

XI

HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA EMIGRACIÓN. PROMOCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN INTER-EMPRESARIAL Y DE LOS EMIGRANTES ESPAÑOLES EN LA RFA, 1960-1975

Gloria SANZ LAFUENTE
Universidad Pública de Navarra

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. PROMOCIÓN INTERNA EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA EMIGRACIÓN A LA REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA, 1960-1975 ..	476
II. LA ROTACIÓN INTER-EMPRESARIAL DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOLES EN LA REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA, 1962-1975	483
III. SUMARIO	486

Los mercados laborales distan mucho de ser elementos fácilmente predecibles y de características homogéneas. Si esta afirmación la trasladamos a un mercado laboral con fuerte presencia de flujos migratorios, entonces, *la segmentación* asociada a la población laboral emigrante se convierte en un elemento destacado de análisis. El objetivo de este artículo es analizar la promoción laboral de los trabajadores emigrantes y su rotación interempresarial en el mercado de trabajo de la RFA, observando las diferencias entre hombres y mujeres en este proceso. Las fuentes utilizadas para ello serán los informes del Ministerio de Trabajo por medio de los informes de la Oficina Federal de Colocación y Seguro de Desempleo - *Bundesanstalt für Arbeitvermittlung und Arbeitslosenversicherung* (BAVAV), posteriormente denominado *Bundesanstalt für Arbeit*- a través de las investigaciones llevadas a cabo por esta entidad en 1968

y 1972. En la primera de ella se recogían datos sobre una muestra de 9.087 trabajadores extranjeros y en la de 1972 sobre un total de 13.961. Además, se utiliza el estudio realizado por *Caritasverband* en Alemania en 1966, en el que participaron 491 trabajadores españoles.

El proceso de la emigración no está basado en la situación económica aislada de un solo país –sea éste el de salida o el de llegada– sino en la relación económica, social, política y comunicativa que se establece entre ambos y en la propia dinámica de retroalimentación del fenómeno de la emigración por medio de las redes de emigración. Entre 1950 y 1975 la tasa de crecimiento per cápita de la economía española era de 5,3. La de Alemania era de 5,6 entre 1950 y 1965. Esta fase económica expansiva estuvo acompañada en el caso de la RFA por la organización de un aparato burocrático de contratación de mano de obra en el exterior y por una liberalización de las políticas migratorias⁽¹⁾. En el caso de España la política de emigración se renovaba con la creación del *Instituto Español de Emigración* (IEE) en 1956, dentro de Ministerio de Trabajo. Éste combinó la «liberalización» con una intervención orientada a la gestión de flujos de la emigración, que se consideró como una pieza más del desarrollismo, sobre todo en dos ámbitos⁽²⁾: la flexibilización del mercado de trabajo interior y la compensación de la balanza de pagos mediante las transferencias de los emigrantes⁽³⁾.

Cuando después de la Segunda Guerra Mundial se reorganizaban en España los flujos migratorios a ultramar comenzaron a aparecer argumentos más permisivos que concebían la emigración como «un derecho irrenunciable». Este derecho quedaba enmarcado dentro de una necesaria intervención del Estado en materia de «control, orientación, protección y cuidado del emigrante»⁽⁴⁾. No obstante, las autoridades del IEE no controlaron la totalidad de los flujos migratorios, quedando una promedio del 32 por 100 fuera de los instrumentos oficiales. El Estado de la Dictadura no controló tampoco el período de estancia de emigración —en su mayoría de pocos años— ni tampoco el retorno. Esta emigración hacia la RFA fue una rotación de mano de obra en búsqueda de una mayor productividad personal, más que un fenómeno destinado

