

PADRES Y PATRONES. PODER Y MERCADO EN LA CUENCA MINERA DE RIOTINTO. 1873-1936

CARLOS ARENAS POSADAS

Universidad de Sevilla

carenas@us.es

RESUMEN

Entre 1873 y 1936, la compañía Río Tinto impuso alternativamente a sus trabajadores distintos modelos de relaciones laborales; liberales, corporativistas, paternalistas, verticales y democráticos con la esperanza de alcanzar la paz social y eficiencia necesarias que le permitiera optimizar la consecución de beneficios. Pero los momentos de ajuste sólo llegaron después de intensos períodos de conflictividad laboral, con su consiguiente secuela de represión y desempleo masivo.

PALABRAS CLAVE

Minas, mercado de trabajo, huelgas, sindicalismo.

SUMMARY

Between 1873 and 1936, the The Rio tinto Company Limited it imposed its workers different models of industrial relations alternatingly; liberal, corporatist, paternalistic, vertical and democratic with the hope of reaching the social peace and necessary efficiency that it allowed him to optimize the attainment of benefits. But the adjusting moments only arrived after intense periods of labor conflict, with their rising sequel of repression and massive unemployment.

KEYWORDS

Mines, labor market, strikes, syndicalism

I

La construcción del capitalismo industrial en la Europa del siglo XIX necesitó que la población perdiera los recursos propios de los que dependía para ganarse la vida y pasara a depender de un salario. Para la consecución de ese fin los estados liberales del XIX pusieron encima de la mesa una ingente normativa, a pesar de lo cual, durante la mayor parte de aquel siglo, el capital industrial creció sólo en aquellos lugares en los que la población excedía con mucho a los recursos naturales o en aquellos otros –distritos industriales-, donde pudieron arbitrarse mecanismos de fijación en el terreno de la fuerza de trabajo. Con estas limitaciones, las “revoluciones industriales” del XIX fueron fenómenos limitados regionalmente, combinaciones de procedimientos antiguos y de otros modernos dependientes de la autonomía funcional de los trabajadores manuales y especializados.

Otra cosa ocurrió cuando, al final de aquel siglo, la crisis de precios agrarios producida por la sobreproducción de los mercados europeos arruinó a centenares de miles de pequeños campesinos junto a millones de jornaleros y de artesanos, víctimas de la modernización de las explotaciones, engrosaron en masa las filas de los emigrantes. La disponibilidad de mano de obra abundante y sin más perspectiva que pelear por un salario posibilitó la irrupción del gran capital en la nueva industria.

Esta segunda revolución industrial fue especialmente intensiva en el uso de materias primas: carbón, hierro, cobre, azufre, etc¹. En su proceso de sustitución de energías animadas, manualidades e insumos orgánicos por máquinas, nuevas fuentes de energía y materias primas, la gran industria se convirtió en un acicate para la explotación masiva de viejas minas y para el hallazgo de otras nuevas. La activación de los mercados de insumos minerales dio lugar a una carrera cada vez más desenfrenada de estados y empresas para hacerse con el control de los yacimientos a escala planetaria.

La minería requirió ingentes cantidades de mano de obra, pero disponer de ella no fue fácil: las cuencas mineras estaban en lugares recónditos y deshabitados, por lo que la primera ocupación de la gestión empresarial consistió en atraer y conservar fuerza de trabajo. En algunas cuencas fue suficiente con la población más cercana al yacimiento²; en la mayoría de los casos se necesitaron procedimientos más o menos conniventes con las supuestas teorías del mercado de trabajo.

La labor de búsqueda de la mano de obra en nombre de las compañías mineras fue realizada por agentes especializados. En España eran “contratistas”, en Inglaterra “hookers”, en la India “sardari”, “batou” en China, “spellbinders” en Estados Unidos, en Latino América “enganchadores” que percibían una comisión por cada obrero reclutado e incentivos en

1 Por ejemplo, entre 1880 y 1929, la producción anual de carbón se multiplicó por cuatro en Europa –de 65 a 236 millones de toneladas-, y casi por nueve en los Estados Unidos –de 72 a 608 millones-.

2 En las minas del País Vasco muchos obreros llegaban desde los campos de Castilla; en Asturias, en 1896, el 60 por ciento de los mineros vivía en sus caseríos y recorría muchos kilómetros diarios para ir y volver de los pozos. En Andalucía oriental, en ambas laderas de Sierra Nevada, en las minas de la sierra de Gádor y Almagrera o del Marquesado de Zenete, los campesinos alpujarreños se emplearon para completar los ingresos obtenidos en la agricultura.

función de la duración del nuevo contrato o en función de la cantidad de mineral extraído por sus pupilos.

