

Guy Hermet*

voluntad de retorno de los emigrantes cualificados

encuesta en una empresa de Bilbao

Los especialistas, que serian los más útiles a las industrias de las regiones de emigración, son los menos susceptibles de volver a ellas.

La creación de polos industriales capaces de reducir las desigualdades regionales de desarrollo se enfrenta casi siempre con las mismas dificultades. Los capitales faltan o se inhiben; las materias primas y las fuentes de energía son insuficientes o difíciles de explotar; la pequeñez del mercado local hace la salida o venta de la producción bastante problemática; la abundancia de mano de obra no cualificada disponible en el lugar constituye con frecuencia el único elemento favorable a la instalación de una fábrica. Por el contrario, el personal cualificado es muy raro, tanto más cuanto los especialistas originarios de regiones ya industrializadas repugnan en general establecerse en zonas «deprimidas».

Sucede, sin embargo, que numerosas regiones insuficientemente desarrolladas son, al mismo tiempo, focos de emigración hacia los grandes centros industriales nacionales o extranjeros. Numerosos obreros de origen siciliano o andaluz, por ejemplo, adquieren por este solo hecho una calificación en las fábricas de las ciudades donde se establecen. ¿No son estos trabajadores más susceptibles que los forasteros de volver voluntariamente a la región que dejaron algunos años antes, y promover así su desarrollo industrial?

Las tentativas efectuadas hasta el momento presente en este sentido no han sido siempre estimulantes. Ha sido, por ejemplo, casi imposible obtener que los obreros sicilianos instalados en Turín o Milán acepten volver a emplearse en las fábricas creadas en su isla natal. Estos obreros quizá temen encontrarse en una dependencia demasiado estrecha en relación con la empresa solitaria implantada en un ambiente hasta entonces puramente agrícola. Los que vuelven no lo hacen sino a condición de «nuevos ricos», y adoptan entonces mas bien una profesión comercial o indepen-

* De la Fundación Nacional francesa de Ciencias Políticas.

diente. Los retornos esporádicos parecen, en conjunto, motivados más por un deseo de escapar a la condición de asalariado que por la búsqueda de una colocación industrial en la región de origen.

La encuesta, por medio de cuestionarios-entrevista, cuyos resultados publicamos aquí, se propone controlar esta hipótesis de la débil «propensión al retorno» de los emigrantes cualificados y de analizar los factores que determinan su actitud en este terreno. En un principio pensábamos poder realizar un estudio comparativo en varios países mediterráneos y en diferentes campos, en particular los que ofrecen las «fábricas de partida» (donde los emigrantes se han formado profesionalmente) y las «fábricas de retorno» (establecidas en una región en vía de industrialización). Este proyecto se ha revelado demasiado ambicioso, habiendo tardado las empresas solicitadas en su mayor parte demasiado en dar una autorización a menudo reticente.

Una sola de entre ellas nos ha permitido finalmente efectuar la encuesta en términos aceptables. Se trata de la «CRANE-F.I.S.A.», empresa metalúrgica (fabricación de grifos y bombas), instalada en Bilbao hace cuarenta años y devuelta recientemente a su fundador mediante la compra por una gran sociedad americana. Los 350 miembros del personal de la fábrica son casi todos obreros especializados o cualificados, y 150 entre ellos han nacido fuera de la provincia de Vizcaya.

La encuesta se realiza sobre actitudes *a priori*, y no sobre los móviles de un comportamiento ya realizados; hemos preguntado a los obreros inmigrados si aceptarían volver a su región en el caso de que una fábrica parecida a la suya se construyera allá; por el contrario, no nos hemos dirigido a los obreros que ya volvieron a su región de origen.

EL MEDIO ESTUDIADO

La aglomeración de Bilbao es, con la de Madrid y Barcelona, uno de los grandes centros de atracción de la inmigración interior española. Aunque el número absoluto de los llegados es claramente inferior al registrado en las otras dos zonas, la proporción de emigrantes en relación con el conjunto de la población es comparable a la que se puede constatar en Madrid y Barcelona, que reciben más emigrantes, pero son también más populosas.

El origen geográfico de los inmigrantes no es, además, el mismo en las tres ciudades. El área de atracción de Bilbao es menos amplia que la de Barcelona y Madrid, que acogen gran número de andaluces, murcianos y de habitantes de Extremadura. Los meridionales se dirigen, por el contrario, menos a su gusto hacia Bilbao y Vascongadas, que atraen sobre todo trabajadores de las regiones más próximas, tales como Castilla la Vieja, Galicia y Navarra. No forman, además, sino una débil minoría en el personal de la «CRANE-F.I.S.A.», que se compone esencialmente de vascos (o más bien de personas nacidas en la provincia de Vizcaya), de gallegos, de castellanos y de navarros.

La dimensión de la empresa estudiada es bastante representativa de la de las fábricas «medias» de Bilbao, que emplean una fuerte proporción de obreros cualificados o realmente especializados. Las grandes empresas de la siderurgia y de las construcciones navales no dan a menudo sino una formación rudimentaria a los obreros manuales llamados «especializados», que componen la masa de su personal; son por ello menos susceptibles de proporcionar la mano de obra cualificada que precisan las regiones en vía de industrialización y son así, a nuestro propósito, menos interesantes.