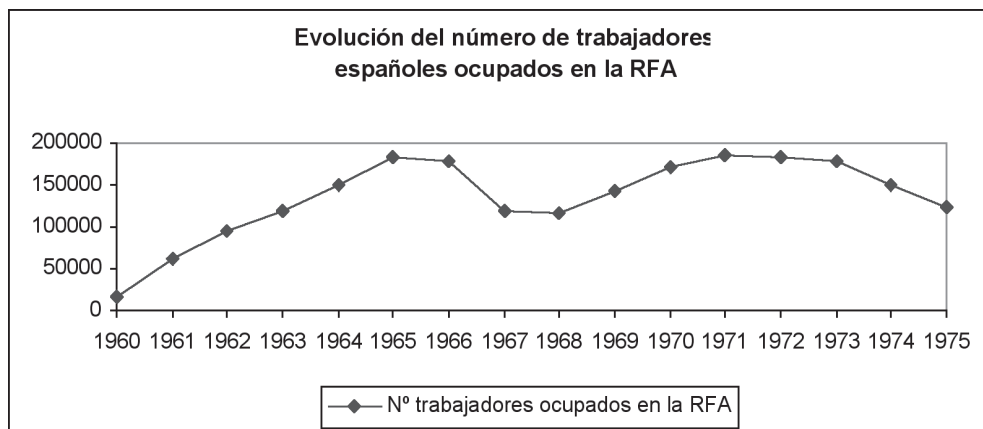
(1) SIEMER: «Die Liberalisierung des Arbeitsmarktes» en *Das Arbeitsamt* 1956, pp. 45 y ss.

(2) La Ley de creación del IEE de 18 de julio de 1956, la ley de bases de la emigración en diciembre de 1960 y la ley de ordenación de la emigración de mayo de 1962 constituyen la columna vertebral legislativa de la política franquista de emigración.

(3) FERNÁNDEZ ASPERILLA, A. (1998): «La emigración como exportación de mano de obra. El fenómeno migratorio a Europa durante el Franquismo» en *Historia Social* 30, pp. 63-81. RODENAS CALATAYUD, C. (1994): *Emigración y economía en España (1960-1990)*, Madrid. OPORTO DEL OLMO, A. (1992): *Emigración y ahorro en España 1959-1986*, Madrid. MANCHO, S. (1978): *Emigración y desarrollo español*, Madrid. CAMPOS NORDMANN, R. (1976): *La emigración española en el crecimiento económico español*, Madrid.

(4) KREIENBRINK, A. (2004): *Einwanderungsland Spanien. Migrationspolitik zwischen Europäisierung und nationalen Interessen*, Frankfurt am Main, IKO, pp. 55-56. FERNÁNDEZ VICENTE, M.J. (2003): «Entre política “sociolaboral” y “Realpolitik”. La política del régimen franquista en materia de emigración, 1946-1956» en *Ayer* 51, pp. 179- 199.

a establecer un asentamiento permanente en el exterior⁽⁵⁾. Desde 1960 a 1966 el número de trabajadores españoles en Alemania se incrementó. Una vez superada la crisis de 1966/67 las cifras volvieron a crecer para descender a mediados de los 70.



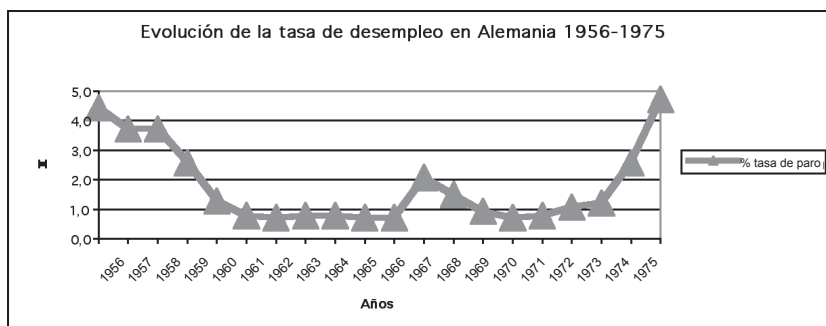
Fuente: BAVAV, BAA.