Tan importante como atraer obreros fue lograr que se establecieran en las minas. También en este apartado, se simultanearon prácticas deferentes y coactivas. Allí donde el mercado de trabajo resultaba remunerativo, éste pudo ser suficiente para asegurar la estabilidad de los recursos humanos. Además, antes o después, las minas más importantes del mundo intentaron estabilizar la mano de obra ofreciendo a los trabajadores una serie de prestaciones no monetarias. Construir barriadas obreras, escuelas, hospitales, economatos, iglesias, tabernas, organizar actividades deportivas y de ocio, etc, fueron algunas de las iniciativas más usuales; con ellas, las compañías asumían responsabilidades que, en otros tiempos y lugares, terminarían por asumir las administraciones públicas. Todas estas medidas, y otras más sutiles, iban encaminadas a conseguir la reproducción en la zona de la fuerza de trabajo. En la mina chilena de El Teniente propiedad de la Braden Copper Company, por ejemplo, la empresa ofrecía promoción a los mineros que contrajesen matrimonio y tuvieran hijos, al tiempo que perseguía la prostitución y el adulterio mediante guardias privados que rondaban los barrios obreros. Esposas e hijos añadían sus jornales a la economía familiar. En 1885, en Quincy, Arizona, la plantilla estaba formada por 500 hombres que utilizaban a sus hijos como aprendices. Tharsis, en 1873, empleaba tres mil personas, de los cuales casi el 60 por ciento eran mujeres y niños.

Por distintas vías, unas más deferentes que otras, lugares inhóspitos y minúsculas aldeas se convirtieron en importantes núcleos de población. Con el tiempo, simples campamentos, lugares caóticos y violentos, fueron dotándose de mecanismos de gobernanza cuya naturaleza estuvo relacionada con la manera en que se había constituido la comunidad minera; allí donde se asentaron hombres libres, especialmente de una misma procedencia o comunidad religiosa –los irlandeses en las minas de carbón norteamericanas, por ejemplo–, los mineros participaron activamente en el gobierno de la sociedad local; en otros lugares, mineros “enganchados” por deudas o por la ausencia de alternativas recordaban las formalmente abolidas sociedades esclavistas.

II

Cuando el consorcio británico encabezado por Hugh Matheson comenzó en 1873 la explotación de las minas compradas al Estado español, sólo contaba con 837 trabajadores, cifra totalmente insuficiente para alcanzar el objetivo original de poner en el mercado medio millón de toneladas de mineral al año. En un primer momento, la compañía se encontró con dos inconvenientes para atraer la fuerza de trabajo que necesitaba; una, el propio despoblamiento de la zona; otra, la competencia que, por la mano de obra, le hacía la gran propiedad agraria y, momentáneamente, la construcción de su propio ferrocarril. Aún así, la compañía británica no tuvo especiales problemas para contar pronto con la mano de obra que necesitaba: como nos describieran Gil Varón o López Martínez³, gente procedente de la sierra onubense, del Algarve portugués o reclutada en el noroeste de la península.

3 GIL VARÓN (1984). LÓPEZ MARTÍNEZ (1998)

Los procedimientos para la captación de mano de obra en Riotinto fueron exitosos y, ya en 1879, los informes remitidos a la dirección de la compañía, daban fe de que ese capítulo estaba satisfecho: “la mano de obra era abundante” y, debido a ello, los costes laborales estaban reduciéndose⁴.

De ahí en adelante, la plantilla de Río Tinto Company no dejó de aumentar hasta 1910, año en el que superó los dieciséis mil trabajadores, de los cuales, catorce mil trabajaban en la cuenca minera y dos mil en la capital de la provincia. En consecuencia, la población en la comarca creció espectacularmente en esos años. Zalamea y Riotinto, los dos núcleos de población en la zona, sumaban antes de la adquisición inglesa unos siete mil habitantes; en 1910, la población había crecido hasta casi cincuenta y cinco mil personas repartidas entre viejos y nuevos asentamientos, entre los que destacó Nerva que, de no existir en 1872, pasó a tener más de dieciséis mil personas en la última fecha citada⁵. Gracias a esta llegada masiva de fuerza de trabajo, la provincia de Huelva fue, en los años ochenta del siglo XIX, la provincia española con mayor movilidad interior -un 7,3 % del total de la población, por un 2,5 de la media española-, y también la de mayor saldo migratorio positivo⁶.

Río Tinto Company Limited no sólo adquirió una mina en 1872, sino también dos responsabilidades estrechamente conectadas entre sí; una de ella, por supuesto, la buena gestión de la empresa incluyéndose en este capítulo la de los enormes recursos humanos de los que disponía; otra, y dada la amplitud e importancia que alcanzó la compañía, la gestión política de la comunidad. Río Tinto Company Limited asumió las responsabilidades de un pequeño Estado dentro del Estado español.