MÉTODO Y DESARROLLO DE LA ENCUESTA

El cuestionario utilizado para la encuesta con cada uno de los obreros inmigrados no comprende sino quince preguntas:

1. Apellidos y nombre.
2. Edad.
3. Provincia y zona de nacimiento—urbana, rural.
4. Estado civil. Origen del esposo o de la esposa.
5. Número de hijos.
6. Estudios generales.
7. Estudios profesionales.
8. Categoría profesional en la empresa.
9. Sueldo mensual¹.
10. Tipo y condiciones de vivienda—buenas, malas, mediocres.
11. ¿Por qué ha venido usted a Bilbao?
12. Si hubiera habido una fábrica como ésta en su tierra ¿se hubiera quedado allí?
13. Si se estableciera ahora una fábrica como ésta en su tierra de origen, ¿volvería usted allí?
14. ¿Cuánto tiempo lleva en esta factoría?
15. ¿Cuánto tiempo lleva en Bilbao?

Un cuestionario más largo y mejor estructurado había sido preparado de antemano. Pero hemos debido renunciar a emplearlo por razones prácticas, por habernos pedido los dirigentes de la empresa no sobrepasar el límite de diez minutos por entrevista; sobre todo, no inquietar al personal haciéndoles creer en la eventualidad de un desplazamiento de la fábrica. Ha sido preciso, en particular, hacer la pregunta esencial (núm. 13) de forma anodina, colocándola después de una insinuación (pregunta núm. 12) que se sale del cuadro de la encuesta. El conjunto formado por las cuestiones 11, 12 y 13 ha dado lugar a una corta conversación dirigida a cada uno de los trabajadores; las otras preguntas, de tipo cerrado, se limitaron a su objeto específico.

El grupo entrevistado puede ser considerado como representativo del personal inmigrado de la «CRANE-F.I.S.A.», puesto que comprende todos los trabajadores que entran en esta categoría, es decir, todos los nacidos en la provincia de Vizcaya presentes en la fábrica² en el momento de la encuesta, al final del mes de junio de 1965. Todas las categorías profesionales han sido retenidas con exclusión de los directivos.

El número de las personas de ambos sexos preguntadas se eleva a 113 (el de inmigrantes ausentes o en funciones fuera de la empresa eran 42). No hemos tenido, sin embargo, en cuenta las respuestas de 13 trabajadores originarios de las otras provincias vascas (Guipúzcoa y Alava). Estos han nacido, en efecto, todos en localidades próximas a Vizcaya y no pueden ser asimilados a los demás inmigrantes. Su inclusión nos ha permitido, además, reducir el número de los cuestionarios que cumplimentar a 100 exactamente (gracias a la inclusión de un obrero portugués, el único obrero extranjero en la fábrica, de quien no pensábamos utilizar las respuestas). Los cuestionarios cumplimentados se refieren, pues, a todos los empleados no

¹ Comprendidos ahí los suplementos familiares, primas y horas extraordinarias.

² Según los empleados encargados del control de las fichas de entrada.

directivos de la «CRANE-F.I.S.A.» nacidos fuera del país vasco y presentes en la empresa la última semana de junio de 1965.

La codificación de las respuestas no ha acarreado dificultades, incluso en lo que se refiere a cuestiones abiertas, para las que ha sido posible separar unas actitudes fundamentales netamente aislables. El pequeño número de datos que verificar nos ha dispensado del recurso a procedimientos de cumplimentación mecanográfica.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL GRUPO ESTUDIADO

El grupo estudiado comprende 90 obreros y técnicos y 10 empleados de oficina. Unos y otros se reparten de la siguiente manera:

Sexo

• hombres	95
• mujeres	5

Edad

• De 15 a 30 años	29
• De 31 a 45 años	54
• De 46 y más años	17

Lugar de nacimiento

• Castilla la Vieja y León	59
• Galicia	12
• Navarra	6
• Sur (Castilla la Nueva, Andalucía, Murcia, Extremadura)	22
• Extranjero (Portugal)	1

Medio de origen

• Rural	89
• Urbano	11

Estado civil

• Casados	69
• Viudos	3
• Solteros	28

Número de hijos

• Ninguno	43
• Uno	19
• Dos	19
• Tres	13
• Cuatro y más	6

Estudios generales

• Analfabetos	5
• Algún estudio ³	4
• Hasta los 10 años	10
• Hasta los 12 años	16
• Hasta los 14 años	51
• Hasta los 15 y más años	9
• Estudios secundarios	5

Formación profesional

• Ninguna	13
• Formación en la fábrica (3 meses) ...	58
• Formación fuera de la fábrica	8
• Centros de aprendizaje	16
• Formación técnica	5

Categoría profesional

• Peón especialista	59
• Oficial de tercera	4
• Oficial de segunda	7
• Oficial de primera	12
• Administrativo	10
• Técnico	1
• Aprendices	6
• Maestría	1

Las categorías profesionales se supone responden a niveles de cualificación determinados; pero muchos obreros de la «CRANE-F.I.S.A.» son de hecho promovidos al grado superior en función de su antigüedad y de sus cualidades personales. Entre las 13 personas que no han recibido ninguna formación profesional se cuentan, por ejemplo, seis empleados administrativos, seis peones especialistas y un oficial de segunda.

