertido en el marco de referencia de sus reivindicaciones en materia de RSE es de índole estratégica, puesto que el recurso al lenguaje de los derechos humanos universales les permite, por un lado, llegar a una proporción de la ciudadanía global mucho mayor que si esgrimiesen un discurso más politizado, y, por otro, tender puentes con relativa facilidad entre distintos sectores sociales, tal y como ha ocurrido en las últimas décadas con el propio movimiento por los derechos humanos, el movimiento por los derechos civiles en Estados Unidos y buena parte del movimiento feminista, gay y ecologista (Klein, 2007; Tarrow, 2004).

Cabe preguntarse en este sentido, en la línea de los planteamientos de José Manuel Pureza, si una verdadera justicia global sería posible juzgando “individualmente” a las empresas por incumplimiento de derechos humanos, laborales y medioambientales, descontextualizando su comportamiento, sin poner de relieve las raíces económicas, políticas y sociales que favorecen sus acciones irresponsables. Si la justicia global es factible sin transformar la estructura básica del capitalismo de producción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albalade, J. J. (2008), “La implantación de los Comités de Empresa Europeos en España”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, núm. 124, pp. 177-207.

- Aragón, J. y Rocha, F. (2004), *La responsabilidad social empresarial en España: Una aproximación desde la perspectiva laboral*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Barañano, M. (2009), “Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas: Una aproximación sociológica”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, núm. 1, pp. 19-52.
- Baylos, A. (2009), “Un instrumento de regulación. Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, núm. 1, pp. 107-125.
- (1998), *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Barcelona, Editorial Paidós.
- (2000), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Editorial Paidós.
- (2005), *La mirada cosmopolita o la guerra es la paz*, Barcelona, Editorial Paidós.
- Bogaerts, J. (2000), *El mundo social de ENSIDESA*, Avilés, Ediciones Azucel.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- Boix, I. (2007), “¿Es necesario ya el sindicalismo global?”. FITEQA-CCOO.
- (2009): “Responsabilidad Social Empresarial: un ámbito de necesaria intervención sindical. Consideraciones a partir de la experiencia de FITEQA-CCOO en las industrias del Textil-Confección-Calzado y de la Química y el Petróleo”, en *Revista de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco*, núm. 19.
- Castells, M. (2001), *La era de la información. La sociedad red*. Vol. 1, 2 y 3, Alianza Editorial.
- COMFIA (2009), *La RSE. Una visión global de la empresa*. III Congreso Federal de COMFIA-CCOO 1, 2 y 3 de abril de 2009.
- Daugareilh, I. (2009), “Responsabilidad Social de las empresas transnacionales: Análisis crítico y prospectiva jurídica” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, núm. 1, pp. 77-106.
- Durán, J. (2005), “The multinationalization of privatized firms: The case of the main spanish multinationals in Latin America”, en Cuyvers, L. y De Beule, F. (ed.), *Transnational Corporations and Economic Development. From Internationalization to Globalization*, Palgrave Macmillan.
- García Perdiguero, T. (2003), *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*, Barcelona, Anagrama.
- Global Reporting Initiative (2009), *Declaración de Ámsterdam sobre Transparencia e Información*.
- Held, D. et al. (2002), *Transformaciones globales. Política, economía y cultura*. Oxford University Press.
- Hernández Zubizarreta (2009), *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*, Bilbao, Hegoa.

- Jenkins, R. et al. (eds.) (2002), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, Londres, Earthscan Publications.
- Jenkins, R. (2002), "The political economy of codes of conduct", en Jenkins, R. et al. (eds), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, Londres, Earthscan Publications.
- Jiménez Fernández, J. C. (2007), *La Responsabilidad Social de las Empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical*, Albacete, Ediciones Altaban.
- Klein, N. (2001), *No Logo. El poder de las marcas*, Buenos Aires, Paidós.
- (2007), *La doctrina del shock. El auge del capitalismo del desastre*, Barcelona, Paidós.
- Klug, H. (2007), "Una campaña por la vida: La construcción de una nueva solidaridad transnacional frente al VIH/sida y al ADPIC", en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C. (eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos.
- Köhler, H. (2008), "Participación de los trabajadores y reestructuración de la empresa transnacional", *Sociología del Trabajo*, núm. 63, pp. 49-78.
- Navarro, V. (2000), *Globalización económica, poder político y Estado del bienestar*, Barcelona, Editorial Ariel.
- Lozano, J. M et al. (2005), *Los gobiernos y la responsabilidad social de las empresas. Políticas públicas más allá de la regulación y la voluntariedad*, Barcelona, ESADE.
- Prieto-Carrón, M. et al. (2002), "The potential of codes as part of women's organizations' strategies for promoting the rights of women workers: a Central America perspective", en Jenkins R., et al. (eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, Londres, Earthscan Publications.
- Prieto-Carrón, M. et al. (2006), "Critical perspectives on CSR and development: what we know, what we don't know, and what we need to know", *International Affairs*, 82: 5, 977-987.
- Pureza, J. M. (2007), "Usos contrahegemónicos defensivos y de oposición del derecho internacional: de la Corte Penal Internacional a la herencia común de la humanidad", en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C. (eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos.
- Rodríguez Garavito, C. (2007), "La ley de Niké: El movimiento antimáquila, las empresas transnacionales y la lucha por los derechos laborales en las Américas", en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C. (eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos.
- Santos, B. de Sousa (1998), *La globalización del derecho. Los nuevos caminos de la regulación y la emancipación*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia e ILSA.

- Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C. (eds.) (2007), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos.
- Shamir, R. (2007), “La responsabilidad social empresarial: Un caso de hegemonía y contrahegemonía” en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito, C. (eds.), *El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita*, Anthropos.
- Tarrow, S. (2004): *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*, Madrid, Alianza Editorial.

La formación profesional de trabajadores en el extranjero, 1903-1936

(I) De ensayo a servicio organizado, 1903-1910

Santiago Castillo*

Recibido: 14-I-2010

Versión final aceptada: 29-IV-2010

Hace unos años, reconstruíamos en las páginas de esta revista la trayectoria de la Sección de Industria y Trabajo. Se trataba de mostrar que este organismo, creado por el Estado en 1903, pese a ser prácticamente desconocido en los análisis sobre el tema –de eslabón ignorado, lo catalogábamos– tuvo un pionero e importante papel en cuestiones clave del proceso de reforma social iniciado en España a comienzos del siglo xx¹. Pionero en las formas de selección y contratación de personal por su idoneidad, procedimiento luego característico en Institutos como el de Reformas Sociales o

* Santiago Castillo, Departamento de Ciencia Política y de la Administración III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: castillo.s@cps.ucm.es.

¹ S. Castillo, “La Sección de Industria y Trabajo. Eslabón olvidado de la reforma social en España”, *Sociología del Trabajo*, núm. 54, 2005, pp.127-161. Tema posteriormente retomado en Castillo, S., “En los orígenes de la reforma social. La Sección de Industria y el Negociado de Trabajo”, en Espuny, M.^a J., Paz, O. y Cañabate, J. (eds.) *Un siglo de derechos sociales. A propósito del centenario del Instituto de Reformas Sociales (1903-2003)*, Barcelona, Universidad Autónoma, 2006.

el Nacional de Previsión, en su haber figuraban el primer planteamiento tanto de la estadística como el de la inspección industrial y del trabajo; la elaboración de las primeras *Memorias acerca del estado de la industria* en diversas provincias; la primera estadística nacional de accidentes del trabajo... A dichos aspectos dedicábamos el grueso de aquel artículo.

Dejábamos, sin embargo, sólo apuntada una de las labores que, iniciada por aquella institución, a la postre tendría mayor trascendencia y continuidad durante décadas: la formación de obreros, ingenieros y técnicos en el extranjero. La razón era simple: la extraordinaria importancia de la experiencia a la vez que la complejidad de análisis e incluso de mera descripción que exigían las instituciones e iniciativas que en torno a ella irían floreciendo necesitaban un amplio espacio del que entonces carecíamos. Y remitíamos al lector a próximos artículos sobre el tema². Iniciamos hoy el cumplimiento de nuestra promesa abordando la primera etapa de aquella experiencia³.

Los obreros pensionados al extranjero

Cuando en septiembre de 1902 se habilitaba al ministro Suárez Inclán para preparar la creación de la Sección se le indicaba que entre las iniciativas a tomar por ella debían figurar las tendentes a mejorar la formación de los trabajadores. Pues “verdad es”, se decía entonces, que

si bien el obrero español es inteligente y sufrido, la falta de instrucción práctica en muchos casos es causa de la inferioridad de la mano de obra comparada con la de otros países. Los establecimientos de enseñanza con aplicación a las industrias, conseguirán sin duda la mayor aptitud de los obreros; pero aun cuando fuera posible organizar estos establecimientos con maestros prácticos que a la experiencia unan conocimientos teóricos, quizás habiendo necesidad de traerlos del extranjero en condiciones desfavorables u onerosas, aun así la labor sería larga y pesada, y además adolecería de insuficiencia la instrucción del obrero por tal modo obtenida, porque el conocimiento práctico de la maquinaria y de los instrumentos de trabajo no se sustituye fácilmente con la enseñanza de las aulas.

² S. Castillo, «La Sección de Industria», art. cit., pp. 145 y 153.

³ El presente artículo es, pues, un nuevo avance de aquel trabajo más extenso que entonces anunciábamos y que en su estado actual se denomina “A la búsqueda de formación profesional. Las expediciones de obreros, ingenieros y técnicos al extranjero, 1903-1936”.

Por esta razón es menester llevar al obrero a trabajar prácticamente en los oficios y en las industrias allí donde estén mejor organizadas, y donde hayan adquirido mayor adelanto⁴.

Por ello, el Gobierno debía comprometerse, según el Decreto, a sufragar los gastos precisos para que tanto jóvenes con “aptitudes especiales para determinados trabajos”, como obreros que en la madurez de la vida demostrasen “la utilidad de sus facultades” pudieran

adquirir o completar en el extranjero una instrucción que, aprovechada después en las fábricas y en los talleres de España, sea medio eficaz de difundir la enseñanza entre sus conciudadanos.

El tema se *ampliaría* un mes después con la *memoria* —elaborada por José Marvía— que concretaba “la extensión de la órbita en que debía moverse” la Sección. Esta tenía que integrar también en “el movimiento de avance en nuestra restauración” a los otros dos factores industriales, “personal director técnico y capital”

dando al primero los medios de ensanchar sus conocimientos y su sentido práctico profesional a favor de la observación y del estudio realizados en grandes centros fabriles de otras naciones; y decidiéndose el segundo a relegar antiguos procedimientos de trabajo, siguiendo las inspiraciones y las doctrinas de Ingenieros ilustres. Porque muy escasos resultados se alcanzarían con las expediciones de obreros al extranjero, si a su regreso hubieran de aplicar la perfección adquirida sobre máquinas, herramientas, aparatos y material anticuados y a las órdenes de un personal imbuido de arcaicos preceptos, apegado al rutinarismo y extraño a las nuevas exigencias de su misión⁵.

Proteger a la industria suponía que el Estado debía procurar tanto a trabajadores en general como al personal técnico, a “los ingenieros y obreros, los medios de observar y estudiar las industrias extranjeras, comisionando el número de ambas clases que permitan otras atenciones no menos importantes”. Y se adelantaba que, para que los resultados de los sacrificios del Estado se coronasen con éxito, había que proceder a una “escrupulosa elección de los medios”,

⁴ Ministerio de Agricultura, Industria, Comercio y Obras Públicas, Real Decreto de 5 de septiembre de 1902, *Gaceta de Madrid*, 11-IX-1902, pp. 1089-90.

⁵ Real Orden de 2 de octubre de 1902, *Gaceta de Madrid*, 4-X-1902, pp. 42-43.

que la designación de personal recaiga en elementos de reconocida confianza, y que las pruebas, memorias o trabajos exigidos a cada comisionado una vez cumplida su misión, exterioricen el fruto de su viaje, cierren el acceso al favor y a las excursiones de placer, e impidan que se desnaturalice el carácter de estas comisiones aplicando los recursos y los sacrificios en otros objetos que no sean el trabajo y el estudio dirigidos al supremo interés de la Patria.

Los textos de septiembre-octubre de 1902 fijaban un mandato que los sucesivos y fugaces ministros, Suárez Inclán y Marqués de Vadillo, dedicados especialmente a desarrollar lo referente a estadística social e inspección industrial, no habían puesto en marcha. Lo haría el siguiente de los titulares de la cartera, Rafael Gasset y Chinchilla, ex director de *El Imparcial*, que accedía por segunda vez al ministerio de Agricultura el 20 de julio de 1903, en un gobierno presidido por Raimundo Fernández Villaverde. Pocos días después ponía al periodista Julio Burell al frente de la Dirección General de Agricultura, Industria y Comercio, de la que dependía nuestra Sección, y planteaba el establecimiento de

pensiones para que el mayor número posible de obreros adquiriera en los países más adelantados de Europa similares al nuestro en las necesidades de producción, cuantas enseñanzas y prácticas puedan contribuir a un más perfecto empleo de los propios medios y a la posesión de nuevos conocimientos⁶.

La iniciativa se ponía definitivamente en marcha al mes siguiente con la convocatoria de “una expedición de obreros manuales al extranjero”.