Pronto, los éxitos en una y otra materia fueron evidentes. El informe suministrado al consejo de administración de la compañía define a los mineros como “gente trabajadora y pacífica”⁷, “dóciles y fáciles de conducir”⁸, que ofrecen unos rendimientos “extremadamente satisfactorios y no pueden ser mejores”⁹.

La compañía atribuía aquel éxito a la eficiencia del mercado; en concreto, al método seguido para la contratación de los trabajadores: la subasta¹⁰. Las subastas como paradigma de la libertad de trabajo pudieron ser el modelo de gestión más eficiente en los primeros años en los que las operaciones mineras fueron intensivas en labores de desmonte; es decir, labores ineludibles pero no rentables que requerían ser acometidas lo más rápido y barato posible. Superada esa primera etapa, durante la década de los ochenta, sin embargo, la caída de los precios del mineral por el exceso de oferta, la consiguiente limitación de la producción a las menas más ricas, el aumento del tamaño de las teleras limitaron la

4 *Revista Minera*. 1879. 364

5 Censos de Población de España.

6 GÓMEZ DÍAZ (1993).

7 Archivo Río Tinto Zinc (ARTZ). Minute Book. *General Meeting of Shareholders*. 1877

8 *Revista Minera*. 1877.

9 ARTZ. Informes D. Forbes. 26 de Mayo de 1875.

10 La admisión del personal “por contrata está admirablemente arreglada; cada labor nueva se subasta a un precio determinado por los estudios, y grupos de obreros con un jefe responsable presentan sus proposiciones, con la rebaja que cada uno considera posible” *Revista Minera*. 1884. Apuntes sobre Río Tinto por D.E. Cumenge

demanda de mano de obra y, consiguientemente las subastas, empeoraron las condiciones de vida y de trabajo de los mineros¹¹.

Los sucesos de Febrero de 1888 fueron la culminación de las tensiones acumuladas en la provincia de Huelva desde la llegada de los ingleses quince años antes: tensiones motivadas por el daño ocasionado en la agricultura por la lluvia ácida producida por la calcinación del mineral en las teleras; disputas por el poder político entre la burguesía agraria y los propietarios de las grandes minas; las de los empleadores y trabajadores agrícolas porque la demanda de las minas encarecía los salarios; tensiones en la propia mina de Río Tinto exacerbadas no sólo por la cuestión de los humos sino también por la creciente cantidad de obreros sin trabajo. Avery, describe perfectamente la situación:

“La compañía (..) no logró darse cuenta de que un aflujo tan grande (de obreros) no sólo destruiría gran parte de la estructura social de la vieja comunidad minera, levantando una violenta hostilidad en las gentes ya afincadas, sino que produciría además fuertes tensiones sociales entre la masa de los nuevos inmigrantes desarraigados”¹².

La masacre de mineros el 4 de febrero de 1888 en la plaza del viejo Riotinto no fue sino una manifestación más del fracaso político de un modelo de capitalismo que había puesto su entera confianza en la capacidad reguladora de la “mano invisible”. El mercado mundial de minerales había dejado huellas bien visibles en la plaza del pueblo.

III

En lo sucesivo, para paliar el caos producido por los mercados, Río Tinto Company Limited buscó en “su rincón de España”, como cualquier otro estado del mundo, el establecimiento de acuerdos corporativos entre los distintos intereses sociales; con la burguesía agraria local a la que compró tierras y situó en puestos de gestión de la compañía y con una parte de sus trabajadores.

Dos fueron las claves para llegar al consenso con éstos últimos: en adelante, los mercados de trabajo en la cuenca minera quedarían paulatinamente internalizados; es decir, ajenos al mercado, reservados en gran medida a las familias asentadas generación tras generación, los autoproclamados “hijos del pueblo”¹³. En las dos décadas transcurridas entre 1888 y 1908, estos mineros adquirieron cierta autonomía y control sobre el mercado de trabajo:

11 El editor de la Revista Minera se percibía de la gravedad de la situación laboral en 1887, escribiendo: hay cosas que no tienen precio “porque no todo lo que se tiene se vende (..) y si a algunos le parece bien de que se sacrifiquen esos sentimientos a cambio de que los mineros ingleses produzcan la tonelada de cobre a algunos chelines menos, a otros muchos les parece muy natural que se sacrifique antes a las compañías y que produzcan a unas libras esterlinas más, porque si no hubiera otra cosa a que atender más que a contar chelines, por el mismo motivo podía pedirse que se volviera a restablecer la esclavitud, para que en esas minas se trabajara en las condiciones económicas en las que lo hacían los esclavos romanos” *Revista Minera*. 1887, 307