Salario mensual (todo incluido)

• Menos de 3.000 pesetas	10
• 3.000 a 4.499 pesetas	43
• 4.500 a 5.999 pesetas	36
• 6.000 pesetas y más	11

Los salarios expuestos aquí arriba sobrepasan los que en esa fecha eran corrientes en España. Esta situación resulta, a la vez, de la prima especial de 11 pesetas por día otorgada por la «CRANE-F.I.S.A.» a su personal y del gran número de horas extraordinarias hechas por éste⁴.

³ Habiendo aprendido a leer y escribir por medios propios.

⁴ Los salarios percibidos por el personal de la «CRANE-F.I.S.A.» comprenden los elementos siguientes:

- El salario de la jornada base (8 horas), que se eleva a 80 pesetas para los

Miembros del personal que efectúan horas suplementarias

• Ninguno	40
• Una a dos horas por día	31
• Tres a cuatro por día	29

Antigüedad en la empresa

• Dos años y menos	17
• De tres a diez años	54
• De once y más años	29

Edad de ingreso en la empresa

• Hasta 17 años	15
• De 18 a 30 años	57
• De 31 y más años	28

Duración de su estancia en Bilbao

• Hasta cinco años	28
• De seis a 15 años	51
• De 16 a más años	21

Día de llegada a Bilbao

• Hasta los 17 años	21
• De 18 a 30 años	62
• 31 y más años	17

Tipo de vivienda

• En propiedad	12
• Copropiedad no pagada	25
• Apartamento alquilado por la empresa.	14
• Apartamento de la clase H.L.M.	12
• Otra clase de alquiler y subalquiler	11
• En pensión o albergue	5
• Conserje o guarda	2
• Alojado por su familia	19

obreros manuales, a 88 para los obreros especialistas, a 90 para los oficiales de tercera, 98 para los oficiales de segunda y 105 pesetas para los oficiales de primera.

- La prima de antigüedad, que asegura un suplemento del 20 por 100 del salario base cada cinco años, hasta los 25 años de antigüedad (o el 100 por 100 de la prima).
- Una prima suplementaria, que equivale al 10 por 100 del salario base, excluidas todas las demás primas.
- La prima especial de 11 pesetas por día.
- Los puntos familiares: 3 puntos el viudo, 5 puntos por mes para un matrimonio sin hijos, 6 puntos para un matrimonio con un hijo (de menos de 18 años), 7 puntos por dos hijos, 8 puntos por tres hijos, 10 puntos por cuatro hijos, etc.
- El valor actual del punto familiar es de 121 pesetas.
- Las horas suplementarias.
- No teniendo cuenta de las horas suplementarias, un peón especialista casado, padre de dos hijos con 10 años de antigüedad, gana, por ejemplo, 4.561 pesetas por mes (mes de 26 días laborables, a 6 días laborables por semana).

Apreciación de la calidad de la vivienda

• Buena	18
• Mediocre	13
• Mala	6

Los que se consideran como mal o medianamente alojados (19 personas en total) habitan sobre todo en apartamentos o casas en alquiler libre o subalquiler (7 descontentos de 11), y en viejas viviendas de las que son propietarios (4 descontentos de 12). El nivel de satisfacción es un poco más elevado entre los trabajadores alojados por su familia (4 descontentos de 19), por la empresa (3 descontentos de 14) o en los albergues (1 descontento de 5). No se encuentra, en fin, ningún descontento entre los obreros o empleados que residen en un alojamiento del tipo H.L. M.⁵ o en un apartamento nuevo en copropiedad.

Del conjunto de estos datos numéricos resulta que el personal inmigrado de la «CRANE-F.I.S.A.», esencialmente masculino y rural, se compone de una mayoría de castellanos, gallegos y navarros de edad madura, clasificados en la categoría de peón especialista después de una formación profesional escasa asegurada por la empresa. La mayor parte son casados, pero raramente tienen más de uno o dos hijos. Casi todos han efectuado estudios primarios parciales o completos. No se quejan en general de sus condiciones de alojamientos y están bastante satisfechos con sus salarios. Hacen con frecuencia horas extraordinarias y trabajan en la empresa desde seis o siete años por término medio. Sus condiciones de vida y de trabajo aparecen en total como relativamente privilegiadas en relación a las de la masa de rurales inmigrados en los grandes centros de la industria española.