La normativa de 1903

La argumentación de Gasset no difería en sus enunciados de las de ministros anteriores: sin menospreciar la existencia en nuestro país de hombres y de Empresas que dan “a nuestros talleres y fábricas un alto carácter europeo –opinaba el ministro–, con todo, la fuerza inicial, la originalidad, el espíritu de invención no nos pertenecen, y

⁶ Real Decreto de 24 de agosto de 1903, *Gaceta de Madrid*, 27-VIII-1903, pp. 2092-2094.

hay que buscarlos en donde su influjo puede ser más directo y más provechoso”.

Por ello, y aún a sabiendas de que “con el envío de unos cuantos obreros a dos naciones extranjeras, apenas si se rebasa el límite de un humilde ensayo”, con el que, obviamente, “no se transformará de golpe nuestra industria, ni los numerosos oficios españoles saldrán como por encanto de su pereza y de su rutina”, el Ministro decretaba el establecimiento de

cien pensiones para obreros manuales, que en el estudio y aleccionamiento de la producción en industrias extranjeras deseen perfeccionar los medios propios de trabajo y habilidad artística, o ampliar los conocimientos ya adquiridos⁷.

La Real Orden establecía los países a los que iría esta primera expedición —Francia y Bélgica— las condiciones para solicitar la pensión: exceptuando la edad —“no menos de dieciocho años ni más de cuarenta”— no existía límite para solicitar una de las cien plazas de pensión. No lo era, desde luego, la especialidad. “Todas las industrias, todo trabajo manual están comprendidos en el presente llamamiento”⁸.

Las pensiones se concedían por dos años, prorrogables por otro más, a propuesta del Ingeniero Jefe de la expedición, teniéndose en cuenta la aplicación y méritos del pensionado.

El Estado abonaba los gastos de viaje y posterior regreso de los pensionados. Así mismo les dotaba de una pensión de 150 francos, abonables por mensualidades cumplidas, es decir, 5 francos diarios.

Los jornales que los pensionados obtuviesen en el extranjero les pertenecerían en absoluta propiedad, pero, retenidos por los responsables de la expedición, no les serían entregados hasta la definitiva vuelta a España⁹. Por último, al obrero que más se distinguiese en cada grupo, previo informe del responsable de la expedición, se le otorgaría un premio extraordinario de 1.000 pesetas.

⁷ Real Orden de 22 de septiembre de 1903, *Gaceta de Madrid*, 23-IX-1903, pp. 2515-2516.

⁸ Se estipulaba eso sí que “las peticiones deberán de obtener informe favorable de una sociedad obrera o industrial legalmente constituidas y registradas, admitiéndose también la referencia o la propuesta escritas autorizadas por las escuelas industriales y de Artes y Oficios, Cámaras de Comercio y Agrícolas y fábricas y talleres del Estado (Art. 8, R. O. de 22-IX-1903).

⁹ Aunque: “Por urgente necesidad personal o por atenciones familiares bien justificadas podrán los obreros solicitar, y el Ingeniero conceder, el percibo de alguna modesta suma o un giro mensual a España que no supere a la mitad de la ganancia libre de cada mes” (Art. 5, R. O. de 22-IX-1903).

Al frente de cada expedición se colocaba como Jefes a dos Ingenieros, uno de ellos industrial, encargados de distribuir a los pensionados en grupos por oficios afines y de cuidar de su instalación en los establecimientos previamente elegidos. Ellos debían a la vez velar sobre “las prácticas de vida durante el viaje y en cualquiera otro momento” y, una vez instalados los obreros, acudir también solícitos “allí a donde la inexperiencia se muestre necesitada de consejo, o el cambio de hábito requiera especial disciplina y mayor autoridad”. Estaban, además, facultados para proponer al Ministerio la caducidad de la pensión si llegaban a considerar “difícil o imposible” mantener la disciplina o autoridad en algún caso concreto.

En los jefes recaía así mismo la obligación de inspeccionar de oficio “los trabajos y adelanto de los obreros”, o trasladarse cuando por éstos fueren llamados “con justa causa”, de unos a otros puntos en donde los diversos grupos tengan su residencia. Debían, por otra parte, comunicar trimestralmente al Ministerio las observaciones y noticias y, al finalizar la expedición, redactar una Memoria sobre los resultados obtenidos.

Los jefes tenían, por último, responsabilidad económica plena. A su orden se librarían cuantos gastos ocasionase el servicio, habiendo de justificar posteriormente ellos la inversión de las cantidades destinadas a los viajes y a las pensiones.

Gasset pretendía que su convocatoria pasase rápidamente de la propuesta a la realidad. Para ello, fijaba un mes escaso como plazo para entregar las solicitudes, el 20 de octubre de 1903. Ocho días después habría de reunirse la Comisión encargada de decidir quiénes entre los solicitantes serían los agraciados. Para entonces el ministro pensaba haber remodelado la *Sección*, como anunciara en agosto, y tener disponibles las estructuras administrativas y el personal adecuado para encargarse de la ejecución de este proyecto al par que para las demás misiones previstas en aquel Decreto.

Y efectivamente se cumplirían los pronósticos. Con fecha de 16 de octubre, el Ministro procedía a establecer un cambio radical en la organización y estructura de la *Sección*¹⁰.

Se suprimía la *Sección de Industria y Comercio* y en su lugar se creaban dos *negociados especiales*, uno de *Industria y trabajo*, y otro de

¹⁰ R. O. de 16 de octubre de 1903, en *Gaceta de Madrid*, 17-X-1903, pp. 223-224. Desde luego era un ambicioso programa el que subyacía a la interpretación del ministro. Tanto más destacable si recordamos su pertenencia al mismo gobierno que escasos dos meses antes había aprobado el reglamento del Instituto de Reformas Sociales constituido el año anterior y ubicado en otro Ministerio, el de Gobernación.

Comercio. El Negociado de *Industria y trabajo*, se dividiría en dos secciones, una de Industria y otra de Trabajo. Al frente de esta última se contrataría a “persona de notoria y especial competencia en cuestiones sociales”, junto a un cupo de *personal profesional facultativo*.

Tanto Gasset, antiguo director de *El Imparcial*, como Burell, colaborador de *El Heraldo de Madrid*, conocían las cualidades del socialista Juan José Morato, para ellos, la “notoria y especial competencia en cuestiones sociales” que el puesto requería, estaba en el caso de Morato más que demostrada.

Y así su nombramiento se haría público a los pocos días, aprovechando la reunión de la Junta que debía decidir sobre las solicitudes de obreros pensionables al extranjero¹¹.

Encabezaba dicha Junta, Gumersindo de Azcárate como presidente del IRS, integrándola como vocales el director de la Escuela Superior de Industrias; los presidentes de la Cámara de Comercio, Círculo de la Unión Mercantil, Fomento de las Artes, Círculo Industrial, Centro Instructivo del Obrero y Centro de Sociedades Obreras de Madrid. Formaban, asimismo, parte de ella los presidentes de las ocho sociedades obreras más antiguas y de las cuatro más modernas, entre las registradas legalmente y definidas “no por denominaciones y cláusulas reglamentarias de carácter político, sino por el nombre de cualquier oficio mecánico o por la invocación de cualquier labor manual”¹².

Si la composición de la Junta era compleja, no lo era menos su tarea. Aunque la Real Orden de 22 de septiembre cerraba el plazo de envío de solicitudes el 20 del mes siguiente, dado el carácter de la convocatoria –abierta a cualquier obrero de no menos de dieciocho años ni más de cuarenta de cualquier industria o trabajo–, hubo un amplio número de demandas.

Así al constituirse la Junta era informada de la existencia de unas dos mil solicitudes¹³. El Ministerio se encargaría de establecer, como

¹¹ Para la labor de Morato en la Sección, que le acarrearía la expulsión del PSOE, véase Castillo, S., *Trabajadores, ciudadanía y reforma social en España: Juan José Morato (1864-1938)*, Madrid, Siglo XXI, 2005, 2 vols., tomo I, pp. 59-69.

¹² La propia Junta designaría al secretario (art. 11). Entre las sociedades figurarían algunas de escaso relieve como las de socorros mutuos de cocheros o la de artistas curtidores, y otras de mayor peso específico como *El Porvenir* de trabajadores en hierro, *El Arte de Imprimir*, *El Trabajo*, de albañiles o *La Fraternidad* de maquinistas y fagoneros de ferrocarriles.

¹³ La sesión de constitución de la Junta se hizo con Azcárate por el IRS como presidente y con Constantino Rodríguez, presidente del Círculo de la Unión Mercantil y el socialista Matías Gómez Latorre, presidente del Montepío Obrero, como secretarios.

trabajo preliminar, un estado detallado de las industrias y oficios a que pertenecían los solicitantes para que la Junta iniciara sus reuniones procediendo a una selección que se preveía tener realizada para el 10 de noviembre, pero que, de hecho, no se culminaría hasta un mes después.

No es de extrañar el pequeño retraso pues la labor no dejaba de ser ardua. Elegir cien expedientes de entre las 1.220 solicitudes finalmente aceptadas de obreros de 146 oficios planteaba diversos y variados problemas¹⁴. Aparte de la cuantía de solicitudes, de entrada en la elección “no podían estar representados todos los oficios”. Por ello, la Junta hubo de conjugar varios criterios. Por un lado, establecer “las necesidades más sentidas de España” en cuanto a los oficios susceptibles de pensión, por otro, determinar el número de obreros procedentes de cada provincia “a fin de distribuir equitativamente, en lo posible, los beneficios que [las pensiones] han de reportar a la Nación”. Una ponencia se encargaría del cometido. Se hizo un examen individualizado de las solicitudes atendiendo especialmente a las certificaciones de Sociedades obreras y casas constructoras así como las hojas de estudios hechos en las Escuelas de Artes e Industrias, Bellas Artes e Institutos “a fin de que la cultura de los obreros designados sea garantía bastante para que puedan representar su oficio dignamente en el extranjero al propio tiempo que lo utilicen en propio beneficio, y teniendo además en cuenta la importancia y desarrollo de las industrias en cada provincia”¹⁵.

La propuesta de la ponencia, elaborada con “rectitud e imparcialidad” fue aprobada, “con ligeras y contadas modificaciones” en el pleno de la Junta del 10 de diciembre, elevándose cuatro días después al Ministro que la enviaba a la *Gaceta* el 16 de dicho mes. Así, terminada su labor, el 18 de diciembre se hacía pública la lista de los seleccionados¹⁶.

¹⁴ Como “Ministerio de Educación y Ciencia, leg. 9929, exp. 1-2, se conserva en el Archivo General de la Administración el texto “Ministerio de Agricultura, Industria, Comercio y Obras Públicas..., *Clasificación por profesiones y provincias de las solicitudes presentadas por los obreros que piden pensión para ampliar sus conocimientos en el extranjero*, Madrid, 1903, 24 pp. Citado por Villacorta, F., “La Junta de Pensiones de Ingenieros y Obreros en el Extranjero 1907-1936”, en *Arbor*, CLXX, 669, septiembre 2001, pp. 127-146.

¹⁵ La Sección de Trabajo e Industria elaboró un folleto, “Relación de obreros sobresalientes” a modo de cuadro de honor para la concesión de las pensiones. Comprendía *doscientos treinta y seis* obreros seleccionados entre todos los solicitantes. Aparecían clasificados por provincias y grupos, según rama de producción, acotándose al margen los méritos justificados. A cincuenta de dichos obreros -10 de Madrid y 40 del resto de España- les sería otorgada la Cruz de plata de Isabel la Católica con motivo de la onomástica del Rey en febrero de 1904.

¹⁶ Real Orden de 16 de diciembre de 1903, *Gaceta de Madrid*, 18-XII-1903, pp. 997-998.

Constaba ésta de cien obreros pertenecientes a 41 oficios más el añadido de un suplente por oficio.

Cuadro 1. Relación de los oficios elegidos

<i>OFICIO</i>	<i>Propietarios</i>	<i>Suplentes</i>
Agricultores	4	1
Vinicultores	1	1
Viticultores	1	1
Queseros	1	>>
Albañiles	4	1
Carpinteros	4	1
Cerrajeros	2	1
Herreros	2	1
Curtidores	1	1
Zurradores	1	>>
Decoradores	1	1
Escultores	2	1
Pintores	2	1
Tallistas	2	1
Electricistas	4	1
Mecánicos electricistas	4	1
Mineros	3	1
Encuadernadores	2	1
Impresores	3	1
Tipógrafos	5	1
Tallistas en madera	1	1
Toneleros	1	1
Ajustadores	10	1
Broncistas	2	1
Cerrajeros mecánicos	2	1
Constructores de calderas de vapor	1	1
Trazadores de calderería	1	1
Forjadores y herreros mecánicos	4	1
Fundidores moldeadores	4	1
Hojalateros latoneros	2	1
Modelistas	1	1
Torneros metalúrgicos	4	1
Cesteros	1	1
Ebanistas	5	1
Tapiceros	1	1
Constructores de carruajes	2	1
Dibujantes en tejidos	1	1
Hiladores	1	1
Sombrereros	1	1
Tejedores	4	1
Tintoreros	1	1

De recibir los resultados de la selección, así como de preparar las expediciones y enviar a los trabajadores al extranjero se encargaría ya otro ministerio pues, desde principios de diciembre, un gobierno Maura sustituía al de Fernández Villaverde, con el consiguiente baile de ministros y directores generales¹⁷.

La primera expedición, 1904-1907

Pronto se establecería que los pensionistas saldrían al extranjero en tres tandas. La primera de ellas el 4 de febrero. También se explicitaba la mecánica de los viajes: los gobernadores civiles entregarían a cada obrero 70 pesetas en metálico junto con un billete de segunda clase hasta Hendaya. La expedición iría acompañada hasta la frontera por un oficial del negociado de Industria donde se haría cargo de ella el ingeniero jefe de la misma don Enrique Sanchís Tarazona.