En 1966, Rolf Weber, representante de la Asociación Federal de Empresarios Alemanes en Colonia, señalaba que: «El español que viene a Alemania viene en primer lugar no con el fin de especializarse sino para ganar la mayor cantidad posible. Lógicamente todo esto —formación y ganar mucho— es imposible de realizar a la vez»⁽⁶⁾. Buena parte de ellos volvían al haber completado el ciclo de vida asociado a la primera acumulación patrimonial. Los hombres y mujeres desplazados a Alemania procedían de la sociedad rural y del peonaje industrial y se introdujeron en un mercado de trabajo segmentado desarrollando labores de peonaje en las empresas industriales en las que se asentaron. Estos trabajadores y trabajadoras no tenían, en su mayoría, como objetivo la cualificación sino el ahorro a corto plazo y la inversión con la vuelta a casa. Las largas jornadas de trabajo eran escasamente compatibles con una formación profesional continua y con un buen aprendizaje del idioma, y los emigrantes españoles se veían, en gran medida, introducidos en un círculo de progresiva *descualificación*. Sus objetivos como emigrantes, sobre todo la maximización del ahorro, la escasa cualificación de partida y el nivel de conocimientos de la lengua alemana, fueron aspectos que contribuyeron a restringir considerablemente sus posibilidades de promoción interna en la empresa. Por motivos similares el autoempleo o la inversión en una empresa en Alemania no formaban parte de los intereses de estos

(5) RODENAS CALATAYUD, C. (1998): «Emigración exterior y mercado de trabajo en España (1960-1985)» en *Exils et migrations ibériques au XX siècle*, núms. 3-4, pp. 139-154.

(6) WEBER, Rolf (1966): «Cinco años de emigración española a Alemania» en DEUTSCHER CARITASVERBAND E.V. (1966): *Acta del quinto cursillo anual para los asistentes sociales encargados de la asistencia a los trabajadores en la República Federal de Alemania*, Freiburg im Breisgau, Seminar für Wohlfahrtspflege, del 22 al 26 de febrero de 1966, pp. 33-44. Aquí p. 37.

sectores emigrados. Estas limitaciones se compensaron aprovechando una situación de pleno empleo en la RFA que permitía buscar una rotación interempresarial buscando mejores salarios en otras empresas.



Fuente: Statistisches Bundesamt.

I. PROMOCIÓN INTERNA EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA EMIGRACIÓN A LA REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA, 1960-1975

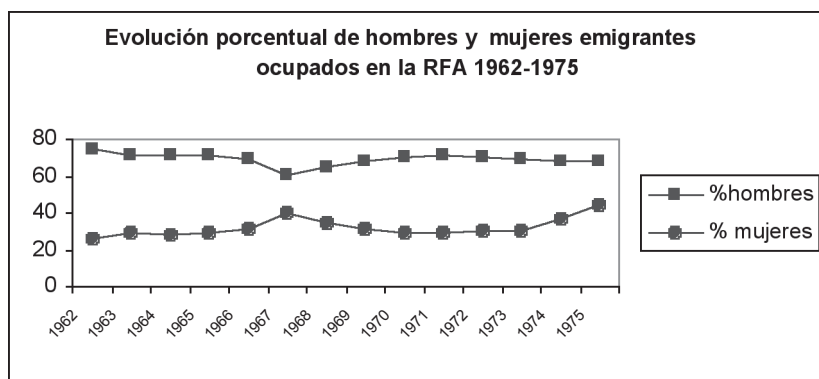
El camino hacia la emigración afectó en diferente medida a los hombres y a las mujeres⁽⁷⁾. Estas diferencias en la participación en el mercado de trabajo emigrante tenía, sin embargo, una similar situación de partida en ambos casos: la escasa cualificación inicial. En la reunión de los directores de las comisiones alemanas de contratación en el extranjero en 1972 se señalaba que esa búsqueda de trabajadores cualificados en España era muy difícil y que se estaban estudiando los sistemas de formación profesional que poseía este país⁽⁸⁾. Al trabajador cualificado se le intentó retener en España por las instituciones que gestionaban la emigración argumentando carencias en el mercado de trabajo interior⁽⁹⁾. No obstante, la presencia de trabajadores cualificados españoles en la RFA hace pensar que los controles no fueron totalmente efectivos y que un grupo de trabajadores cualificados buscó una colocación en Alemania por medio de los segundos caminos de la emigración. Si tomamos como referencia la encuesta llevada a cabo entre 491 trabajadores españoles ocupados en la RFA en 1967. La mayoría tenía estudios primarios y un elevado porcentaje care-