El personal inmigrado comprende, por lo demás, una fuerte minoría de meridionales, venidos de Andalucía, de Castilla la Nueva, de Extremadura y de Murcia. Estos emigrantes tienen un origen campesino menos acentuado que los precedentes (5 «urbanos» por cada 22 meridionales, contra 6 por cada 78 inmigrantes de otras regiones) y son en general más jóvenes (9 meridionales de 18 a 30 años, por cada 22, contra 20 por cada 78 cuando se trata de los demás). Por esto tienen, en general, menos antigüedad en la empresa (solamente 2 de entre ellos con más de 10 años de antigüedad, contra 27 de los otros), y son menos numerosos en las categorías profesionales superiores (4 oficiales meridionales por un total de 23). Por el contrario, hacen más horas extraordinarias (10 meridionales por cada 22 de 3 a 4 horas suplementarias por día, contra 19 por cada 78 trabajadores venidos de otras regiones de España), y cuentan a menudo entre los mejor pagados (4 meridionales por cada 11 personas ganan al mes 6.000 pesetas por lo menos). El personal que proviene del sur de España presenta también características particulares en lo que concierne al nivel escolar y la formación profesional. Se distribuyen, en efecto, en dos grupos muy distintos en este terreno. El primero engloba a los que apenas han tenido una formación escolar y ocupan casi siempre puestos humildes (11 meridionales por cada 22 son analfabetos, no han sido jamás a la escuela o no han podido terminar sus estudios primarios). Solamente 24 de los 78 inmigrantes de otros orígenes se encuentran en esta situación). El segundo grupo comprende, por el contrario, cierto número de trabajadores netamente más cualificados que la media (4 por cada 6 aprendices inmigrados son originarios del Sur).

⁵ Que pertenecen, en general, a la municipalidad de Bilbao.

ACTITUDES GLOBALES, MOTIVOS DE LA EMIGRACIÓN
Y EVENTUALIDAD DE UN RETORNO.

La pregunta abierta que se refiere a los motivos de la emigración (pregunta número 11) no se propone descubrir las causas reales de su partida, sino más bien diferenciar distintos tipos de representaciones. Sería vano, en efecto, pretender discernir causas, que son, por otra parte, bien conocidas, sin apoyarse en un estudio objetivo y profundo en cada caso. Este esfuerzo sería, por lo demás, inútil, siendo así que las actitudes que se refieren al retorno están ligadas sobre todo a un proceso psicológico.

El subempleo agrario y la miseria son los motivos más frecuentemente invocados (41 respuestas de 100), sobre todo entre los meridionales (12 por cada 22). La insuficiencia de la explotación familiar (13 respuestas de cada 100, que obliga a los segundones a buscar trabajo en otra parte, parece tener influencia sobre todo entre los navarros (3 por cada 6). Las razones expresadas en los demás casos son menos precisas y han debido ser reagrupadas en tres rúbricas generales: búsqueda de un empleo mejor (23), razones familiares (18) y razones personales (5). La diferenciación regional es poco acusada entre estos tres tipos de respuestas; aparece solamente que los meridionales son relativamente menos numerosos entre quienes declaran haber buscado una mejora de su empleo, e invocan más frecuentemente razones familiares. En total, los meridionales piensan haber sido constreñidos a la emigración, mientras que los castellanos, los navarros y gallegos consideran a menudo que han tomado una decisión que implica determinados elementos de orden personal.

La mayor parte de los miembros del grupo entrevistado (61 sobre 100) estiman que hubieran quedado en su región si allí hubiera habido una fábrica capaz de darles trabajo (pregunta núm. 12). Algunos habrían dudado (11); otros, a pesar de todo, habrían partido, individualmente (16) o con sus padres (17). El ejemplo de quienes han acompañado a sus padres durante su infancia no representa mucho interés. Las actitudes de los trabajadores que habrían dudado en quedarse, o que habrían partido por su propia voluntad, son, por el contrario, bastantes significativas. Las personas originarias de Castilla la Vieja y León ocupan un lugar particularmente importante en el conjunto de los que hubieran partido o de los que hubieran dudado (el 73 por 100 de este grupo, ó 27 personas por cada 37, frente al 59 por 100 del efectivo global), mientras que los meridionales, los gallegos y los navarros son relativamente poco numerosos en adoptar esta actitud (el 13 por 100 que hubieran partido o hubieran dudado entre los meridionales, el 8 por 100 entre los gallegos y el 3 por 100 entre los navarros, que representan, respectivamente, el 22, el 12 y el 6 por 100 del efectivo total). La potencia de la atracción ejercida por Bilbao sobre los habitantes de Castilla la Vieja y León contribuye, probablemente, a explicar estas diferencias, que resultan quizá también en parte de la fuerza de los particularismos regionales andaluces, gallegos y navarros, y de la antigüedad en la empresa. Los castellanos y leoneses que cuentan generalmente más años de servicio que los otros inmigrantes, ¿no están en efecto más inclinados a olvidar su región de origen?

La cuestión central, relativa a la eventualidad de un retorno a la región en el caso de que una empresa se hubiera instalado o se instalara allá, ha permitido discriminar las cinco actitudes siguientes:

- No volverían en absoluto 39
- Dudan 9

- Retorno en condiciones difíciles de cumplir en la práctica 9
- Retorno en las mismas condiciones, o suficientes 27
- Aceptación sin restricciones 16

Estas actitudes se agrupan de hecho en torno a dos polos de negativa y aceptación. La duda y el retorno en condiciones difíciles de cumplir equivalen casi a una negativa disimulada, siendo en general las respuestas de este tipo nacidas de exigencias irrealizables que aparecen más bien como pretextos. La actitud de retorno en las mismas condiciones o en condiciones suficientes se asimila, por el contrario, a la de aceptación sin restricciones. Las tres primeras actitudes son, pues, consideradas como negativas (57 personas) y las dos últimas como positivas (43 personas).