Conocidas las condiciones de realización del viaje, una treintena de los pensionados madrileños se reunirían el domingo 31 de enero en el Centro Obrero socialista, tomando una serie de acuerdos que ejecutarían de inmediato.

Así en la mañana del lunes 1 de febrero visitaban al ministro de Agricultura, en reconocimiento por haber secundado las iniciativas del sr. Gasset. Desde el ministerio la comisión se trasladaba al ayuntamiento entregando al alcalde “una solicitud para que se otorgasen donativos a las familias de los expedicionarios como lo habían hecho los municipios de Barcelona, Toledo y otros”, encareciéndole la urgencia de su resolución puesto que la marcha habían de emprenderla dos días después. Con la promesa por parte del marqués de Lema de estudiar rápidamente y ver el capítulo de donde habría de sacar el dinero para ese fin, los comisionados se dirigieron al Congreso de los Diputados para expresar al sr. Gasset su reconocimiento como autor del proyecto de pensiones.

Y seguirían las visitas. El miércoles al gobernador civil, conde de San Luis, para que influyese respecto a sus peticiones al alcalde; a la

¹⁷ Con Antonio Maura en la *Presidencia del Consejo*, el 5 de diciembre era nombrado Ministro de Agricultura, Industria, etc., Manuel Allendesalazar quien días después designaba, a su vez, a José Prado y Palacio como Director general de Agricultura, Industria y Comercio en sustitución de Julio Burell (*Gaceta de Madrid*, 8 y 10-XII-1903). Morato seguiría adscrito a la sección de Trabajo.

infanta doña Isabel. El jueves tras acoger y reunirse con los pensionados que llegaban a Madrid en los trenes de la mañana, una comisión de seis pensionados integraban la comitiva que visitaba al monarca para despedirse de él y ofrecerle sus respetos. El rey departió en solitario con los comisionados y les expresó su deseo “de que se perfeccionasen en el ejercicio de sus oficios” retornando a España “para servir de buen ejemplo a sus compañeros”.

Tras varios actos obsequiosos de los pensionados madrileños con sus colegas de provincias, ya sólo quedaba emprender el viaje¹⁸. Lo iniciarían los 25 expedicionarios desde la estación de Mediodía –Atocha– a las 9 de la noche y en un vagón que llevaba el cartelito “Expedición obrera”. Les acompañaba personal del ministerio que iría con ellos hasta la frontera. En el andén quedaban el subdirector de Agricultura, Industria y Comercio y el jefe del negociado de Industrias que habían ido a despedirlos. La expedición haría una escala en Burdeos donde llegaba en la mañana del día 6. Allí se apeñarían para cumplir su pensión tres de los expedicionarios: Gregorio Fernández García, de Ciudad Real, vinicultor; Manuel Nieto Urrutia, de Almería, tonelero y Diego Gómez Serrano, de Cádiz, viticultor. Tras el agasajo del cónsul español que en unión de otros representantes de la colonia española había acudido a recibirles, la expedición reanudaría la marcha hacia París a mediodía.

A la estación del Quai d’Orsay de la capital de Francia llegarían a las 6 de la mañana del sábado 6 de febrero, los otros 22 obreros –dos de ellos con sus esposas, una de ellas con un niño de pecho– y el ingeniero jefe de la expedición Enrique Sanchís. A pesar de la hora un tanto intempestiva y del tiempo desapacible, en la estación fueron recibidos por el segundo jefe de la expedición, ingeniero industrial Miguel Mataix y Soler, el cónsul, vicecónsul y canciller del consulado español, por el presidente de la Unión Española y por muchos individuos de la colonia española.

Desde la estación se trasladaron todos al café Tortoni, donde los obreros españoles fueron obsequiados con un desayuno por el cónsul. Tanto Sanchís como el cónsul tomaron la palabra, el uno para agradecer en nombre de los obreros las atenciones que se les

¹⁸ En tales agasajos se comentaría la mejor suerte de algunos pensionados que habían conseguido subvenciones municipales complementarias. Así el ayuntamiento de Barcelona otorgaba 500 pesetas a cada uno de los 12 obreros que figuraban en la lista de la expedición; de Sevilla iba uno con subvención de 750 pesetas y el ayuntamiento de Chiclana, Cádiz, daba 150 pesetas a cada uno de los dos obreros de aquel punto.

habían dispensado, el otro para recordarles los sacrificios que la patria se imponía para facilitarles su mejoramiento al tiempo que para ofrecerles “el domicilio del consulado como casa propia de todos los españoles”.

Mataix, por su parte, manifestaría que sólo la tercera parte de los obreros que habían llegado se quedarían en la capital de Francia, el resto, “después de unos días de estancia en París”, se encaminaría a las grandes ciudades industriales que más se relacionen con la especialidad de cada uno”, tanto en Francia como en Bélgica.

A partir del lunes se iniciarían las gestiones para la colocación de los expedicionarios con la colaboración del “vicecónsul y el sr. Goyeneche, ambos negociantes bien relacionados con el mundo industrial”.

El segundo grupo de pensionados saldría de Madrid el 1 de marzo. Tanto los actos previos de partida como la llegada se simplificarían. Aún habría otras dos tandas, el 11 y el 25 de abril de 1904. Con ellas habían salido al extranjero —Francia y Bélgica— la práctica totalidad de los obreros seleccionados como pensionados.

El desarrollo de la expedición: la problemática de las pensiones

Pronto se les buscaba alojamiento provisional a la espera de irlos colocando en las diversas industrias. Así, conocemos el caso de una decena de ellos alojados en la calle de Saint André des Arts, 68-70; en el hôtel des Gaules, hotel de estudiantes, en pleno barrio latino parisino. En principio hacían vida de estudiantes a la espera de su colocación. Se levantan temprano, —nos dirá el periodista que los visita— recorren París, van a los museos. Cerca de su casa, en la rue Dauphine, en el restaurant Charpentier, almuerzan y comen modestamente, pero bien. Cada obrero hace una comida de entre 1,20 y 1,50 francos. Por la noche se recogen temprano y el dueño del hotel, que ha residido algunos años en España, les da lecciones de francés, pues sólo uno de ellos sabe algo de este idioma. Era una forma de comenzar con cada una de las remesas de expedicionarios. Las colocaciones y, por ende, las nuevas residencias correrían parejas a los logros en las gestiones de los inspectores. A mediados de abril se informaba de que eran 48 los ya colocados. En mayo de 1904, eran 85 los que se habían desplazado, de los cuales 67 se habían colocado en Francia y 18 en Bélgica. En

agosto la cifra se elevaba a 98¹⁹. Al año siguiente pasarían por diversas vicisitudes de situación y de empleo²⁰.

Desde luego la problemática era muy amplia y variada. De entrada estaban las dificultades planteadas por la composición y características de los propios trabajadores enviados. Así podía afirmarse que no es

empresa fácil proporcionar trabajo en buenas condiciones y en talleres y fábricas excelentes a cien obreros, cuando faltan medios de presión sobre los patronos y Empresas, cuando entre esos obreros los hay correspondientes a industrias y oficios en crisis, cuando algunos, si expresaron al solicitar la pensión el oficio que ejercían, lo hicieron sin indicar su especialidad dentro de él, y cuando, aunque pocos, han resultado elegidos obreros que distan algo de ser notables²¹.

Cabía, además, añadir otros obstáculos a la contratación:

En general, los pensionados han tropezado y tropiezan con un escollo difícil de salvar, que influye necesariamente en su trabajo y en su salario: el idioma. La casi totalidad de los pensionados desconocía en absoluto el francés; algunos traducían medianamente lo impreso en estilo liso y llano, y sólo uno chapurreaba algo²².

Aunque Morato alegaba que “a los pocos días” todos acababan manejándose y superando el aislamiento del desconocimiento de la lengua. Dándose incluso casos de pasar de una ignorancia total a un correcto dominio del idioma, con copioso vocabulario.

La adecuación de los trabajadores a las nuevas situaciones parecía también llevarse a cabo con rapidez y de forma positiva. Así lo ates-

¹⁹ “Expedición obrera al extranjero. Relación de los obreros pensionados en Francia y Bélgica, con expresión de la pensión del Estado y de los jornales que reciben por su trabajo”, R. O. de 14 de abril de 1904, *Gaceta de Madrid*, 19-IV-1904, p. 250; Morato J. J., “Los obreros pensionados. La situación”, *El Heraldo de Madrid*, 10-V-1904, pp. 1-2; “Relación de los obreros pensionados en Francia y Bélgica, con expresión de los jornales que ganan y su situación”, R. O. de 8 de agosto de 1904, *Gaceta de Madrid*, 14-VIII-1904, pp. 559 y 562.

²⁰ “Relación de los obreros pensionados en Francia y Bélgica, con expresión de los jornales que ganan y su situación”, 4 de marzo de 1905, *Gaceta de Madrid*, 13-III-1905, p. 963; “Relación de los obreros pensionados en Francia y Bélgica, con expresión de los jornales que ganan y su situación”, 19 de julio de 1905, R. O. de 19 de julio de 1905, *Gaceta de Madrid*, 23-VII-1905, pp. 297-298.

²¹ J. J. Morato, “Los obreros pensionados. La situación”, art. cit.

²² J. J. Morato, “En el extranjero. Los obreros pensionados”, *El Heraldo de Madrid*, 12-V-1904.

tiaguaba la aclimatación de las mujeres de los seis obreros desplazados con sus familias. O el que los obreros considerando un derroche gastar 20 céntimos diarios en el metro o 50 en el tren de cercanías para acudir al taller o a la fábrica, ahorrasen para comprar bicicletas de lance, que amortizarían a no muy largo plazo.

Junto a éstos aparecían los primeros problemas en los lugares de trabajo. Morato lo ejemplificaba con lo ocurrido con un trabajador tintorero.

Se refería Morato sin citarlo, al tintorero alcoyano José Pérez Aura enviado a Reims donde radicaban las más afamadas tintorerías francesas. Logró empleo pero los dueños de las fábricas federadas, que son en Reims las más, en cuanto se enteraron de su calidad de pensionado, y de que “aquel obrero no pecaba de lerdo”, se negaron en absoluto a admitir en sus fábricas a un obrero extranjero que, acabado el aprendizaje, se despediría, llevándose a otra fábrica y, lo que era peor aún, a otra nación, los secretos químicos. Hubo que acudir al favor y a la recomendación del presidente de la Cámara de Comercio española de París, el sr. Cama que, primero influiría en el alcalde de Reims consiguiendo su promesa de solución y luego viendo que ésta no llegaba se dirigiría a los fabricantes no federados consiguiendo así un resultado favorable. Los señores Mostier-Gaignot acabarían aceptando al obrero afrontando la protesta general de los demás patrones²³.

En este caso concreto la cuestión se solucionaba satisfactoriamente. Pero la problemática seguiría presente e incluso adquiriría nuevos contornos. En septiembre de 1904, Morato volvería sobre el tema indicando que “empieza a manifestarse ahora [...] una hostilidad bastante extendida de los obreros indígenas hacia los pensionados y el recelo —justificado, casi siempre— de los dueños o administradores de fábricas hacia esos mismos pensionados²⁴.”

Morato consideraba el recelo de los fabricantes como legítimo y lógico. Tomaron a los obreros españoles como gentes escasas de nociones profesionales y necesitados, no de perfeccionarse, sino de aprender, y cuando han visto que en general los pensionados, si son menos hábiles que los obreros del país en tal o cual especialidad, los ganan en conocimiento del oficio en toda su integridad, se han percatado del verdadero objeto de las pensiones y han establecido para los obreros españoles prohibiciones categóricas y terminantes, por

²³ Añadamos que al año de su entrada en la fábrica, Pérez Aura devendría contra maestre y poco después pasaba al gabinete de química, al laboratorio de los *secretos* de la casa”.

²⁴ J. J. Morato, “De los obreros pensionados”, *El Heraldo de Madrid*, 10-IX-1904.

las cuales éstos no pueden ver ni estudiar sino el departamento de la fábrica en que están recluidos.

En otros casos, se habría dedicado a los obreros españoles a faenas pesadas e irritantes, ajenas a la profesión, funciones tales como la limpieza del taller o el trabajo puramente muscular del peón e incluso, aprovechándose de su condición de pensionados, les habrían reducido los salarios. No eran situaciones generalizadas pero sí estaban extendidas.

El mal, en el sentir de Morato, tenía su remedio en una frecuente y extendida mudanza de fábrica, de modo que cada pensionado pudiera ver y estudiar en esta lo que le estuvo vedado en aquella, y era de suponer que así se haría.

Más difícil de evitar era, sin embargo, la enemiga de los obreros del país, que en una localidad de Bélgica había generado agresiones personales y en otras partes había revestido la forma de burlas intolerables, y en general se manifestaba “como sorda hostilidad, punto menos que invencible”.

Tampoco aquí cabía generalizar pero el hecho era que en Bélgica y en París los pensionados no eran en muchos casos tratados como merecían. Y esto pese a que casi todos los pensionados poseían libretas de asociados, muchos habiendo ocupado en sindicatos y aun en las Agrupaciones socialistas cargos preeminentes.²⁵

Así, bastantes de los pensionados encontraban en la fábrica un lugar en que se confabulaban contra ellos la explotación patronal y la antipatía de los compañeros de trabajo.

Si era fácil con la mudanza de fábricas suplir los inconvenientes de la fundada suspicacia de los dueños, el otro mal no tenía otro remedio que la paciencia y la sensatez de los pensionados.