12 AVERY (1985), 182.

13 El crecimiento vegetativo en la cuenca fue del 1.0 por mil en la década de los setenta, de 5.45 en los ochenta, y de 12.3 en los noventa. Este aumento de la población autóctona se explica por altísimas tasas de natalidad: 34; 44.1, y 43.6 por mil respectivamente. Registro Civil de Minas de Río Tinto. FERRERO BLANCO (1994).

dado que, en cada tajo, los empleadores eran capataces, listeros o maestros españoles, los hijos de los mineros fueron mineros y la promoción y los empleos más cómodos o remunerativos estuvieron reservados a familiares y conocidos. Aunque fuera de manera informal, los mercados internos de trabajo en la cuenca produjeron los mismos efectos que en otras grandes empresas del momento: los obreros tuvieron el empleo asegurado; la compañía obtuvo a cambio menores costes unitarios, segmentación de la plantilla y paz social, algo muy valioso en los años del boom minero que acompañó a la revolución industrial y a la globalización de los mercados que tuvo lugar a partir de 1897.

La segunda clave del consenso social en el período fue el desarrollo de una política decididamente intervencionista en los campos del mercado de trabajo y de la asistencia social. En el terreno del trabajo, Río Tinto no sólo fue el gran empleador de la zona, sino prácticamente un monopsonio, especialmente desde que, desde la última década del XIX, mil seiscientos campesinos afectados por el humo de las teleras recibieron trabajo en las minas. En el terreno asistencial, Río Tinto, adoptó una estrategia paternalista que alcanzaría su máximo apogeo en la segunda década del siglo XX. Entre 1929 y 1931, años de una grave crisis política en España, la Compañía se esfuerza por dar publicidad a su vasta labor benéfica; decía ofrecer a sus trabajadores 2.515 casas en las minas y 254 en Huelva; servicio médico farmacéutico gratis; dos hospitales; clínicas en todas las barriadas; socorros semanales a los obreros enfermos; pensiones a los 1064 jubilados; economatos en todas las barriada; créditos a pagar cómodos plazos; trenes obreros; asilo gratis para 25 ancianos; escuelas gratuitas para niños de ambos sexos y clases nocturnas para adultos; baños públicos, piscinas, cines, teatro y equipos de football subvencionados por la compañía. Además construye jardines, paseos, conductos de agua potable; círculos de recreo con buenas bibliotecas; talleres de bordados, de ropas hechas y fábricas de alpargatas “para las mujeres”; concede auxilios en metálico, libros etc., a obreros e hijos de éstos que cursan estudios del magisterio, capataces de mina, etc. Dirige un Departamento para seguridad de accidentes y los lugares de trabajos están dotados de agua potable, comedores, baños, retretes, etc.¹⁴.

Además, la Compañía publicita que también construye infraestructuras en toda la comarca: carreteras, puentes, ferrocarriles, cementerios, servicios urbanos, edificios públicos, mercados, iglesias etc. Río Tinto presenta el pleno empleo y su obra asistencial como una precursora del “Estado del bienestar”, como una isla de civilización en medio de una Andalucía atrasada. Río Tinto Company Limited “lo es todo”. La gente carecía de iniciativa porque estaba acostumbrada a que la Compañía lo hiciera todo, y esperaba que siempre lo siguiera haciendo.

En otra parte, hemos intentado contrastar la imagen emitida por la publicidad de la empresa con la realidad¹⁵; lo que nos interesa ahora es analizar la dimensión económica y política de la estrategia empresarial en materia de empleo y bienestar.

14 AFRT. Obras de carácter social en Minas de Río Tinto, Leg. 107.

15 ARENAS (1999), 209-236

En el terreno del empleo, Río Tinto se esforzó desde un primer momento en que ninguna otra empresa compitiera con ella en el mercado de la mano de obra, para lo cual tuvo que, o bien destruir cualquier tejido productivo alternativo –la agricultura o la dehesa esquilmas por la lluvia ácida–, o evitar el establecimiento de nuevas empresas, para lo cual internalizó determinados procesos de producción –en el terreno de la metalurgia, por ejemplo–, y los servicios a la comunidad. Los fines de cualquier monopsonio es abaratar los servicios de los oferentes. En cuanto a la tolerancia con los espontáneos mercados internos de trabajo, el objetivo era igualmente abaratar el precio del trabajo ante la esperanza cierta de que los trabajadores preferirían trabajo continuado a salarios unitarios más altos. Los mercados internos de trabajo producían también una reducción en los costes de transacción; especialmente los de control de la producción y de la misma sociedad, manteniendo a distancia a políticos y sindicatos.