(7) SANZ LAFUENTE, G. (2006): «Mujeres españolas emigrantes y mercado laboral en Alemania, 1960-1975», *Migraciones & Exilios*, diciembre 2006, pp. 27-50. MATTES, Monika (2005): *Gastarbeiterinnen in der Bundesrepublik*, Frankfurt/ New York, Campus.

(8) BUNDESARCHIV KOBLENZ (BA) B/119/ 4146: *Anwerbung und Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer 1967-1975. Niederschrift die Dienstbesprechung mit den Vermittlungsleitern der Auslandsdienststellen in der Verwaltungsschule Aalen vom 12.-13. Juli 1972.*

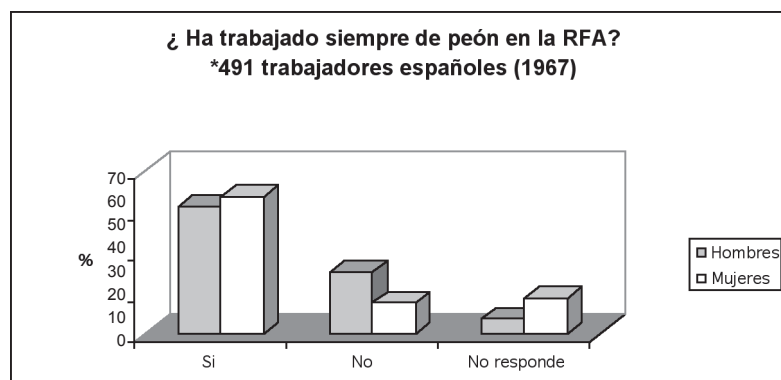
(9) SANZ DÍAZ, C. (2004): «Clandestinos», «ilegales» y «espontáneos». *La emigración ilegal de españoles a Alemania en el contexto de las relaciones hispano-alemanas, 1960-1973*, Madrid, Comisión Española de Historia de las Relaciones Internacionales.

cía de un título profesional —un 61 por 100 de los hombres y un 72 por 100 de las mujeres—. Un trabajo en la agricultura, el peonaje en diversas actividades o en el servicio doméstico eran el bagaje profesional más habitual. Al llegar se encontraron en medio de un mercado laboral en el que se integraban con una situación de partida que condicionaba sus posibilidades de actuación. El peonaje industrial —en su mayoría en las áreas de la metalurgia, siderurgia y de otras industrias manufactureras— se convirtió en el trabajo mayoritario de estos emigrantes.



Fuente: BAVAV, BAA.

Para una buena parte de los emigrantes este trabajo significaba la adquisición de una experiencia en el trabajo industrial. La mayoría estaba desarrollando en la RFA actividades laborales que poco tenía que ver con el anterior en España. No hay que perder de vista, sin embargo, que los mayores porcentajes para hombres y mujeres los tenían los peones industriales. Un comienzo como peones en la empresa —en el caso de los menores como aprendices— era el inicio habitual, salvo en los escasos grupos de trabajadores cualificados o semicualificados. Si bien las cifras mayores las representaban los peones un porcentaje significativo —mayor en los hombres que en las mujeres— desempeñaba actividades distintas al peonaje.