La exposición obrera del Jardín Botánico, 1906

En el vaivén de los cambios de gobierno, Gasset volvía a ser titular del ahora denominado Ministerio de Fomento a principios de diciembre de 1905²⁶. A los pocos días de iniciada su nueva andadura ministe-

²⁵ Morato pensaría sin duda en casos como el del trazador de calderería Rafael Gimeno o el del broncista Luis Arranz destacados socialistas madrileños, ambos pensionados en Bélgica.

²⁶ El 1 de diciembre de 1905, Moret sustituía a Montero Ríos como Presidente del Consejo nombrando a Gasset en Fomento. *Gaceta de Madrid*, 3-XII-1905, pp. 773-774.

rial Gasset anunciaba su intención de preparar la realización de una exposición pública en que se mostrasen trabajos gráficos y manuales que “diesen medida” de los adelantos realizados por los obreros pensionados. A finales de enero autorizaba al ingeniero jefe Sanchís para iniciar los preparativos de la exposición que se preveía para mayo. Se nombraba a Lorenzo Muñiz, jefe del negociado de Industria y trabajo como comisario del gobierno en la exposición. Aunque al acercarse la fecha y convenir con la Junta del Círculo de Bellas Artes la cesión del Palacio de Cristal del Retiro para el evento, ya se pensaba en el mes de junio, con motivo de las bodas reales que se celebrarían el día 3.

A primeros de abril por los muelles de la estación ferroviaria del Quai d’Orsay parisino empezaban a moverse grupos de trabajadores españoles afanándose por colocar un amplio número de objetos para su posterior expedición hacia España.

En enorme montón –nos dirá Luis Arrondo– aparecían, bien ordenados, cartones que ostentaban interesantes dibujos y estimables acuarelas, y mil objetos diversos de todas clases, de todas formas y de todos tamaños, se agrupaban en distintos sitios. Allí había de todo, desde automóviles hasta cuadros al óleo, y en medio de aquel confuso laberinto, destacábanse muchos trabajos notables²⁷.

Hasta un total de 58 grandes bultos conteniendo diversos objetos y más de 500 dibujos se habían expedido ya para Madrid a finales de mayo y aun quedaban por enviar seis automóviles, que saldrían efectivamente a principios de junio²⁸.

Los preparativos iban como se ve lentos y se posponía la fecha de la inauguración para el mes de julio. Esto hacía que se cambiase el lugar de celebración. El clima previsible para el mes de julio no parecía el apropiado para una exposición en el Palacio de Cristal y se decidía trasladar el evento al Jardín Botánico. No sería ésta la única variante. Un cambio en el gobierno de la nación haría que por escasos días la convocatoria oficial de la apertura no fuese suscrita por el ministro Gasset que había sido su mentor²⁹.

²⁷ Luis Arrondo, “Desde París. Los obreros españoles”, *El Imparcial*, 12-IV-1906, p. 3.

²⁸ “De París. Los obreros españoles”, *La Correspondencia de España*, 27-V-1906, p. 2; “Desde París. La expedición obrera”, por R. Blasco, *La correspondencia de España*, 15-VI-1906, p. 1.

²⁹ Firmaba la R. O. Manuel García Prieto nuevo Ministro de Fomento desde el día 6 en un gobierno presidido por el general López Domínguez, *Gaceta de Madrid*, 7-VII-1906, pp. 93-94 y 12-VII-1906, p. 160.

Por fin, el sábado 14 de julio a las 6 de la tarde en el invernadero grande del Jardín Botánico se inauguraba la Exposición de trabajos realizados por los obreros enviados al extranjero para estudiar los progresos alcanzados en las artes industriales.

El acto corría a cargo del nuevo titular de Fomento, García Prieto, que actuaba en nombre del monarca, asistiendo entre otros Rafael Gasset –ahora relegado a presidir el jurado para premiar los trabajos distinguidos–, los ingenieros responsables de la expedición, Sanchís y Mataix y otras personalidades.

Para los responsables de las pensiones, la exposición brindaba una excelente ocasión de demostrar que éstas habían tenido mayor éxito del esperado. Así lo expresaba Sanchís el día de la inauguración.

Cuando la Junta encargada de escoger los oficios y elegir los obreros, terminó su difícil tarea –escribía el ingeniero jefe– un obrero inteligente, de los del jurado, en amable entrevista nos decía “llevan ustedes un 35 por 100 de gente que aprovechará el tiempo, van bien preparados; los demás no sé lo que harán”... “hemos querido completar el número de ellos, hemos revuelto todas las instancias, se ha discutido nombre por nombre y mandamos, por fin, los 65 restantes con buen deseo, pero sin seguridades”.

Pues bien, la Exposición podía servir para evidenciar en el sentir de Sanchís que la *proporción* anunciada era más del doble de lo que aquel obrero inteligente había garantizado y, sobre todo, que “al pasar la frontera, muchos, cuya labor era incierta, la han afianzado y hoy dan muestra a sus compañeros de lo que saben hacer en tierra extranjera cuando encuentran medios y estímulos”³⁰.

No era sino reproducir el parecer expuesto en la Memoria que servía de introducción al *Catálogo* ilustrado de la Exposición. En ella, Sanchís recordaba el recorrido de la expedición hasta su llegada a Francia y Bélgica y cómo se fue colocando a los obreros en fábricas y talleres.

Fue aquella una laboriosa e ignorada tarea, en la que para obtener las plazas hubo que recurrir a la amistad y recomendación y proceder más de una vez por tanteo hasta conseguir adaptar al nuevo taller al obrero, y viceversa; pues no siempre coincidieron las condiciones de la fábrica disponible con las aptitudes, deseos e ilusiones del pensionado.

³⁰ Sanchís, E., “Los obreros pensionados. Exposición de sus trabajos”, *El Imparcial*, 14-VII-1906, p. 1. Creemos que el aludido “obrero inteligente” era el socialista Matías Gómez Latorre.

Una vez conseguido el taller adecuado, había que luchar para que la satisfacción del obrero fuera completa, con diferentes factores, y, entre ellos, el desconocimiento del idioma, el cambio de herramientas y la nostalgia de la familia. Además el obrero comparaba los procedimientos de trabajo y los resultados obtenidos, y no siempre quedaba convencido de la superioridad sobre los que aprendió desde niño en España.

Por otra parte, pronto aparecían nuevas dificultades

La organización del trabajo en serie de los talleres modernos, no les permitía aprender todo lo que deseaban. Pasaban semanas enteras haciendo la misma pieza, el mismo trabajo: era indispensable cambiar de sección en la misma fábrica o buscar una nueva para adquirir nuevos conocimientos. Esto trajo consigo nueva adaptación.

A veces, aunque Sanchís no lo mencionaba, la rotación provendría de otras causas. Por ejemplo el cambio forzoso de fábrica por carencia de trabajo. Así lo corroboraban trayectorias como la del cerrajero toledano Esteban Patiño, que empezó trabajando en las fábricas de automóviles de Mors y de Charron pasó a la de Revasse, de construcciones mecánicas, luego a la de Weyher-Richemond, constructora de máquinas y automóviles de vapor, a la de Schegel-Coquinol, a la de Ratebade-Lerant, constructora de modelos en bronce para fundición. De todas ellas tuvo que salir por falta de trabajo³¹.

Resaltaba, después, la extraordinaria aptitud de los pensionados en general

Muchos de los pensionados ganaban al poco tiempo el jornal máximo; otros ejercían de contra maestros y algunos eran designados para demostrar en certámenes públicos la rapidez y buena ejecución obtenida con el manejo de las máquinas, obteniendo en las Escuelas industriales francesas el número 1 en la clasificación final de curso, entre una abigarrada mezcla de alumnos de varias naciones³².

Tras esta valoración de conjunto, ponía en valor el interés que podían tener los trabajos que los pensionados presentaban en la Exposición. Eran sólo “una pequeña muestra de lo que saben y pueden”, porque:

³¹ P. Mata, “Una exposición. Los obreros pensionados I”, en *La correspondencia de España*, 17-VII-1906, p. 2. La fuente informativa parece ser el mismo Sanchís.

³² Se refería a Ángel Grané, alumno de la Escuela de Manresa, que con 18 años se matriculó en la Escuela de Roubaix, obteniendo el primer premio de fin de curso. Aún obtendría otros como más adelante indicamos.

Han sido concebidos y contruidos en tres meses, de febrero a mayo. Muchos de ellos se han hecho fuera de los talleres, en el cuarto que habita el obrero, casi sin herramientas y robando al sueño las horas necesarias para realizarlo. Representan, además, en muchos casos un desprendimiento y generosidad que les honra; pues no han reparado muchos de ellos en gastar sus ahorros en materiales, herramientas y alquiler de talleres cuanto han considerado preciso para que esta demostración de sus aptitudes resultara lo más brillante posible.

Al escribir estos párrafos sobre los sacrificios, Sanchís tendría sin duda en mente casos como el de Eulogio del Pino. Este fundidor burgalés tenía retenidos de su pensión 5.000 francos de los que solicitó se le adelantasen 500 para dedicar un recuerdo al Rey fundiendo su busto en bronce, para ello pagaría a un escultor el modelo en barro y él lo fundiría en cera perdida. Se le concedieron, pero al final no pudo culminar su idea al equivocarse por completo “en el boceto” el escultor extranjero³³.

Al final, el conjunto de trabajos que los obreros exponían se acercaba al centenar de objetos manufacturados y al medio millar de dibujos, bocetos y proyectos que podían clasificarse, por oficios afines, en seis grupos: industrias del hierro, de la electricidad, de la madera, tejidos, bellas artes industriales e industrias diversas.

Lo primero que saltaba a la vista al entrar en la nave en que estaban expuestos los objetos pertenecientes a las industrias del hierro eran los automóviles Sanchís³⁴.

El ingeniero jefe de la expedición no se había contentado con dirigir, colocar y aconsejar a los pensionados. A algunos de ellos les había hecho colaboradores de sus proyectos, encargándoles y pagándoles de su particular peculio las piezas de los automóviles de su invención. Así ya en la VIII Exposición de automóviles de París inau-

³³ La cuantía del ahorro acumulado por Del Pino, estaría originada por la muy alta reputación que se había granjeado en la fábrica Bonvillan de París. La fábrica poseía con patente un procedimiento para moldear piezas fundidas. Un día se trató de aplicar el procedimiento a una pieza determinada y tras cinco ensayos no dio resultado. Gastados 4.000 francos en las experiencias, y próximo a expirar el plazo de construcción contratado con una casa inglesa, Del Pino, que llevaba un mes en el taller, se ofreció a realizar la operación y la llevó a cabo con éxito. Sin duda esto influiría en el aumento que detectamos de su salario de 8 a 10 francos diarios entre 1904 y 1905.

³⁴ Sanchís, ingeniero de Caminos adscrito a Fomento seguía de cerca la incipiente industria automovilística francesa, inglesa y estadounidense desde principios de siglo, había asistido al primer salón del automóvil parisino en 1902 y comenzaba a desarrollar sus primeros modelos de diseño y construcción propias.

gurada en diciembre de 1905 figurarían —como primera aportación española a estos certámenes— diversos modelos de coches inventados por Sanchís y contruidos “desde el principio al fin” por obreros españoles pensionados.

Ahora volvía a presentar sus automóviles —todos igualmente contruidos por los obreros expedicionarios— en la exposición madrileña³⁵.

Se trataba del *Triauto*, o Tricar EST, automóvil de tres ruedas para una sola persona, que había destacado ya en el Salón de París³⁶; un cuadríciclo con caja de distribución, modelo *Estafeta de Correos* o comercio; un coche pequeño de cuatro ruedas con dos asientos, uno al lado del otro³⁷; un coche ligero para tres personas³⁸.

La particularidad de estos autos consistía en que el chasis, el bastidor y la caja eran de una sola pieza de acero forjado o estampado, de unos dos milímetros y medio de espesor. Con resistencia y solidez tan grandes como las de cualquier otro automóvil, tenían en cambio la ventaja de ser de construcción mucho más sencilla y de mucho menor peso y coste³⁹.

Para demostrar que su procedimiento podía ser aplicable a cualquier clase de automóvil, Sanchís presentaba también otro modelo para carreras, sin montar, es decir, con sólo el chasis y la caja, contruido por el cerrajero barcelonés pensionado Hermenegildo Gil⁴⁰.

Junto a los coches un buen número de otros artefactos de diversa entidad e interés⁴¹. Entre los de mayor atractivo: un modelo de

³⁵ En la construcción habían intervenido los ajustadores José Tobajas, Gonzalo Fresnedo, Manuel Álvarez, Jesús Rodríguez y César Iglesias; los cerrajeros Arturo García, Esteban Patiño y Hermenegildo Gil; los torneros Francisco Mateu y José Maeso. Además de Miguel Lajusticia, forjador, Emilio Usano, tapicero, Gonzalo Ferrer, electricista y José Rey, latonero.

³⁶ Más estético y elegante que la *motocicleta*, de más fácil manejo y mayor estabilidad. Motor de 4 cilindros y 4 caballos de potencia, consumo de 6 litros de gasolina por cada 100 km.

³⁷ Con seis caballos y medio de fuerza. Por las calles de Madrid alcanzó los 28 kilómetros hora.

³⁸ Motor de cuatro cilindros y ocho caballos de fuerza. Probado con notable éxito y sin percances por las calles y alrededores de París.

³⁹ Propuesta de bastidor-carrocería altamente innovadora pues, por entonces, los fabricantes elaboraban los chasis y los carroceros las carrocerías.