CARACTERÍSTICAS DE LOS REFRACTARIOS AL RETORNO
Y FACTORES QUE DETERMINAN ESTA POSTURA.

El análisis estadístico de los resultados en la encuesta y la indicación de las respuestas a las distintas preguntas han permitido aislar cierto número de elementos que parecen particularmente vinculados a las tres actitudes negativas (rechazo absoluto, duda y retorno en condiciones difíciles de cumplir). Estos elementos son de dos tipos, los primeros de orden profesional y están ligados a la calificación y situación del inmigrante de la empresa. Los segundos se derivan de la situación personal de los interesados.

El cuadro número 1 muestra que las actitudes negativas son claramente más frecuentes entre los trabajadores más antiguos de la empresa, los mejor pagados y los más elevados en la jerarquía profesional obrera.

CUADRO NUM. 1

SITUACIÓN PROFESIONAL Y ACTITUDES NEGATIVAS

SITUACION PROFESIONAL	% DE ACTITUDES NEGATIVAS EN LA CATEGORIA CONSIDERADA
<i>Antigüedad en la empresa:</i>	
• 2 años y menos	41 % (7 por cada 17).
• 3 a 10 años	54 % (29 por cada 54).
• 11 años y más	72 % (20 por cada 29).
<i>Salario mensual:</i>	
• Menos de 3.000 ptas.	50 % (5 por cada 10).
• De 3.000 a 4.499 ptas.	54 % (23 por cada 43).
• De 4.500 a 5.999 ptas.	58 % (21 por cada 36).
• 6.000 ptas y más	72 % (8 por cada 11).
<i>Grado profesional:</i>	
• Inferior a «oficial» o administrativo.	52 % (39 por cada 75).
• «Oficial»	72 % (18 por cada 25).

CUADRO NUM. 2

SITUACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR Y ACTITUDES NEGATIVAS

SITUACION PERSONAL Y FAMILIA	% DE ACTITUDES NEGATIVAS EN LA CATEGORIA CONSIDERADA
<i>Edad:</i>	
• De 15 a 30 años	55 % (16 de 29)
• De 31 a 45 años	50 % (27 de 54)
• Más de 45 años	83 % (14 de 17)
<i>Origen del cónyuge:</i>	
• Región fuera de Vascongadas	50 % (30 de 60)
• Vascongadas	89 % (8 de 9)
<i>Modalidades de ocupación de la vivienda:</i>	
• No propietario o co-propietario, no habiendo pagado todavía su apartamento	53 % (47 de 88)
• Propietario	83 % (8 de 19)
<i>Apreciación de la vivienda:</i>	
• Medocre o mala	42 % (10 de 12)
• Buena	60 % (48 de 81)
<i>Duración de la estancia en Bilbao:</i>	
• Hasta 5 años	32 % (9 de 28)
• De 6 a 15 años	63 % (32 de 51)
• Más de 15 años	76 % (16 de 21)
<i>Edad de llegada a Bilbao:</i>	
• Más de 30 años	41 % (7 de 17)
• 18 a 30 años	55 % (35 de 62)
• Menos de 18 años	71 % (15 de 21)

La relación entre la mejora de la situación en la empresa y la propensión a la negativa es menos estrecha si se tiene solamente en cuenta negativas absolutas. Aparece en este caso que la tendencia es la misma en relación con la antigüedad (29,25 y 51 por 100 contra 41,54 y 72 por 100) y en relación con el grado (33 y 56 por 100 contra 52 y 72 por 100), pero difiere sensiblemente en lo que se refiere al salario (40,37, 41 y 36 por 100 de negativas absolutas, según las categorías crecientes de salario, contra 50, 54, 58 y 72 por 100 para las tres actitudes negativas). Esta divergencia resulta de la mayor frecuencia de actitudes negativas disimuladas en forma de duda o exigencias difíciles de cumplir entre quienes ganan al menos 6.000 pesetas al mes. Uno de ellos declara, por ejemplo: "Yo no dejaría Bilbao a no ser que se me ofreciera un puesto de gerente, o mejor. Y aun así no lo haría muy a gusto."

Ninguna clara correlación se manifiesta entre el nivel de formación profesional de los inmigrantes y la propensión a la negativa al retorno. Lo mismo sucede en relación con los numerosos elementos de la situación profesional de éstos, tales como la región y el ambiente de origen, el estado civil, el número de hijos o la duración de los estudios generales. La edad, el lugar de nacimiento, la vivienda y la duración de la estancia en Bilbao parecen, por el contrario, tener una influencia señalada en las actitudes de cara al retorno a la región de origen, como lo atestigua el cuadro núm. 2

En resumen, los inmigrantes de 45 años, los que tienen un cónyuge vasco, los propietarios de su vivienda y los que han venido muy jóvenes a Bilbao o que viven allí desde hace largo tiempo rechazan casi todos las idea de un retorno a su región de origen. La mayor parte de entre ellos posee, por lo demás, muchas de estas características a la vez y son a menudo, al mismo tiempo, los mejor pagados, los más antiguos en la empresa, los más altos en la jerarquía obrera y, en general, los más experimentados en su profesión. Aparece así que los especialistas que serían los más útiles a las industrias de las regiones de emigración son los más útiles a las industrias de las regiones de emigración son los menos susceptibles de volver a ellas.