En cuanto a la dimensión económica del paternalismo, lo primero que hay que resaltar es que la labor asistencial de la Rio Tinto Company Limited no era altruista, sino una fuente de beneficios. Los desembolsos en bienestar hay que considerarlos antes como inversiones que como donativos a fondo perdido. El alquiler de la vivienda oscilaba entre 25 y 55 reales por mes. Con el producto de los alquileres, el Departamento de Casas procedía a las reparaciones de las mismas, pero aún quedaba un beneficio para la Compañía de entre el 2 y el 8 por ciento del valor original de la vivienda¹⁶. A los beneficios de los alquileres habría que añadir los obtenidos por la cesión de tierras a colonos y obreros: en 1894, estando encendidas aún las teleras, las rentas de las tierras ascendían a 14.298 reales; en 1902, habían ascendido a 101.303.

El Almacén o *Store 2* que suministraba los principales bienes de consumo también tenía beneficios a pesar de que la propaganda oficial afirmara que se vendía a precios de coste. En 1908, por ejemplo, el beneficio del *Store 2* fue de 3.136 libras, un 3,48 por ciento sobre la inversión. Otro negocio rentable para la Compañía fue el de su ferrocarril, usado por los onubenses para trasladarse o transportar mercancías a lo largo de la línea que unía Riotinto con Huelva. En 1896 sus beneficios ascendían a 7.408 pesetas; diez años después eran ya de 29.856. Igualmente remunerativo era el muelle de la Compañía que las distintas navieras usaban para sus operaciones de carga y descarga. En la comarca, muchas de las infraestructuras que la Compañía se jactaba de financiar se hacían con cargo a los ayuntamientos o a los usuarios.

Otros servicios no reportaban beneficios, aunque la compañía trataba de minimizar las pérdidas mediante las aportaciones de obreros y empleados como, por ejemplo, la peseta mensual que se descontaba mensualmente desde 1883 para sufragar la asistencia hospitalaria y médica¹⁷. Incluso estas prestaciones aparentemente benéficas tenían una evidente utilidad

16 ARTZ. *Report for the Deputation from the Board*, 1903-1907 y 1925.

17 En 1887, primer año de la implantación del sistema, los obreros aportaron al sistema asistencial 404.891 reales de sus salarios y 39.738 reales de las multas impuestas como castigos en los tajos. El fondo de asistencia contaba también con el 1% de los salarios de los empleados. El servicio médico costó 586.184 reales aquel año. ARTZ. *Report for the Deputation from the Board*, 1888.

económica. Los eficientes servicios hospitalarios y farmacéuticos servían para ahorrar subsidios que la Ley de accidentes de 1900 obligaba a pagar a los trabajadores siniestrados. Las escuelas tenían un decidido propósito “moralizador”. Incluso, los llamados “socorros especiales para marcharse” de las minas se usaron para “liberar” o prescindir de una parte de la plantilla que resultaba excedente y, sobre todo, peligrosa.

En resumen, podemos destacar tres objetivos económicos en la estrategia del *industrial welfare* de Río Tinto: el primero fue obtener ingresos atípicos y que la mayor parte de los gastos salariales directos o indirectos volviera a la caja de la empresa por la monopolización de los servicios prestados a la comunidad. Un segundo gran objetivo, como el de todo paternalismo, fue contribuir al abaratamiento de los costes laborales. El monopolio antes aludido evitaba que supuestos bienes y servicios ofrecidos por particulares se convirtieran en *a pressing tax upon the wages of a class of workmen*¹⁸, y dificultaran su estrategia de *keep down wages*, de mantener los salarios tan bajos como fuera posible. El tercer objetivo fue segmentar y dividir a los trabajadores. De un lado, un segmento de la mano de obra dispuesto a trabajar por poco más que comida y servicios -vivienda, escuelas, pan barato, hospitales, etc-; de otro, el segmento que, de acuerdo a las vicisitudes del mercado mundial de minerales, mantuviera una relación flexible, meros “nexos de caja” con la Compañía.

IV

Como dijimos, el monoposonio en el mercado de trabajo y el monopolio en la oferta de servicios otorgaban a la empresa una responsabilidad política: ejercer de Estado en “su rincón de España”. Si hubiera que poner un ejemplo del concepto de estado desde una perspectiva marxista; es decir, que el Estado es la estructura de poder que representa y defiende los intereses de la clase o de la fracción de clase dominante, ese sería Río Tinto. Claro que no sería el único ejemplo. En la Andalucía de la Restauración oligarcas agrarios por sí o a través de sus caciques ejercían un poder casi omnímodo sobre el territorio que abarcaba sus propiedades, imponiendo su voluntad bien coactiva, bien clientelar por encima de la debilitada o permisiva acción de “Madrid”.