⁴⁰ Sanchís volvería a presentar modelos propios a la exposición parisina abierta en diciembre de 1906. Entre ellos un monopla de carreras capaz de alcanzar 70 km/hora. Consiguiendo vender a Francia la patente de su sistema chasis-carrocería. También esta vez construyeron los coches obreros pensionados. De entre ellos, los metalúrgicos habían estudiado en la *École Normale Professionnel* de París para adquirir el título de mecánicos conductores de automóviles habilitándose como *chauffeurs* a su vuelta a España.

⁴¹ A los que se dedica una amplia descripción y comentario en el trabajo citado en nota 4.

grúa eléctrica para elevar materiales en la construcción de edificios, obra de tres de los pensionados *belgas* el trazador de calderería Rafael Jimeno, el ajustador mecánico Mariano Palomares y Roberto Bartolomé, mecánico electricista. El elevador estaba operativo para los visitantes. También el puente *elevadizo* construido por los ovetenses Luis Medio, cerrajero, y Luis Bernardo Quirós, trazador de calderería. O la máquina de moldear piezas de fundición, sistema Bonvillan, con la que nuestro ya conocido Del Pino, realizaba personalmente demostraciones de funcionamiento.

En cuanto a lo referente a los oficios textiles la pieza más importante era el telar mecánico montado en medio de la nave central, y con el cual Ramón Ciscar tejía todas las tardes en presencia del público unos pañuelos de seda con los retratos de los reyes Alfonso y Victoria⁴².

Era tan grande el número de curiosos que se agolpaban alrededor del mecanismo para verle funcionar, que hubo de colocarse una valla de madera para evitar que la gente entorpeciera sus movimientos.

El telar era catalogable como uno de los más modernos y perfeccionados de los conocidos en Francia. Consta de dos máquinas Vincenzi de 1.320 agujas cada una; pero construidas de tal modo, que sus movimientos se combinaban como si trabajase una sola. Su volumen se aproximaba al de las primitivas Jacquard, de 1.000 agujas, y estaba montada sobre un telar mecánico de dos cajones sistema Diederichs, con algunas modificaciones. Al actuar las dos máquinas a la vez se obtenían tejidos de 75 centímetros de ancho, “primorosos, de un gusto, de una delicadeza, de una elegancia digna de todo elogio”, a decir de los cronistas.

Los dibujos originales para dichos tejidos formaban también parte de la exposición y eran debidos al dibujante en tejidos catalán Esteban Riu, que había estudiado pensionado en la Escuela de Bellas Artes de Lyon⁴³. La brillantez de Riu tenía parangón con el palmarés

⁴² Ciscar había hecho su aprendizaje durante 3 años en la fábrica Catalá, en Valencia, pasando luego a la de los Hijos de M. Grasin, primero como encargado del despacho y después de la preparación de materias textiles. Seleccionado para la expedición al extranjero, se le envió a Lyon y se le matriculó en la *Société d'Enseignement professionnel*, donde estudió el curso 1904-1905, pasando al siguiente a especializarse a la Escuela Municipal de Lyon, verdadera fábrica con 50 telares de todas clases y sistemas en funcionamiento. Allí montó el telar presentado en Madrid.

⁴³ Riu había trabajado en las fábricas de Cots y de Robert de Barcelona. Elegido para pensionado y estando en servicio militar en Manresa, se le computó el tiempo de pensión como servido en filas. Además de los retratos de los Reyes, modelo de los pañuelos que tejía Ciscar, Riu presentaba una serie de cartones con dibujos para estampación de telas y papeles.

del ya comentado, premiado Ángel Grané y de su colega el hilador Pedro Vidal Ripoll ambos *estudiantes* en Roubaix, que también presentaban sus obras⁴⁴.

Destacaban, por último, en esta sección, los trabajos de otro pensionado relevante, el tintorero alcoyano José Pérez Aura, a cuya singular trayectoria hasta devenir contraamaestre en Reims ya hemos aludido.

En cuanto a bellas artes industriales e industrias diversas destacaban las cerámicas decorativas de Francisco Rodríguez Zuloaga y podían también contemplarse varias aportaciones del pintor decorativo Francisco Benlloch, autor asimismo de la composición y dibujo de la portada cromolitográfica del catálogo de la propia exposición. Dos lienzos decorativos y algunos estudios del natural, de su colega Julio Falces. Trabajos en barro cocido del escultor estatuario Manuel Lucena. Un jarrón japonés hecho con mimbres de colores, armazón de 22.000 clavos y exterior compuesto de más de 35.000 piezas, del cesterero Francisco Aguilar...

Propuestas de reforma

A pocos meses de acabada la exposición madrileña Morato, realizaría un amplio balance de esta primera expedición aprovechando sus “relaciones con obreros pensionados” y sus “observaciones personales y directas”⁴⁵.

Partía de la forma de seleccionar los pensionados: que la Junta de entidades obreras y patronales eligiese a los obreros había sido un acierto. Que eligiese los oficios, un error. Las pensiones eran cien; los oficios que se presentaron 247. La Junta tuvo que eliminar oficios, y aun así dejó 41.

La Junta no podía haber hecho otra cosa, porque se le encomendó con urgencia la resolución de un asunto de los que no se resuelven con votos, sino con un complejo y detenido estudio previo.

Así resultaba que habían salido al extranjero oficios que no debieran haber ido. Porque eran susceptibles de llegar a un máximo de

⁴⁴ Varios cuadernos de muestras de distintos tejidos. Los tejidos presentados a la exposición de Madrid por Grané le reportarían meses después un nuevo premio en la exposición internacional de Tourcoing en la que los volvía a presentar en nombre de la Escuela de Artes Industriales de Rubaix.

⁴⁵ J. J. Morato, “Las pensiones obreras. Problema urgente. La elección de oficios. Los peligros de las pensiones”, en *El Heraldo de Madrid*, 12-XI-1906, p. 1.

perfección en España (decoración cerámica, escultura y pintura decorativa y talla). Porque estaban en España tan adelantados como en el extranjero (tonelería y talla). Porque los modos técnicos impuestos, o por el clima o por la índole de las primeras materias, los hace imposibles de recibir perfeccionamientos del extranjero (albañilería). Porque el atraso relativo de no pocas industrias en España depende de lo arcaico de los elementos de trabajo, sin cuya mejora previa los obreros aventajadísimos no producirán ni más ni mejor que los mediocres (la tipografía y quizá el hilado y el tejido en lana y algodón). Esto daba un total de 22 pensiones.

La disparidad de oficios incidía en la escasa eficacia para el adelanto de la industria que cabía esperar del regreso de los pensionados. Diecisiete oficios estuvieron representados por un solo individuo; nueve por dos; cinco por tres; siete por cuatro; dos por cinco, y solo uno por doce. ¿Qué influjo –se preguntaba Morato– pueden tener individualmente un obrero, dos, tres, cuatro, cinco y aún doce, dispersos por toda España?

La dispersión de oficios había supuesto, además, otro inconveniente esencial. Se había nombrado a dos ingenieros para que completaran con enseñanzas teóricas, visitas a museos, certámenes y exposiciones la superior enseñanza que los obreros adquiriesen en sus trabajos o en las Escuelas. Una labor de especialización que era imposible teniendo a su cargo tantos y tan distintos oficios, casi sin conexión alguna entre sí. Esta labor había sido por ello, y muy a su pesar, nula.

Incidía después Morato sobre el riesgo de no retorno de los trabajadores pensionados. Era un tema sobre el que ya se había pronunciado en 1904, a poco de iniciadas las expediciones⁴⁶.

Entonces había resaltado que junto al riesgo directo de no retorno existía el de que, al volver, no encontrasen ocupación adecuada a sus nuevas y superiores aptitudes, por efecto de los bajos salarios y del deficiente desarrollo industrial en España y retornasen al extranjero. Al comprobar que casi todos habían doblado el salario, o poco menos en un breve espacio de tiempo, se podía prever el peligro de que, al final, sólo regresasen a España los peores obreros, quedando fuera los mejores.

La pensión devendría, por tanto, una especie de prima a la exportación de los obreros más hábiles. Todo lo contrario de lo que se buscaba.

⁴⁶ Morato, J. J., “En el extranjero. Los obreros pensionados”, *El Heraldo de Madrid*, 19-V-1904, p. 1.

Para Morato, lo bajo de los salarios sería siempre “un factor disolvente” en nuestro país. Factor que, más pronto que tarde produciría sus efectos, y los que volviesen con anhelos de trabajar poniendo en práctica su superior capacidad, poco a poco emigrarían, quedando sólo los que encontrasen colocaciones excepcionales, o los mediocres.

Urgía, por tanto, preparar las cosas para que pasados dos años los buenos obreros que regresasen hallasen, no sólo ocupación concorde con sus facultades, sino medios eficaces de difundir su superior cultura profesional.

Porque por otra parte, había que organizar las pensiones de tal modo que los obreros, juntamente con la instrucción profesional, adquiriesen conocimientos teóricos, o los ampliasen, y condiciones pedagógicas para que los difundiesen en España.

En dos años, apuntaba, pueden organizarse en España Escuelas profesionales, y sin darles privilegios, éstos podrían llevarse las plazas de profesores técnicos. Para ello, avanzaba, habría que seleccionar a los obreros que se enviase y buscar la mayor homogeneidad en los oficios pensionados.

Pasados los dos años, al acabar el periodo de pensiones, Morato seguía manteniendo sus planteamientos en lo referente a la necesidad de rentabilización pedagógica de los pensionados, pero había modificado su criterio respecto al riesgo de retorno. Ahora lo consideraba, por varias razones, “menor de lo que se cree”⁴⁷.

El ahorro obligatorio que la retención de haberes imponía, significaba para algunos oficios, poder montar un modesto taller, que la superior habilidad del dueño haría prosperar. Quizá pasasen de 27 los oficios en los que para montar un modesto taller no hacía falta un capital crecido. Por otra parte, había en Francia y Bélgica –sin contar los oficios excluidos por el párrafo anterior– unos diez obreros que habían llevado a sus esposas. Éstas, rebeldes a la aclimatación, anhelaban volver a España.

Además había obreros que, si aprovecharon el tiempo, pensaba Morato, encontrarán de seguro en España salarios tan altos como los que ahora ganan, y por lo que sabemos de sus condiciones, de su aptitud y por las necesidades de nuestra industria, muy bien pueden calcularse éstos en 30. (Los electricistas, trazadores de calderería, impresores, fotograbador, tintorero, tejedor en seda, dibujante en tejidos, curtidor, zurrador y acaso once obreros metalúrgicos.)

⁴⁷ Morato, J. J., “Las pensiones obreras. La elección de oficios”, *El Heraldo de Madrid*, 23-XI-1906, p. 1.

Estos tres grupos daban un total de 67 individuos, a los que cabía agregar los obreros de profesiones artísticas y los albañiles.

Seguían una serie de consideraciones sobre la forma de rentabilizar las pensiones. La premisa de partida era que dado lo limitado de los recursos, el Estado no debía enviar al extranjero otros obreros que aquellos que la industria nacional realmente necesitase.

Así se logran dos cosas: primera, gastar reproductivamente el dinero; segunda, que desaparezca por completo el riesgo de que se queden en Francia o en Bélgica los obreros más útiles, los que mejor aprovecharon el tiempo, aquellos que hay más interés en reimpatriar.

¿Cómo podía saberse qué obreros necesitaba *realmente* la industria nacional? Sencillamente averiguando qué obreros extranjeros hay en España y enviando a los españoles para que aprendan las especialidades que aquellos practican.

Dado que España era quizá el país de Europa que peor retribuía la mano de obra, razonaba Morato, los pocos o muchos extranjeros que llegaron a través de contratos especiales, que les aseguran un jornal superior al que gozaban en su patria, y se les ha llamado en estas condiciones porque eran absolutamente necesarios.

¿Qué obreros eran, pues, los que de veras se necesitaban?

Existe una entidad —escribía Morato— que puede decirlos con absoluta y *desinteresada* precisión: el Instituto Geográfico. Sólo el censo de la población extranjera clasificada por profesiones nos dirá científicamente la verdad estricta.

Y este mismo censo nos diría qué especialidades son las que reclama nuestra industria con más perentoriedad y facilitaría de este modo la formación de grupos homogéneos, haciendo así fácil la labor pedagógica de los ingenieros.

Una buena elección de los oficios que deben pensionarse y una hábil e inteligente gestión en el desarrollo de sus pensiones lograría crear las especialidades que faltasen, y los trabajadores no renunciarían a volver a España al tener aquí muchas probabilidades de ganar salarios aún más altos que los que se pagaban en el extranjero.

Pasaba después revista a otros aspectos de las pensiones. En cuanto a la colocación de los obreros en el extranjero afirmaba

Fueron los actuales jefes de la expedición a Francia y Bélgica, y sin otro auxilio que el de tal cual español de buena voluntad y el de algunas autoridades diplomáticas —no todas—, [quienes] colocaron en unos cinco meses a

los 100 obreros, los más en buenas Casas; como el Estado no les auxilió, la tarea fue larga e ingrata.

El Estado tenía medios sobrados de ahorrar a este personal tiempo y energías. El Estado era consumidor de productos extranjeros; tenía derechos y deberes con las compañías de ferrocarril y alguna de navegación; era cliente de fuertes empresas, grandes importadoras de productos; podía imponer deberes a los representantes de España en otros países.

¿Por qué no emplear todo este influjo en redimir, en lo posible, a los ingenieros de la tarea de agentes de colocación? ¿Por qué lo que habían realizado algunas autoridades diplomáticas graciosamente no lo habrían de hacer por deber en el futuro? Había que disminuir en mucho los casi cinco meses que tardaron los ingenieros en colocar cien hombres.