ACTITUDES POSITIVAS Y FACTORES DE ACEPTACIÓN.

Las características profesionales, personales y familiares de los inmigrantes que aceptan las eventualidad de un retorno (16 aceptaciones sin restricciones y 27 en las mismas condiciones o en condiciones suficientes), se definen en parte por oposición con las del grupo preferente. Esta investigación «a contrario» no basta, sin embargo, e importa también poner de relieve los elementos más específicos de la propensión al retorno.

Los trabajadores de más de 45 años son los más arraigados en Bilbao, y es evidente que quienes no alcanzan esta edad están más dispuestos a volver a su región de origen (45 por 100 de actitudes favorables al retorno en el grupo de una edad de 15 a 30 años, el 50 por 100 entre quienes tienen una edad de 31 a 45 años, y solamente el 17 por 100 entre las personas de más de 45 años). Aparece del mismo modo que los mal alojados están más inclinados a volver a su provincia que quienes están satisfechos de su vivienda (58 por 100 de actitudes favorables al retorno entre los mal alojados, contra el 40 por 100 entre los demás), o que los inmigrantes que llevan menos tiempo en Bilbao, se resolverían más fácilmente a abandonar el país vasco (68 por 100 de aceptaciones entre quienes se encuentran allí desde menos de 5 años contra solamente el 37 y el 24 por 100 entre quienes llevan un tiempo de estancia en Bilbao de 6 a 15 años o más de 15 años). Por otra parte, las observaciones hechas a propósito de la relación que existe entre la edad de llegada a Bilbao, la antigüedad en la empresa o el volumen del salario y las actitudes negativas, se aplican igualmente de manera directa a las actitudes de aceptación.

La investigación «a contrario» es menos significativa que lo que se refiere a las relaciones entre la propensión al retorno y la región de origen del cónyuge. La proporción elevada de actitudes negativas constatada entre los inmigrantes cuyo cónyuge es vasco no significa, en efecto, que los demás trabajadores atestigüen una actitud uniformemente más favorable en este terreno. Quienes tienen un cónyuge originario de su provincia natal están, en realidad, claramente más dispuestos a volver a aquélla (53 por 100 de aceptaciones) que aquellos cuya mujer o marido son

a la vez nacidos en el país vasco o en su provincia de origen (42 por 100 de aceptaciones), o que los viudos y solteros (39 por 100 de aceptaciones).

Matizaciones similares deben hacerse a propósito del tipo de vivienda y del puesto en la jerarquía profesional. Los inmigrantes que volverían más gustosos a su región no son, como se podría pensar, aquellos que no disponen de una vivienda personal o que habitan en viejas viviendas alquiladas, sino quienes están alojados por la empresa, en general de manera muy decente (56 por 100 de aceptaciones entre estos últimos, contra 46 por 100 de quienes no tienen una vivienda personal, 44 por 100 entre los inmigrantes alojados en los apartamentos en alquiler o del tipo H.L.M., 43 por 100 entre los copropietarios y 17 por 100 entre los propietarios).

Del mismo modo, el número relativamente más elevado de actitudes negativas registrado entre los oficiales (28 por 100 solamente de entre ellos tienen una actitud positiva, contra 48 por 100 de otras categorías de trabajadores) no significa que las reticencias aumenten en función de la calificación profesional. Los peones especialistas que han recibido generalmente una formación escasa, casi equivalente a la de la mayor parte de los oficiales, que no son a menudo sino peones promovidos a un grado superior, son mucho más favorables a la idea de un retorno (49 por 100 de aceptaciones); los aprendices, muy poco numerosos, es verdad, lo son más todavía (4 de cada 6 adoptan una actitud positiva. Si no se considera el grado, sino el nivel de formación profesional, aparece que la eventualidad de un retorno es mejor acogida por los trabajadores que han disfrutado de una formación profesional que por los otros (45 por 100 de respuestas positivas entre los formados en la empresa, 43 por 100 entre los formados fuera, 30 por 100 del pequeño grupo de los no cualificados). Esta contradicción entre la actitud de los oficiales y los otros obreros profesionales subraya la ambigüedad de los términos de calificación y de especialización que conducen a asimilar abusivamente el grado y la formación real.