Aunque la historia política de la “dominación” británica sobre Riotinto esté por hacer en gran medida, como así también la historia de las relaciones entre la Río Tinto Company Limited y el Estado español entre 1873 y 1954, hay los suficientes indicios para demostrar que al menos hasta la dictadura de Primo de Rivera el poder de la Compañía sobre la cuenca fue indiscutible. Los hombres de la compañía ocuparon los puestos claves en la administración local, y hay datos más que suficientes también para decir que estuvieron a su servicio la guardia civil, la magistratura, la iglesia o la prensa. Como a cualquier otro oligarca andaluz, el poder local le servía para tener el monopolio de la violencia, priorizar frente a terceros sus necesidades y puntos de vista, desviar los fondos públicos para sus proyectos, establecer el control social y político en sus dominios a través de una policía privada y, sobre todo,

18 ARTZ. *Report from the Board*, 1906

evadir impuestos y camuflar el cumplimiento de las leyes, especialmente, las laborales¹⁹. Como cualquier otro oligarca andaluz, Río Tinto Company Limited, propiedad desde 1888 de viejos conocidos del Estado como los Rothschild, estableció estrechos vínculos con el poder central, incluyendo en su nómina a políticos que, como Eduardo Dato, llegarían a ser ministros y jefes del gobierno.

Por supuesto, la gestión política de la Compañía contó con oposición; hay que ubicarla en Nerva y en otras “barriadas” periféricas donde se hallaban los trabajadores sujetos a los mercados externos de trabajo, los comerciantes y profesionales que a duras penas trataban de establecerse en medio del monopolio de la Compañía. La negativa a pagar la peseta del servicio médico, la iniciativa de crear un servicio alternativo y el canalizar las compras familiares hacia los comerciantes de la zona fueron algunas de las manifestaciones en las que se visualizó la conjunción laboral y mercantil de oposición a la Compañía.

La resolución de la larga huelga del verano de 1920 sirvió a Río Tinto para cambiar su modelo de gobernanza de la sociedad local. La compañía había dado una imagen penosa ante la opinión pública española, escandalizada ante la depauperada imagen de los hijos de los mineros onubenses repartidos por iniciativa del sindicato UGT por toda España. La oposición “nacionalista” al dominio colonial británico sobre Huelva era tan clamorosa que el viejo fantasma de la expropiación volvió a surgir, tanto más después del asesinato del empleado de la Compañía y primer ministro Eduardo Dato en marzo de 1921.

En adelante, la gobernanza sobre la zona requeriría, primero, ampliar la oferta de prestaciones a los trabajadores; segundo, establecer un sistema de representación en la empresa que satisficiera a los siete mil obreros que habían quedado después del largo período huelguístico de 1913 a 1920; en tercer lugar, admitir la creciente voluntad del Estado español de intervenir en los asuntos económicos y sociales —debió también influir el descubrimiento del fraude masivo al fisco en la declaración de las exportaciones—, cumpliendo normativas y asumiendo las obligaciones para con los detentadores del poder estatal en cada momento.

El apaciguamiento de los ánimos con los trabajadores se consiguió por una doble vía: una subida general de salarios en 1921, cuando la plantilla se había reducido a la mitad, y la formalización de canales de representación y de influencia de empleados y obreros; es decir, la institucionalización de un modelo vertical de las relaciones laborales, los llamados Comités Mixtos. El Comité Mixto de empleados se reunió por vez primera en Junio de 1921 y por última en Septiembre de 1927. En 1924, el *chairman*, Lord Milner, mostraba su satisfacción por el hecho de que los costes laborales se habían reducido debido al aumento de los rendimientos por obrero, y porque el fenómeno sindicalista de la postguerra era ya una pesadilla superada. Por su parte, los trabajadores, los siete mil que quedaron, vieron asegurado

19 El Instituto de Reformas Sociales en Riotinto funcionaba “con infracción notoria de las disposiciones vigentes en la materia, falta de independencia, de funcionamiento irregular y de ninguna eficacia en la vigilancia y cumplimiento de las Leyes obreras”. Las elecciones de representantes a dicha Junta eran una farsa. En Riotinto donde vivían dos mil mineros con derecho a voto, sólo acudían a votar 48, todos empleados o capataces de la Compañía. Instituto de Reformas Sociales. Sección Segunda (1913)

el empleo, la supresión de las prácticas tayloristas de la etapa anterior, y la restitución a los departamentos de la organización del trabajo.