En suma: había que pensionar sólo a los obreros que realmente necesitase nuestra industria; los grupos que se enviasen debían ser lo más homogéneos posible y había que facilitar su colocación en buenas fábricas, talleres y manufacturas. Pero al mismo tiempo debían imponerse deberes al personal directivo y al dirigido, e imponerlos clara, concreta y detalladamente, para que hubiera una acción pedagógica paralela con la enseñanza práctica.

Partiendo de estas consideraciones Morato esbozaba lo que, “en nuestra opinión, deben de ser las pensiones”⁴⁸.

Se habían cometido tres tipos de errores fundamentales que no debieran volverse a producir: se había tolerado que los pensionados pudieran o no cambiar de taller. Así, al finalizar su pensión, algunos podrían haber trabajado todo el tiempo en la misma casa, y quizá en la misma especialidad. Se había permitido asimismo que otros buscasen, no el taller que más conviniera a su perfeccionamiento, sino aquel que mejor retribuyera su trabajo. Y, por último, sólo como excepción, los obreros pensionados que trabajaban en Francia habían trabajado también en Bélgica y viceversa.

Esto ni debía ni podía mantenerse. Al extranjero, no podía irse ni a ganar buenos salarios, ni a estancarse en un taller, ni siquiera en una población, sino a ver qué superiores condiciones tenía fuera de aquí la mano de obra para que fueran imposibles ciertas industrias y otras solo pudieran vivir al amparo de aranceles.

⁴⁸ J. J. Morato, “Las pensiones obreras. Errores fundamentales...”, *El Heraldo de Madrid*, 2-XII-1906, p. 1.

Y como esto, por la organización del trabajo y por el natural recelo de directores y jefes de fábricas, no puede verse ni en una casa ni en dos, y como si las industrias minera, siderúrgica, textil y de electricidad, por ejemplo, de Francia, superan a las españolas en un respecto, las de Bélgica las superan en otro, de ahí la necesidad absoluta de un cambio racional y metódico de fábricas y de países, y el que deba mirarse la cuantía del salario como cosa muy subalterna.

Había, pues, necesidad de imponer una rigurosa disciplina a los pensionados, haciéndoles entender que irían por donde debieran ir, no por donde conviniese a su mal entendido interés del momento.

Estrecha disciplina de los obreros a la que correspondería una bien determinada serie de deberes de los directores a los que se debiera relevar de tareas administrativas para que se dedicasen a lo principal de su cometido: ser los guías avisados de todos y de cada uno de los obreros. Para ello se les obligaría a que organizaran conferencias, cursos cortos y muy especializados, visitas a museos, fábricas, escuelas de oficios, exposiciones y concursos, y también deberían exigir que cada obrero les diese noticias de sus observaciones, tanto para corregirlos como para ver cómo aprovechaban el tiempo. Y de este aspecto de su actividad deberían también dar noticia.

Asimismo debieran gestionar el ingreso en escuelas profesionales de aquellos obreros en quienes descubriesen aptitudes pedagógicas, y no para ganar primeros puestos y medallas y premios —lo que siempre estaría bien— sino para que aprendieran a enseñar, para que completasen, con el estudio de los métodos, sus especiales aptitudes docentes.

“Por su gran costo y escaso alcance”, había que desechar experiencias como las de la exposición realizada meses antes, pues sus resultados no compensaban su costo en dinero y trabajo. En su lugar, cabía obligar a cada obrero a escribir un trabajo en el que constaran sus observaciones personales —de gran utilidad para sus compañeros de profesión— que podrían imprimirse y distribuirse a las Sociedades y a las poblaciones obreras. De este modo, con escaso dispendio, se centuplicaría el efecto real de las pensiones.

Preocupación central de Morato era que fuesen *reproductivas* para la riqueza nacional “las 900.000 pesetas consignadas en los tres últimos años para este servicio”⁴⁹.

Y en busca de esa rentabilidad, se podía elegir a los pensionados más inteligentes y, subvencionados por el Estado, ponerlos a disposi-

⁴⁹ J. J. Morato, “Las pensiones obreras. El regreso de los pensionados...”, *El Herald de Madrid*, 30-XII-1906, p. 2.

ción de Centros y Sociedades obreras, y aun a la de fábricas y talleres, con la obligación de dar lecciones teóricas y prácticas.

No sería grande el gasto pues no se trataba de subvencionar a todos, sino a los mejores, excluyendo, además, a los de ciertas profesiones artísticas que tienen escuelas especiales.

Percibe hoy cada pensionado al año 1.800 pesetas, razonaba Morato, y consigna el Estado en presupuesto 3.000; es decir, que en personal directivo y administrativo, material, viajes, etc., se van 1.200 pesetas por obrero, o se reintegra dinero a la Hacienda. Con 2.200 pesetas por obrero al año —y está dotado el servicio con esplendidez, aunque sin despilfarro— hay bastante, y así sobran 80.000 pesetas, para gratificaciones y viáticos de los obreros encargados de la enseñanza ambulante.

Con 80.000 pesetas se podría sostener en buenas condiciones a los veinte obreros mejores y más necesarios, y con estos veinte obreros estaría resuelto el problema de la reimpatriación. Para lo futuro, si se mandaban los obreros que debían mandarse según sus indicaciones, no habría problema.

De los análisis y comentarios de Morato se desprendía que había estudiado a fondo la cuestión en todos sus aspectos. Esto le permitía aventurar un “apunte o boceto de [nueva] organización”.

En cuanto a la elección de obreros y dado que no había tiempo para determinar científicamente los que habían de enviarse el año próximo recomendaba mandar por partes iguales de las tres industrias que en sentir nuestro tienen mayor porvenir en España: siderurgia, minería y electricidad, y quizá estampado litográfico y tipográfico y fotograbado, prefiriendo en la electricidad a los mecánicos.

Los países indicados para las pensiones seguirían siendo Francia, Bélgica y, si acaso, la Suiza romanda, pudiéndose autorizar que el tercer año, a quienes se les concediese, pudiesen dirigirse a cualquier país de Europa donde realmente haya que aprender.

La retención de salarios no debía superar los 500 o 600 francos, lo estrictamente preciso para que a su regreso a España puedan sostenerse hasta encontrar trabajo.

Reforzar el personal directivo de dos ingenieros con dos administrativos.

Dar carácter permanente a la Junta con obligación de reunirse por lo menos una vez al mes manteniendo entre sus variadas atribuciones seguir determinando los oficios que deberían ser objeto de pensión en el futuro.

La Junta asesorada cuando sea preciso de personas peritas, será la encargada de resolver qué memorias y trabajos son merecedores de

ser impresos y repartidos, y tendrá a su disposición una cantidad para distribuirla en premios a los diez o doce obreros de mayor mérito y de más aplicación.

Para las pensiones, personal, material, viajes, impresión de memorias, premios, enseñanza ambulante y los pocos gastos que ocasionase la Junta se consignarían 325.000 pesetas —aunque debería aumentarse la cuantía de la pensión, no va incluía el aumento—, de las cuales los años impares sobrarían 20.000, pues no habría ni premios que otorgar ni memorias que imprimir.

En resumidas cuentas, las pensiones obreras debían “salir de la condición de ensayo para entrar en la categoría de servicio organizado”.

A los pocos meses el sistema se remodelaba al prepararse la convocatoria de la segunda expedición de obreros. Las reformas no irían por derroteros muy distantes de las propuestas moratianas.

Las reformas de 1907

El 25 de mayo de 1907 finalizaba el plazo de prórroga de algunas de las pensiones concedido en febrero del año anterior. Por ello, el ministerio teniendo presente “la conveniencia y utilidad” de las pensiones “para la industria y el país en general”, y habiendo crédito “consignado en el presupuesto vigente”, disponía que, sin perjuicio de las modificaciones y reformas que pudieran hacerse en este servicio en el presupuesto de 1908, se procediese a la organización de una segunda expedición de pensionados⁵⁰.

La expedición sería de 88 obreros, que con las doce pensiones aún subsistentes por prórroga de la primera expedición de 1904, alcanzaban la cifra de los cien establecidos en el decreto de 1903.

La Real Orden dejaba sin modificaciones lo referente tanto a la cuantía de las pensiones, a los países a los que irían destinados y al pago por el Estado de los gastos de viaje de ida y vuelta de los pensionados, como a la edad de éstos.

Había un punto sin embargo totalmente renovador respecto a la convocatoria anterior. Gasset había establecido que para solicitar las pensiones “no hay límite de especialidad”, estando comprendidas en la convocatoria “todas las industrias, todo trabajo manual”,

⁵⁰ Real Orden de 18 de abril de 1907, de Augusto González Besada, *Gaceta de Madrid*, 21-IV-1907, pp. 284-285.

encargándose de la selección una Junta nombrada *ad hoc*. Ahora González Besada asumía una de las innovaciones planteadas por Morato.

Por un lado, el Estado aceptaba que había que circunscribir la convocatoria a determinados oficios y fijaba cuáles habían de ser éstos y el número de plazas por oficio:

Habiendo demostrado la práctica la conveniencia de señalar las industrias y oficios y el número de obreros que cada uno deba comprender, se designan para la próxima expedición los siguientes: industrias metalúrgicas, especialmente de hierro, 15 obreros, de electricidad, 10; de los automóviles, 7; de la maquinaria en general, 6; de las agrícolas (vinicultura y derivadas de la leche), 14; de las textiles, 12; de tintorería y estampado de tejidos, 8; de fotograbado, estampación, fototipia y litografía, 10; del vidrio, 6.

Por otro, modificaba también la forma de seleccionar los pensionados entre los solicitantes. No se haría a través de una Junta sino que

Harán la designación y propuesta de los obreros que han de ser pensionados los patronos, dueños de taller y fábricas de los correspondientes oficios con las Sociedades obreras similares de ellos, donde las hubiera, para lo cual se formarán Comisiones en la forma que indiquen los Gobernadores civiles de las provincias respectivas, con arreglo a las instrucciones que dará la Dirección general de Agricultura, Industria y Comercio a dichas Autoridades.

Las Cámaras Agrícolas y, si no existieran en las localidades correspondientes, las Sociedades y Sindicatos de Labradores harán la designación y propuesta de los obreros de su especialidad.

Para asegurar la reinserción de los trabajadores una vez finalizadas sus pensiones se establecía, por otra parte, que

Los patronos de los centros fabriles y de talleres industriales y las entidades agrícolas que hagan los nombramientos de los obreros que han de ser pensionados fijarán, de acuerdo con éstos, las condiciones necesarias para el regreso a España al término de la pensión.

En todo caso la R. O. de abril no parecía sino un primer avance de una reflexión que estaba en curso en el ministerio y que poco tardaría en formalizarse de forma mucho más desarrollada y completa, a través de otra nueva normativa.

Efectivamente, a los dos meses, González Besada pasaba a la firma regia, un Real Decreto sobre la materia⁵¹.

Los contenidos de la nueva normativa se justificaban ampliamente en la exposición de motivos que devenía así en una reflexión de conjunto sobre la materia.

Partía el ministro de considerar la normativa de Gasset, como “un ensayo” que había tenido “en su general cumplimiento, lisonjeros resultados”. No obstante, al ser una obra de “tanta entidad” su organización “ha menester asiduos cuidados, atención suma y constante perfeccionamiento”, basándose en “la experiencia adquirida en la primera expedición”. La razón de ser del nuevo Real Decreto estribaba, pues, en que había que “corregir deficiencias notadas, mejorando lo ya hecho hasta donde sea posible”, con el objetivo de que los obreros pensionados “adquieran mayores conocimientos y tengan resultados más prácticos”.

La primera de las deficiencias aducidas era la de la cuantía de las pensiones: “Es evidente que resulta exigua la pensión de cinco francos” se decía sin tapujos. Y lo era por varios motivos.

En primer lugar, “la pequeñez de la remuneración”

es una de las causas presumibles de la ausencia de solicitudes de mayor número de obreros adelantados, precisamente los que más podrían aprovechar las pensiones, y que, ganando aquí buen jornal no quieren buscar lo incierto en el extranjero.

Además, los pensionados

sobre todo en la primera época, y mientras no se acomodan al medio, pasan bastante tiempo sin salario o lo ganan muy pequeño, y sólo tienen para sostenerse ellos y sus familias la pensión del Estado, insuficiente para cubrir las necesidades, sobre todo en ciertas localidades, donde la vida es cara y difícil a los extraños al país.

Ambas cosas tenían efectos negativos para el logro “del primordial objeto” de las pensiones —“perfeccionar lo sabido y adquirir nuevos conocimientos por todos los medios posibles”— al hacer que

busquen de preferencia los talleres donde se trabaja más, no donde mejor se trabaja, y que se estacionen ejecutando siempre la misma clase de obra, sin

⁵¹ Real Decreto de 16 de junio de 1907, *Gaceta de Madrid*, 18-VI-1907, pp. 1084-1086.

perfeccionarla ni variar los sistemas de llevarla a cabo, cuando la índole de la enseñanza requiere frecuentes cambios de taller y de métodos de trabajo para aprender cosas nuevas.

Por tanto, “para mejor cumplir sus fines educativos” convenía elevar de cinco a seis francos diarios las pensiones.