El origen geográfico y la representación de los motivos de emigración parecen, por lo demás, más especialmente ligados a actitudes de aceptación, siendo así que no manifiestan influjo apenas en caso de posturas negativas. Constituyen lo que hemos calificado de elementos específicos de la propensión al retorno. Mientras los inmigrantes venidos de Castilla la Nueva y León, en general, están poco deseosos de abandonar Bilbao (35 por 100 de aceptaciones), los del Sur y la región norteatlántica (Navarra, Galicia y norte de Portugal) son, en las mismas condiciones, más favorables al retorno (50 y 58 por 100 de respuestas positivas). Las diferencias que se manifiestan en las actitudes no corresponden a divergencias sensibles en la composición de los tres grupos. Los inmigrantes del norteatlántico y sur tienen, por ejemplo, una formación profesional equivalente a la de los trabajadores castellanos o leoneses, y es menos frecuente que estén casados con personas venidas de la misma región que ellos. Los navarros y los gallegos perciben de hecho en esta empresa, es verdad, salarios generalmente poco inferiores a la de los castellanos; pero los meridionales cuentan a menudo, por otra parte, entre los mejor pagados. Sus características de conjunto difieren poco de la de los otros inmigrantes; por eso la mayor frecuencia de actitudes favorables constatada con los meridionales y los trabajadores del norteatlántico no parece, pues, extraña a su origen geográfico.

El contraste de la representación de motivos de la emigración y de las actitudes a propósito del retorno confirma esta observación. Los inmigrantes que han abandonado una explotación familiar demasiado pequeña para asegurar su subsistencia, entre quienes las respuestas positivas son las más numerosas (77 por 100 de

aceptaciones), son en efecto, a menudo originarios de la región norte-atlántico (4 por cada 10, mientras que los trabajadores de esta zona no representan sino el 19 por 100 del efectivo total). La propensión al retorno es, además, relativamente más señalada en el grupo de quienes han emigrado para escapar al subempleo agrario y a la miseria de algunas zonas rurales (49 por 100 de aceptaciones), que comprende una fuerte proporción de meridionales (8 por cada 20, mientras que éstos no forman sino el 22 por 100 de la población estudiada). Las actitudes favorables son, por el contrario, más raras entre los inmigrantes, casi siempre castellanos o leoneses, que invocan otros motivos de emigración (39 por 100 de respuestas positivas entre quienes partieron para mejorar su situación, 20 por 100 entre quienes emigraron por razones personales, y 16 por 100 de quienes lo hicieron por razones familiares).

Aparece, en definitiva, que los factores favorables al retorno implican una gran parte de aceptabilidad, mientras que los que se oponen son de naturaleza más bien práctica y económica. Los inmigrantes más dispuestos a dejar Bilbao están esencialmente guiados por el deseo de volver a encontrar a sus familias y los modos de vida sus pueblos; la respuesta de uno de entre ellos, al decir que "si cada uno pudiera volver a su patria chica todos seríamos más felices" expresa bien esta actitud fundada en una vinculación a las costumbres y ambientes regionales. Quienes se oponen, por el contrario, hacen abstracción de sus sentimientos personales para no considerar sino los elementos objetivos de su situación. Quieren preservar en primer término las ventajas conseguidas en la empresa y ahorrar a sus allegados los inconvenientes de la vida que ellos mismos conocieron antes. «Cuando se tiene hijos—explica uno de ellos—es preciso pensar también en ellos; hoy que colocarlos en una situación conveniente.»

CARACTERIZACIÓN TÍPICA DEL INMIGRANTE DISPUESTO AL RETORNO.

El análisis de los factores de retorno a la región de origen da una imagen abstracta y confusa de las categorías de inmigrantes favorables u hostiles a esta eventualidad. El establecimiento de retratos-tipo del dispuesto al retorno y del refractario permite concretizar esta visión.

Las informaciones proporcionadas por la encuesta demuestran que los trabajadores más susceptibles de volver a su provincia natal poseen las características siguientes:

1. Son de una edad de menos de 45 años.
2. Vienen de la región norte-atlántica y del Sur, más bien que de Castilla la Vieja y de León.
3. Son solteros o tienen un cónyuge nacido en la región de la que ellos mismos son originarios.
4. Tienen como máximo uno o dos hijos.
5. Han realizado estudios primarios completos (puesto que son relativamente jóvenes y han estado más largo tiempo en régimen escolar que sus padres).
6. Se han beneficiado de una formación profesional en general muy sucinta y dada en el cuadro de la empresa.
7. No alcanzan, sin embargo, un nivel de cualificación elevada, y pertenecen casi siempre a la categoría de peones especialistas.
8. Su salario mensual es inferior a 4.500 pesetas.

9. Su alojamiento está proporcionado por la empresa.
10. Declaran haber emigrado porque la explotación familiar era insuficiente, o a causa del subempleo agrario y de la miseria de los medios rurales.
11. Tienen menos de dos años de antigüedad en la empresa.
12. Residen en Bilbao desde menos de 5 años.
13. Tenían una edad de más de 30 años cuando emigraron.

Se trata de un retrato de síntesis, que no se aplica totalmente a cualquiera de las personas entrevistadas; los inmigrantes que no rechazan la eventualidad de un retorno no poseen, en general, sino la mitad o los dos tercios de los elementos de esta caracterización. Algunos corresponden, por otra parte, casi completamente a la misma.