Con respecto al Estado, Río Tinto asumió desde 1921 la obligación de cotizar para el Retiro Obrero de sus trabajadores y, al final de la dictadura de Primo de Rivera, la de suprimir el verticalismo de los Comités Mixtos por la aceptación de los Comités Paritarios destinados a organizar la negociación colectiva. La ley obligaba a la empresa a estar abierta a la negociación con los sindicatos: uno de ellos, la legal UGT, serviría como un instrumento del Estado para intervenir en las relaciones laborales, por encima de particulares o clientelares acuerdos entre patronos y obreros. Teniendo que aceptar la nueva realidad, la Compañía de Río Tinto intentó dotarse de una representación sindical a su medida, sosteniendo un Sindicato Católico con sus hombres más afines. La respuesta obrera fue la afiliación masiva al Sindicato Minero de la UGT y el triunfo de sus candidaturas en las elecciones a vocales del comité paritario celebrado en diciembre de 1929, con el 85,26 por ciento de los sufragios.

Lejos de lo que se esperaba, la Compañía recibió una mano tendida de los vencedores: “... No se trata ahora de una lucha violenta, ni mucho menos de interrumpir o alterar la normalidad del trabajo. Se trata, sencillamente, de una contienda legal, pacífica, ordenada. Su respuesta fue la aceptación del nuevo status quo como reconocían los sindicatos: “hoy las cosas han cambiado de tal modo que esta empresa, la más potente de todas las de la provincia, no ha hecho ni siquiera indicación de emprender una ofensiva contra las organizaciones obreras”²⁰.

Instaurada la República, y con el gobierno republicano-socialista en el poder, la colaboración con la UGT se estrecha ante la moderación del Sindicato Minero socialista²¹; las estrategias de Compañía, Sindicato y Gobierno coinciden: lo prioritario en plena depresión económica era la conservación de los puestos de trabajo.

V

Como venimos diciendo, desde su llegada a la cuenca en 1873 hasta su salida en 1954, Río Tinto Company Limited mantuvo responsabilidades políticas de estado o quasi-estado en la cuenca minera: responsabilidades en los terrenos de la asistencia social, escolar, infraestructuras, control social, etc. El ejercicio del poder en la zona hubiera sido imposible sin la búsqueda de consensos y acuerdos con autoridades estatales y provinciales, con la burguesía agraria local, con empleados y mineros. Con respecto a estos últimos, primero fue la aceptación de la mano invisible como guía de las buenas relaciones; luego la internalización espontánea y la autonomía funcional del trabajo; luego, el paternalismo y la organización vertical de las relaciones laborales; finalmente, el reconocimiento de la interlocución de los sindicatos y de la injerencia de los gobiernos. En cada una de esas etapas, la Compañía estuvo obligada a respetar los compromisos

20 AFRT. Manifiesto de Obreros Mineros de la Provincia de Huelva. Diciembre de 1929.

21 AFRT. El Fraternal. Órgano de la Unión General de Trabajadores y del Partido Socialista en Huelva. 23-2-1931

-estructuras de acumulación también podrían llamarse-, que les fueron útiles para obtener más beneficios o menos pérdidas en las distintas coyunturas. Sin embargo, esos compromisos políticos y laborales más o menos formales terminaron chocando con dos realidades ajenas a su control: la evolución de la propia mina –la paulatina disminución de la masa pirítica y la de su ley de cobre-, y, sobre todo, la evolución de los mercados mundiales del cobre y del azufre.

En este último sentido, a lo largo de los años entre 1873 y 1936, los mercados mundiales atravesaron momentos críticos que influyeron decisivamente sobre el entramado de consensos y reglas a los que se ha aludido con anterioridad, en especial la de la conservación del empleo. Dichos momentos fueron, los años ochenta con la caída de los precios del mineral –y por tanto de las acciones de la compañía-; entre 1908 y 1913, el fin del ciclo expansivo que se había iniciado en los noventa del siglo anterior; la profunda depresión de postguerra entre 1918 y 1921; y la gran depresión entre 1930 y 1933²². Ante las consiguientes crisis de beneficios en esas coyunturas la Compañía necesitó modificar los viejos compromisos, las viejas gobernanzas corporativas o estructuras de acumulación y crear otras nuevas. Podemos discutir qué fue antes si las provocaciones de la empresa o las reivindicaciones de los obreros ante dichas provocaciones las que estallaron en los graves conflictos de 1888, 1900, 1913, 1920, 1934 o 1936, lo cierto es que el conflicto laboral sirvió a la empresa para adoptar los cambios que necesitaba en cuanto a la modificación de los viejos mecanismos de consenso-acumulación y la creación de otros nuevos. Coincidiendo con el día de los “tiros” en 1888 se abrió un nuevo libro de inscripción de la plantilla que debió servir, presuntamente, para resolver el problema del exceso de oferta de mano de obra que nos apuntaba Avery. Las huelgas de 1900 y 1901 fueron la causa del cambio del sistema de pilares por el de trincheras en la minería de interior; la huelga de 1913, puede considerarse como la culminación de una estrategia consistente en la supresión de la autonomía funcional y de la internalización espontánea del trabajo mediante la creación de una burocrática Agencia de Trabajo en 1909 que en adelante actuaría en la contratación, promoción y organización del trabajo; la larga huelga del verano de 1920 sirvió para reducir drásticamente la masa salarial expulsando de las minas a miles de familias. Tanto en ésta como en la de 1913, el presidente del gobierno español era Eduardo Dato, el político a sueldo de la empresa. La de octubre de 1934, sobrevino después de que la compañía decidió depurar la plantilla para satisfacción de los accionistas que sabían que lo peor de la crisis había pasado. Salarios o dividendos esa era la cuestión. La estrategia a seguir tenía una doble cara: una, decir que algunos de los yacimientos estaban agotados; otra, incrementar los jornales que demandaban espontáneamente los trabajadores y el sindicato libertario para justificar los despidos. Una y otra línea de trabajo ofendía y ridiculizaba al sindicato socialista que había hecho de la defensa del empleo su principal objetivo. Tras la huelga “revolucionaria” fueron despedidos mil doscientos trabajadores.