Junto al montante de las pensiones se señalaba otro “inconveniente de mucha cuantía”, “el número excesivo y multiplicidad de oficios” –recordemos los 41 oficios representados en la primera expedición– que

hacen en extremo heterogénea la expedición obrera, impiden la agrupación metódica de los individuos por profesiones afines y perturban las enseñanzas que aparte de las peculiares de los respectivos talleres deben tener los obreros, siendo guiados a constantes visitas a museos, fábricas, exposiciones, concursos y excursiones variadas y oyendo conferencias y lecciones, dándoles carácter muy especial y procurando su asistencia a Escuelas prácticas y de aplicación cuyos fines no pueden lograrse sino limitando el número de oficios, señalándolos de antemano, para que cada uno sea homogéneo y conste de todos los más individuos posible, y procurando elegir los que, ya existentes en España, aunque se refieran a industrias adelantadas, necesiten perfeccionamientos, y los que sea preciso implantar nuevos, cuando los datos e informaciones recogidos demuestren su posible utilidad y conveniencia.

Se mantenía por ello para la próxima expedición de 1908 la elección de oficios y número de plazas por cada uno de ellos que se había avanzado en la R. O. de abril. El método se repetiría para sucesivas expediciones⁵².

Como tercera cuestión, González Besada abordaba lo que no dudaba en catalogar como “punto muy delicado”, el referente a la forma de elección de los obreros. El ministro afirmaba paladinamente que las pensiones eran, ante todo, “un medio de enseñanza más superior y un procedimiento educativo”, de excelencia hartamente demostrada que debía destinarse

no a principiantes ni aprendices, sino a los obreros más expertos y adelantados, a los que conocen bien su oficio y lo practican con esmero y saben de

⁵² Para las expediciones sucesivas se fijará previamente por la Sección de Industria del Consejo permanente de la Producción la industria que convenga perfeccionar mediante el envío de obreros al extranjero, el número de éstos por cada industria y la distribución de los mismos entre las comarcas donde aquellas se hallen establecidas [...] (Art. 8°).

él cuanto aquí puede saberse, por lo cual deben ir a países más adelantados en busca de nuevas enseñanzas y mayores progresos para luego implantarlos en España o poder desarrollar iniciativas que vengan de fuera a establecer industrias o explotaciones de nuestras producciones naturales.

Por ello, cabía considerar las pensiones como “obra emancipadora” al poner a nuestros trabajadores en condiciones de suplir con ventaja a los extraños, “en tanto número ocupados sin provechos para el país”.

Era, pues, necesario cuidar la elección de obreros. Así, una vez señalados por el Estado los oficios que habían de integrar cada expedición, se precisaba

atender a los merecimientos individuales, procurar que durante la pensión haya frecuentes comunicaciones con los talleres de donde procedan, y que al regreso encuentren desde luego ocupación y trabajo en su mismo oficio.

Para ello se mantenía el sistema ya adelantado en la R. O. de abril de confiar a los patronos y dueños de fábricas, unidos a las Sociedades obreras similares, y a las Cámaras agrícolas tratándose de los trabajadores de su especialidad, la designación de obreros, que serán siempre de los más expertos y adelantados⁵³.

A los pensionados se les imponía la obligación de comunicar mensualmente tanto a la Delegación de Inspección como “al patrono que los haya propuesto, los trabajos personales realizados, con todo detalle, y al final de la pensión redactarán una memoria documentada que justifique su labor”. Se trataba de que los patronos tuvieran una constante comunicación con *sus* obreros y se enterasen de sus adelantos, dado que el Real Decreto establecía que al partir para el extranjero se otorgase una especie de contrato, por el que el obrero se obligaba a regresar al término de la pensión y el patrono a conservarle el puesto en el taller, arreglado a las calidades de su trabajo. Todo ello, con garantías de cumplimiento por ambas partes y actuando los Consejos provinciales de la Producción como tribunales arbitrales con fallo ejecutivo.

Junto a las sustanciales modificaciones en cuanto a las pensiones de los obreros, González Besada introducía otra novedad. Con su

⁵³ “La elección de los obreros se hará por los respectivos Consejos provinciales de la Producción y por las Cámaras agrícolas de la provincia, que pondrán de acuerdo a los patronos interesados con las Asociaciones obreras correspondientes a cada industria o sus similares que existan en los Centros fabriles que deban designar operarios” (Art. 8°).

propuesta pretendía que las pensiones, más allá del ámbito de los obreros, se extendieran también “a los que en todo género de industrias han de ser sus directores”, es decir, los ingenieros.

Partiendo de que el Estado debía realizar diversas tareas conducentes a mejorar y hacer progresar las enseñanzas técnicas, “entre los procedimientos cuya ventaja está demostrada —exponía el ministro— debe incluirse el de la permanencia en el extranjero de los que las profesan y de los que las estudian con ánimo de practicarlas”. Por ello, dentro de los límites presupuestarios, consideraba que debían hacerse extensivas las pensiones a buscar adecuados complementos prácticos a las enseñanzas de nuestras Escuelas especiales, donde los alumnos adquieren extensa cultura científica y los fundamentales elementos de sus variadas aplicaciones.

Se trataría de que los alumnos de las Escuelas de ingenieros, inmediatamente de terminar su carrera, “ya en posesión de una buena suma de conocimientos científicos sólidos, vayan a otros países más adelantados que el nuestro y traigan elementos nuevos para acomodarlos a este ambiente, sacando de ello considerables provechos en todos los órdenes”.

Es un buen sistema para que se determine la personalidad de los noveles Ingenieros el que desde las Escuelas respectivas se trasladen al extranjero, vivan y trabajen en otro medio, traigan aires de fuera y adquieran aquel sentido práctico de la realidad, tan provechoso en la vida de los individuos y de los pueblos. Ensanchar los conocimientos adquiridos, abrir horizontes a la juventud, estimularla con grandes ejemplos, avivar su ingenio, excitar sus entusiasmos y encaminarla hacia la práctica de lo bien aprendido es, seguramente, obra meritoria de gran valía.

Ahora bien, como por razones presupuestarias no podía pensarse en enviar “al extranjero, en masa, a todos los alumnos” que cada año acabasen la carrera, ni mantenerlos dos años como ocurría con las pensiones obreras, *parecía* mejor comenzar la reforma limitando el número de pensionados y restringiendo el tiempo de pensión, y, sin desechar aumentos progresivos, en vista de los resultados obtenidos y de lo que permitiesen los recursos públicos,

para el año próximo de 1908 podrían concederse 15 pensiones destinadas a los alumnos que terminan su carrera en las Escuelas de Ingenieros, eligiendo a los más distinguidos de las correspondientes promociones”⁵⁴.

⁵⁴ “Desde 1° de enero de 1908 se establecen 15 pensiones de prácticas en el extranjero para alumnos Ingenieros que cada año terminen sus carreras en las Escuelas de Ingenieros de Minas, Montes, Agrónomos” [...] (Art. 1°) “El número de alumnos

Cada ingeniero percibiría 300 francos mensuales. La duración de sus pensiones sería de tres a seis meses y a las Escuelas correspondientes les competería fijar en qué habían de consistir las prácticas cada año y en cada especialidad de los pensionados, que ellas mismas designarían, prefiriendo los más distinguidos de las promociones del último año de la carrera⁵⁵.

No existía para el caso de los ingenieros ninguna cláusula respecto a su vuelta a nuestro país.

Además de introducir un nuevo tipo de pensión, el Real Decreto conectaba de forma específica y jerárquica “la expedición obrera con la de los Ingenieros, que deben comunicarse entre sí, y en cierto modo ser éstos directores de los primeros”.

En cuanto a la elección de localidades y lugares en que las prácticas habían de llevarse a cabo, por más que conviniese variarlas cuanto fuera preciso, conforme a la índole de los trabajos y estudios a que se consagren los pensionados, se consideraba natural prescindir de las grandes poblaciones, prefiriendo las comarcas industriales de mucha actividad, prósperas y adelantadas.

Por otra parte se decidía establecer en Ginebra, que es ciudad cosmopolita muy adelantada, el centro de las dos expediciones, creando allí una Delegación especial encargada de organizar, administrar y vigilar las mismas con arreglo a las instrucciones y programas de trabajo que se adoptasen, siendo de libre elección ministerial el nombramiento del Jefe, persona de reconocido mérito y bien acreditada competencia, conocedor de las industrias y aplicaciones de la ciencia en el extranjero, y el de los dos auxiliares necesarios.

Para todo ello se habían de tener siempre presente los objetivos primordiales de las pensiones. Si para los obreros era perfeccionar los medios propios del trabajo manual y la habilidad artística y aprender cosas nuevas, para los ingenieros consistía en la práctica complementaria de los conocimientos adquiridos, con intento de dominar su aplicación en la especialidad a que cada uno se dedicara, eligiendo dentro de las limitaciones necesarias, los medios de hacerlo.

Con tales premisas se desarrollaría la segunda expedición. Iniciaba ésta su andadura con dos tandas de obreros que salían para Francia y

pensionados por cada una de las Escuelas será: cinco de Minas, cinco de Montes y cinco de Agrónomos. Este número se ampliará en años sucesivos si los resultados obtenidos aconsejaren la consignación en presupuesto de mayor crédito” (Art. 5º).

⁵⁵ “La elección de los alumnos ingenieros [...] se hará por las Escuelas respectivas, de entre los de las promociones, y si no hubiera orden numérico en ellas, o no conviniere a algún alumno realizar el viaje, se designarán los de mayores méritos” (Art. 6º).

Bélgica desde Madrid y Barcelona el 15 de agosto –54 pensionados– y el 3 de septiembre de 1907, los 34 restantes⁵⁶. De la problemática que hubo de enfrentarse en su trascurso se sacarían nuevas enseñanzas que llevaban a que un nuevo replanteamiento del sistema.

La nueva normativa de 1910: la Junta de Patronato

La tercera expedición no diferiría de las anteriores: contaría con nueva normativa. Se trataba esta vez de un Real Decreto que José Calbetón, a la sazón ministro de Fomento, pasaba a la firma regia el 27 de mayo de 1910 y que regularía la expedición con inicio previsto en octubre de ese mismo año⁵⁷.

Las pensiones de ingenieros sufrían escasas variantes. Seguirían siendo quince por expedición, distribuidas cinco por cada una de las tres Escuelas; la duración se mantenía de tres a seis meses improrrogables cada año; el Estado seguía costeando los gastos de desplazamiento... Sólo se introducían concreciones en cuanto a la forma de elección de los pensionados por parte de las Escuelas y sus claustros, dando de plazo el 1 de diciembre para que enviasen tanto los nombres y vecindad de los elegidos como “el programa de prácticas que a juicio de las respectivas Escuelas deban ser ejecutadas por los alumnos en el extranjero”.

Sin embargo, en las pensiones para obreros, Calbetón realizaba cambios sustanciales. Cabía hablar de una nueva refundación.

De entrada se reducían de cien a ochenta las pensiones obreras. De mayor calado era que su duración pasaba de ser de dos años a dos años y tres meses, improrrogables pero pudiendo extenderse por otros seis meses a quienes –en un máximo de diez– hubiesen sobresalido en sus estudios y deseasen seguirlos en Inglaterra y Alemania. Este “periodo de pensión extraordinario” era lo que el Ministro catalogaba en la Exposición de motivos, del Decreto, como “especie de Doctorado para los más sobresalientes”.

¿A qué obedecía la ampliación en tres meses del periodo normal de pensión? Aquí radicaba una de las innovaciones fundamentales del Decreto. Calbetón dividía el periodo de pensión en dos.

⁵⁶ La despedida en Cataluña de la primera tanda –en la que figuraban 24 obreros de Barcelona– sería especialmente relevante con un acto público en el Paraninfo de la Universidad y un banquete en el Tibidabo. Sobre esta expedición véase nuestro trabajo citado en nota 4.

⁵⁷ Real Decreto de 27 de mayo de 1910, *Gaceta de Madrid*, 28-V-1910, pp. 402-405.

Un primer trimestre de preparación en la propia España “para que vayan al extranjero preparados convenientemente los obreros designados y no pierdan allí un tiempo precioso para su educación”.

Otro de dos años que seguía teniendo los fines asignados a las pensiones desde el inicio de las expediciones.

La Junta Central de Patronato, que crea este Real Decreto, propondrá al Ministerio para cada expedición el punto, la organización y la forma en la que se ha de dar la enseñanza en este primer periodo, y después de aprobado el plan por aquél, se encargará de su dirección y ejecución.

En el punto de concentración [los elegidos] recibirán lección diaria de la lengua francesa, clases elementales de tecnicismo industrial y otras análogas, según programa que al efecto formará la Junta Central de Patronato [...] y sin perjuicio de que asistan diariamente a las fábricas, talleres y establecimientos que les fueren designados.

Se trataba de elevar a la par que homogenizar los niveles de preparación y conocimientos previos a la partida y agilizar la integración –aprendizaje del idioma– en la línea ya sugerida años atrás por Morato⁵⁸.

Pero el Decreto tenía otras novedades de amplio calado. Como se aprecia por lo transcrito, se creaba un nuevo organismo de carácter permanente: la Junta Central de Patronato llamada a ser órgano gestor clave de todo lo referente a pensiones y pensionados en el futuro⁵⁹.

La Junta había de constituirse inmediatamente en Madrid para asumir todo lo referente al “régimen, administración y cuanto concierna a las expediciones de Ingenieros y obreros pensionados” en el futuro. La integraban como presidente, el presidente del IRS y tenía como vocales natos a los presidentes del INP y de la Junta de Ampliación de Estudios, además de a un vocal designado por el IRS en representación de los obreros y cinco de libre nombramiento del Ministerio de Fomento, de los que cuatro habrían de ser ingenieros que se hubieran distinguido en sus Cuerpos.