El más cercano al tipo ideal es un obrero de 23 años, originario de la provincia de Cáceres (Extremadura), que posee 11 de las 13 características más frecuentes. Casado y padre de un niño, abandonó su pueblo "porque la vida allá estaba muy mal" y porque su profesión de obrero agrícola eventual no le permitía trabajar sino unos 100 días al año; el salario anual de que disponía, pues, no sobrepasaba apenas las 10.000 pesetas y no disfrutaba de los subsidios de paro, reservados en España a los obreros industriales. Establecido en Bilbao desde hace año y medio, cuenta 10 meses de antigüedad en la empresa. Su sueldo de peón especialista (todos los obreros de la CRANE-F.I.S.A. adquieren esta calificación a los tres meses de presencia) se eleva a 4.200 pesetas por mes y efectúa de dos a tres horas extraordinarias cada día. Su formación de vaciador en fundición ha sido asegurada en el cuadro de la empresa durante los tres meses que han seguido a su incorporación. Hubiera quedado en Extremadura si hubiera podido encontrar trabajo en una empresa, y volvería allí inmediatamente si se le hiciera una oferta de empleo en alguna industria. No se aparta del retrato-tipo sino en dos puntos: en lo que se refiere a la vivienda (alojado en casa de un particular y no por parte de la empresa) y en la edad de llegada a Bilbao (22 años en lugar de 30).

RETRATO-TIPO DEL REFRACTARIO AL RETORNO.

El retrato-tipo del inmigrante refractario al retorno a la región de origen puede ser trazado como sigue:

1. Tiene una edad de más de 45 años.
2. Proviene, en general, de Castilla la Vieja y de León.
3. Es viudo o tiene un cónyuge nacido en Vascongadas.
4. Tiene, por lo menos, tres hijos.
5. Ha efectuado estudios primarios incompletos o no ha efectuado estudio ninguno.
6. Es oficial o, por el contrario, sin formación profesional.
7. Su salario mensual es superior a 4.500 pesetas.
8. Es propietario de su vivienda.
9. Está satisfecho de su vivienda.
10. Ha venido a Bilbao para mejorar su situación o por razones personales o familiares.
11. Tiene más de 10 años de antigüedad en la empresa.
12. Reside en Bilbao desde hace más de 15 años.

Se deduce de esta lista que los inmigrantes hostiles al retorno pertenecen a dos tipos generales: de una parte, los obreros que han triunfado en su vida profesional, lo que aparece en el primer ejemplo que damos a continuación, y de otra parte, el de los obreros desprovistos de toda formación, al que se refiere el segundo caso que traemos.

De edad de 62 años y origen de un pueblo de la provincia de Valladolid, Luis ha sido promovido a oficial de tercera por razón de antigüedad, a pesar de su falta de formación profesional. Está casado y es padre de cuatro hijos. Casi analfabeto, nunca ha ido a la escuela. Habita un alojamiento conveniente, alquilado por la municipalidad, y se encuentra allí desde hace tanto tiempo que le parece ser casi su propietario. Su salario se eleva a 4.500 pesetas por mes aproximadamente, sin horas extraordinarias. Ha venido a Bilbao con sus padres a la edad de 13 años, y cuenta 39 años de antigüedad en la empresa. No dejaría ésta por ningún pretexto, considerando que "no hace falta ni soñar en eso, porque aquí se está mucho mejor que allá".

Rogelio, que tomamos como segundo ejemplo, trabaja en el almacén de la empresa. No tiene calificación real alguna, a pesar de que haya sido clasificado como peón especialista. Es de edad de 46 años y procede de un pueblo de la provincia de Santander. Su esposa, originaria de Vascongadas, le ha dado tres hijos. Está establecido en Bilbao desde hace 19 años, y trabaja en la «CRANE-F.I.S.A.» desde hace 16 años. Los motivos de su emigración son personales, tal como él lo explica: «Después de siete años de guerra y de servicio militar, volví al pueblo, pero no había trabajo para mí (porque era antiguo combatiente del ejército republicano. No volvería a la región de Santander sino al precio de una "mejora considerable de su situación"», si su familia aceptara la vuelta. Sus exigencias equivalen de hecho a una negativa. Disfruta ya de un salario bastante bueno para un obrero de su categoría (5.500 pesetas por mes).

Esta encuesta efectuada sobre una población reducida, localizada en una sola empresa, no se presta a generalizaciones. Sería aventurado, en particular, querer extraer informaciones cuantitativas sobre la propensión al retorno del conjunto de los inmigrantes cualificados establecidos en Bilbao y en los demás centros industriales de España o del extranjero. No se pretende en absoluto estudiar a fondo todos los mecanismos de la actitud de los obreros. Hubiera sido preciso para eso, aplicar un cuestionario más elaborado a una muestra amplia y diversificada, y recurrir al mismo tiempo a un análisis psicológico y sociológico profundo de ciertos casos individuales típicos.

Realizado con medios modestos, este trabajo aporta enseñanzas más limitadas. Se propone, en primer lugar, mostrar que el problema que nos interesa puede ser estudiado de manera concreta, sobre el terreno, y que las reticencias de las empresas no son insuperables. Manifiesta, además, que los obreros inmigrados no son total y uniformemente hostiles a la eventualidad de un retorno a las regiones en vías de industrialización, como lo afirman con frecuencia los empresarios y observadores superficiales. Proporciona ya, en fin, algunos elementos de conocimiento y de explicación susceptibles de facilitar o de estimular ulteriores trabajos de sondeo.