22 Entre 1931 y 1933 la propuesta del Sindicato Minero consistía en esperar tiempos mejores, confiar en la labor legislativa del Gobierno Republicano, ejercer la defensa de los derechos lesionados por la vía del diálogo con la empresa o, en su defecto, por la acción ante los tribunales del gabinete jurídico del sindicato. Esta actitud de moderación quebró muchas de las prevenciones que la Compañía siempre había mantenido contra el sindicato, llegándose a acuerdos verbales con éste para el mantenimiento de la disciplina laboral. ARENAS (1999).

El Frente Popular en febrero de 1936 ordenó la readmisión de todos los despedidos por las huelgas de 1934. Para el Consejo de Administración de la Compañía, los meses que transcurrieron desde febrero fueron definidos por la compañía con cinco palabras: “desorden político, huelgas, incremento de gastos”. Lo que la Compañía llamaba “incremento de gastos” no era sino la obligación de indemnizar y readmitir a los despedidos de octubre de 1934; lo que llamaba “desorden político” no era sino la obligación de aceptar la nueva legalidad republicana y, con ella, la interlocución de los delegados sindicales de UGT y CNT. Negarse a esta realidad impuesta condujo a una nueva huelga en la primavera de 1936. Sólo cuando las tropas franquistas invadieron la cuenca en Agosto de 1936, la Compañía recuperó el “orden político”: los readmitidos por Ley en febrero de 1936, volvieron a ser despedidos. Los sindicatos proscritos, y los sindicalistas, en fuga, detenidos y asesinados.

CONCLUSIÓN

El lecho de que la Compañía de Río Tinto disfrutara de poderes quasi estatales a la hora de gobernar la cuenca minera, nos ha permitido tomar su historia como ejemplo de las contradicciones existentes en el seno del capitalismo entre sus diversas propuestas políticas y las vicisitudes del mercado. Entre 1873 y 1936, Río Tinto propuso alternativamente a sus trabajadores modelos de gobernanza liberales, corporativistas, paternalistas, verticales y democráticos con la esperanza de alcanzar la paz social y eficiencia necesarias que le permitiera optimizar la consecución de beneficios. Ni unos ni otros modelos cumplieron objetivos de estabilidad a largo plazo pues necesitaron ser ajustados a las exigencias de los accionistas y al mercado de las materias primas. Los ajustes en busca de nuevas estructuras de acumulación de capital condujeron a intensos periodos de conflictividad laboral que, dada la debilidad de las organizaciones obreras y ciudadanas trajeron repetidas secuelas de represión y desempleo masivo

REFERENCIAS

- ARENAS, C. (1999): *Empresa, mercados, mina y mineros. Río Tinto 1873-1999*. Universidad de Huelva.
- AVERY, D. (1985): *Nunca en el cumpleaños de la reina Victoria. Historia de las minas de Río Tinto*. Barcelona
- FERRERO BLANCO, M^a D. (1994): *Capitalismo minero y resistencia rural en el suroeste andaluz. Río Tinto, 1873-1900*. Huelva.
- GIL VARÓN, L. (1984a): *Minería y migraciones. Río Tinto 1873-1973*. Córdoba
- GÓMEZ DÍAZ, D. (1993): "Mercado de trabajo y flujos migratorios de la población española en 1887. Un método para su análisis a través de los censos". Boletín de la Asociación de Demografía Histórica. 11.
- HERFINDHAL, O.C. (1959): *Copper cost and prices (1870-1957)*. Baltimore
- LÓPEZ MARTÍNEZ, A. L. (2004): "Emigración Portuguesa y Mercado de Trabajo en la Cuenca Minera Onubense, 1870-1930", *Hespérides*. XII, 51-66 (1959).