Las atribuciones de la Junta Central eran amplísimas. Respecto a la elección de los obreros pensionados, a la que más adelante alu-

⁵⁸ En nuestro trabajo citado en nota 4, analizamos contenido y desarrollo las enseñanzas y formación impartida esta vez en Barcelona.

⁵⁹ Idea postulada ya años atrás en un editorial de *El Heraldo*: “lo que importa es establecer patronatos permanentes” basados “en la *competencia* de los miembros del patronato y en su perfecta, absoluta, *autonomía*”, competencia en cuanto a *técnica industrial* y *pedagogía social*, pues debería obrar a modo de tutor y de guía inteligente, de verdadero padre de los obreros. (“La expedición obrera”, *El Heraldo de Madrid*, 22-V-1907, p. 1).

dimos, la Junta se encargaba “de seleccionar el personal que elijan los Centros electores y de proponer en definitiva al Ministerio los nombres de los obreros que hayan de formar parte de la expedición”.

Por otra parte era la responsable “de dirigir la preparación de los expedicionarios en España, proponiendo previamente al Ministro cuanto tienda a este fin” como vimos con anterioridad.

Así mismo era de su competencia

“dirigir al extranjero a los obreros que hubiesen terminado el periodo de preparación, encaminándolos hasta que se pongan a la orden de la Delegación directiva que allí resida, y estará en continuo contacto de la mencionada Delegación para que la labor de ésta resulte todo lo eficaz que debe ser y puedan transmitirse al Ministro cuantas noticias sean necesarias, y que al final de la expedición y mientras ésta dure se forme juicio exacto de su resultado”.

A la vez, en la Junta residía la competencia de inspeccionar y vigilar la organización y trabajos de la Delegación directiva en el extranjero, así como la de proponer al Ministro en su caso las reformas que considerase oportuno tanto en el régimen de la Delegación como en el de la expedición misma, en las plantillas del personal de aquella, en los programas de enseñanza y en cuanto considere más oportuno para el éxito de la expedición.

Se le otorgaba también la facultad de proponer al Ministro cuantas reformas estimase convenientes en cuanto al régimen de elección de los expedicionarios, organización de las expediciones, etc.

Serviría, por último, de cuerpo consultivo, capacitado además para ejercer cuantas facultades especialmente le fueran delegadas por el Ministro de Fomento.

La composición y atribuciones de la Junta Central, le daban una solidez y empaque difícil de igualar al integrarla los presidentes de los tres organismos autónomos permanentes más importantes de la administración social del Estado.

No era nada extraño, pues, la Junta de Patronato parecía concebida —y así lo reconocerían sus integrantes en la primera memoria de su gestión— para que “moviéndose dentro de una cierta autonomía, interpretara y diera cumplimiento a lo que se prescribe en el citado decreto”.

Junto con la creación de la Junta Central y bajo su control se reestructuraba el papel de los Jefes de expedición en el extranjero dotándoles de medios y estructuras nuevas respecto a expediciones anteriores.

De entrada, el llamado “Centro de Delegación especial que ha de vigilar las prácticas de los Ingenieros pensionados y atender la expedición de obreros en el extranjero”, ya no habría de ubicarse en

Ginebra sino que tendría su residencia oficial en Bruselas o Lieja, a elección del director, y una sucursal en París.

La Delegación se compondría de un delegado jefe, ingeniero de notoria competencia y práctica en fábricas o talleres, al que se le dotaba de seis auxiliares, tres para la sede belga y otros tres para la parisina.

El delegado estaba, a su vez, capacitado para contratar a dos auxiliares profesores de apoyo uno en París y otro en Bélgica para perfeccionar a los obreros en el conocimiento del francés y en el tecnicismo de sus oficios, y para enseñarles las materias más convenientes a su aprovechamiento. Obviamente en manos de la dirección en el extranjero quedaba la gestión y gobierno de los pensionados en el extranjero. Y para ello se le dotaba de las cantidades necesarias.

Era responsable de su inspección y vigilancia constante. Debía distribuirlos en los centros fabriles o agrícolas de Francia y Bélgica y proporcionarles los medios posibles para su instrucción teórica y práctica, y la entrada y estudio en talleres, fábricas, astilleros, arsenales, laboratorios, granjas agrícolas, establecimientos de floricultura y horticultura y demás centros que a su juicio pudieran servir de enseñanza a los expedicionarios.

Debía recabar de los obreros comunicación mensual, relativa a los trabajos personales que realizasen, con todo detalle, y pedirles, al final de la expedición, una memoria documentada en justificación de su labor⁶⁰.

Como concedora del devenir de los pensionados, la Dirección en el extranjero estaba capacitada para proponer al Ministro de Fomento, siempre por conducto de la Junta Central de Patronato, a los obreros merecedores de esa “especie de Doctorado para los más sobresalientes” que consistía en disfrutar de la prórroga de su pensión en un periodo de seis meses que deberían utilizar, siguiendo su educación en Inglaterra o en Alemania, por estar entre los que más habían sobresalido en sus estudios y manifestar deseos de seguirlos⁶¹.

Era desde luego un premio restringido, pues la propuesta no podría abarcar más de diez nombres por expedición, cantidad sólo aumentable en casos extraordinarios, necesitando el dictamen favorable de la Junta Central.

La delegación seguía siendo responsable de retener íntegros los jornales que los obreros devengaban en el extranjero, independientemente de los que el Estado les concediese como pensión. Jornales

⁶⁰ Comunicaciones y memorias que habían de elevar al Ministro de Fomento por conducto de la Junta Central de Patronato, y ésta a su vez comunicarlas a las entidades que hubieran elegido a los obreros respectivos.

⁶¹ La propuesta suponía introducir nuevos países en la formación obrera.

que sólo percibirían tras su regreso a España y previo cumplimiento de las condiciones estipuladas en el momento de su selección a las que enseguida aludiremos.

Estaba, por último, dotado de atribuciones disciplinarias pudiendo castigar las faltas leves cometidas por los pensionados con amonestación y multa; y las graves, proponiendo expediente en el que informaría a la Junta Central, y sancionaría el Ministro de Fomento, con la pérdida de la pensión.

En cuanto a la elección de los pensionados pocas variantes introducía el decreto Calbetón. Seguía fijándose para poder ser obrero pensionado, el ser español, entre 18 y 40 años –certificado del Registro Civil– justificar ser obrero y de buena conducta –mediante certificado municipal.

El ministro, a propuesta de la Sección de Industria del Consejo Superior de la producción, seguiría fijando las clases de industrias que debían estar representadas en la expedición y su reparto por provincias. Tras convocatoria pública, en quince días naturales se procedería, por los Consejos provinciales de la producción a la elección de los obreros que hubieran de ser pensionados.

Para facilitar dicha elección las Comisiones de Sindicatos de patronos, dueños de talleres y fábricas de cada industria y Sociedades de obreros o similares de ellas, donde las hubiere, y las Cámaras agrícolas habrían de proponer a cada Consejo provincial, dentro del término de la convocatoria, la lista de sus candidatos.

Los respectivos Consejos provinciales, realizarían la elección poniendo de acuerdo, *a ser posible*, a los patronos e interesados, con las Asociaciones obreras correspondientes a cada industria o sus similares que existiesen donde se debiese designar candidatos.

Realizada la elección, los consejos provinciales elevarían en un plazo de tres días al Ministro de Fomento, que lo pasaría de inmediato a la Junta Central del Patronato, que *haría la selección y propuesta definitiva* al Ministro de los ochenta nombres de obreros pensionados.

Los trámites se cerrarían con la comunicación de la lista de los obreros que habrían de constituir la expedición y las industrias que representan a la Sección de Industria del Consejo de la producción.

En cuanto a las relaciones patronos-obreros antes y después de la pensión, el Decreto mantenía lo ya estipulado por González Besada. Los patronos que designasen obreros para pensionados, debían fijar, de acuerdo con éstos, las condiciones en que vuelvan a su trabajo al regresar a España cuando terminara la expedición. Eran contratos que debían ser respetados.

Si el obrero no cumplía las condiciones estipuladas en dichos acuerdos perdía la totalidad de los jornales devengados en el extranjero que, como sabemos, les eran retenidos íntegros por el Director de la Exposición hasta su regreso a España y cumplimiento del contrato⁶².

Si, por su parte, el patrono faltaba a alguna de las obligaciones contraídas con el obrero debería abonar a éste, en concepto de indemnización, la cantidad que se fije por el Consejo provincial que hubiese hecho la designación del obrero. Consejo al que, a estos efectos, se le otorgaba carácter de Tribunal arbitral, con fallo de carácter ejecutivo.

Todo esto figuraba ya, como hemos indicado, en la normativa de González Besada, lo que Calbetón añadía era una cláusula por la que en el caso en que por fuerza mayor, cesación o paralización de su industria el patrono no pudiese cumplir sus obligaciones, el Consejo respectivo se lo participará a la Junta Central de Patronato, que habría de encargarse de la colocación del obrero.

Con arreglo a estas bases, Calbetón, convocaba la tercera expedición de obreros pensionados. Empezaría su periodo de preparación el 1º de octubre de 1910 en que deberían encontrarse ya en Barcelona los obreros designados.

Para cumplir lo previsto, dado que el decreto Calbetón se había publicado el 28 de mayo, había que proceder con cierta premura. Pronto se constituiría la Junta Central, que ponía en movimiento el “instrumento técnico, inteligente e importador de nuevos procedimientos y métodos” en que tras los distintos pulimentos —de Gasset a Calbetón— se había convertido el sistema de pensiones para obreros con “el propósito de que, dentro del respectivo oficio, adquiriesen en el Extranjero el *maximum* de educación profesional utilizable a la vuelta a España en el progreso de la industria y de la agricultura patrias”⁶³.

El 8 de julio se insertaba en la *Gaceta de Madrid* la convocatoria del concurso. Se señalaban las industrias y oficios y el número que cada una debiera comprender. Se designaban así para pensiones de estudios en el extranjero a los obreros de la industria textil, papelera, curtidos, elaboración de aceites, derivada de la leche, metalúrgica, eléctrica y automóviles.

⁶² En tal caso, el total de dichos jornales se destinaría a alguna obra social de asistencia o previsión de la provincia.

⁶³ Los entremecillados provienen de Junta de Patronato de Ingenieros y obreros pensionados en el Extranjero, *Memoria relativa al primer periodo de su gestión, que presenta al Excelentísimo Sr. Ministro de Fomento*, Madrid, 1913, p. 3.

Tras el proceso de elección de candidatos por los Consejos provinciales de la producción y el envío de la documentación a la Junta, ésta procedió como era preceptivo a la selección definitiva en la que “después de maduro examen sobre los méritos y aptitudes de cada uno”, acordó, el 8 de noviembre, proponer la lista definitiva al Ministerio.

El Ministro aprobaría la propuesta devolviéndola a la Junta por las Reales Órdenes de 24 de noviembre y 22 de diciembre de 1910, procediéndose de inmediato a organizar el curso de preparación y a concentrar en Barcelona a los obreros, facilitándoles, como era preceptivo, el importe del viaje.

Como puede apreciarse se retrasaba en tres meses sobre lo previsto el inicio del periodo de formación previa a la salida para el extranjero. La Junta dedicaría varias sesiones a una “minuciosa y amplia discusión” para determinar las características predominantes en el curso preparatorio. La conclusión fue la de encaminar las actividades “a elevar el nivel de la instrucción elemental de los obreros hasta alcanzar, si era posible, la nivelación de todos”.

Para ello, se acordó que habían de recibir lecciones de lengua francesa con aplicación a la tecnología profesional, y se organizaron estudios generales y especiales de Mecánica, de Física, de Química, Dibujo y excursiones frecuentes a fábricas, talleres, laboratorios, granjas, etc., cuidando de formar grupos en armonía con los oficios de los obreros.

Con un examen de esta labor y con el análisis de la expedición de 1911-1913, comenzaremos el próximo capítulo de nuestro trabajo, pues suponen el inicio de un nuevo camino en lo referente a las pensiones⁶⁴.

Camino en que seguirán menudeando las remodelaciones del sistema -1913, 1919, 1921- para adecuarlo a las nuevas problemáticas; en que la Junta irá desarrollando nuevas estructuras y servicios -Boletín, biblioteca-; podrá hacerse evaluación y seguimiento de la efec-

⁶⁴ Componían por entonces la Junta como *Presidente*, Gumersindo de Azcárate, presidente del IRS, y los vocales natos Eduardo Dato, presidente del INP y Santiago Ramón y Cajal, presidente de la Junta de Ampliación de Estudios e Investigaciones científicas. Como vocales de nombramiento ministerial Eduardo Gullón, Ingeniero Profesor de la Escuela Especial de Ingenieros de Minas, el Marqués de Alonso Martínez, Director de la Escuela Especial de Ingenieros Agrónomos; Miguel Otamendi, Ingeniero-Profesor de la Escuela de Caminos; Pedro Ávila, Ingeniero de Montes; además del vocal en representación de los obreros designado por el IRS, Francisco Largo Caballero. Como vocal-secretario actuaba Adolfo Álvarez Buylla, Jefe de Sección del IRS. La Junta tenía su domicilio en la calle Pontejos, núm. 2, sede del IRS.

tividad de las pensiones al par que los propios ex pensionados verán cristalizar procesos de asociación y acción colectiva... Todo ello en un marco institucional que pasará de Fomento al Ministerio de Trabajo desde 1919, y que desde 1928 verá asumir las funciones de la Junta de Pensiones por la Junta Central de perfeccionamiento profesional obrero, fruto del nuevo Estatuto de formación profesional.