Fuente: ADCV. 380.22.708 Sozialdienst für Spanier.Deutscher Caritasverband. Asistencia Social para españoles. Encuesta realizada de octubre de 1965 a marzo de 1966. Publicadas en 1967.

En las investigaciones del Ministerio de Trabajo Federal se analizaba la promoción interna de los trabajadores extranjeros con el fin de observar la propia dinámica dentro de la empresa. Las mujeres emigrantes mostraban en las dos investigaciones peores resultados en la promoción profesional en el seno de las empresas que los hombres. Si por un lado la emigración había incrementado la participación de la mujer en el trabajo asalariado y también había reducido la segregación laboral al introducirse la mujeres —como los hombres— en un mayoritario trabajo industrial, por otro, los datos existentes sobre la promoción muestran una menor movilidad desde su categoría profesional a otras superiores que las de los hombres en 1968. En 1972 se había producido una mejora considerable al pasar un porcentaje significativo de peones a peones especializados. No obstante, la especialización y los niveles superiores de cualificación no aparecían en el caso de las mujeres. La mejora de las cifras de promoción profesional en 1972 se encuentra relacionada con el asentamiento de algunos grupos de trabajadores extranjeros que habían pasado de ser *Gastarbeiter* —trabajadores invitados— a convertirse en *Dauergäste* —invitados duraderos— en el mercado de trabajo alemán. La experiencia en ese mercado de trabajo y la progresiva adquisición de competencias laborales favorecieron una promoción dentro de los niveles más bajos pero las cifras de los niveles más elevados de cualificación seguían siendo bajas. La mayoría había pasado de peón a trabajador semicualificado pero solamente un porcentaje mínimo había pasado a ser trabajadores cualificados (alrededor del 3 por 100). A comienzos de los 70, cuando la especialización flexible y la cualificación eran elementos demandados⁽¹⁰⁾, estos trabajadores desempeñaban actividades que comenzaban a verse sometidas al proceso de racionalización industrial⁽¹¹⁾.

PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA RFA 1968/1972
(%)

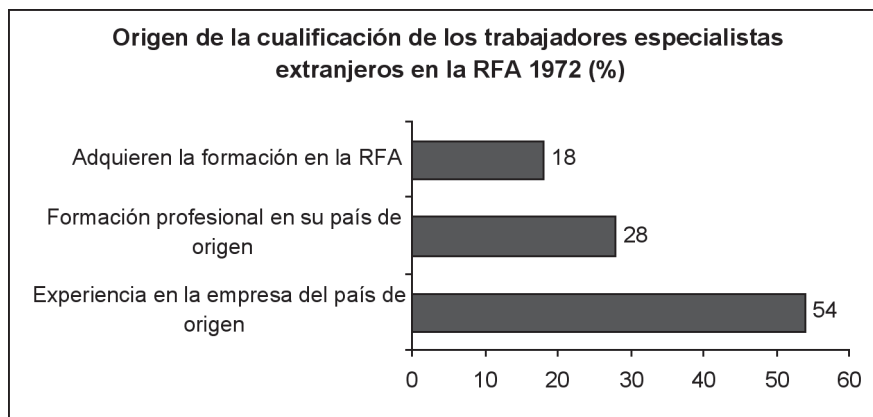
Promoción profesional	Hombres		Mujeres	
	1972	1968	1972	1968
De peón a peón especializado	31	24	39	18
De peón a trabajador especialista	3	3	-	-
De peón especializado a especialista y maestro	3	3	-	-
% con promoción profesional	37	30	39	18
% sin promoción profesional	63	70	61	82
	100	100	100	100

Fuente: BAA (1969), (1973).

(10) INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT-UND BERUFSFORSCHUNG (1977): *Bildungs- und Qualifikationsforschung*, Nürnberg.

(11) *Bericht. Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik*. 1970. «Obwohl insbesondere grössere Betriebe vereinzelt ausländischen Arbeitnehmer als Vorarbeiter einsetzen, muss festgestellt werden dass, im allgemeinen die ausländischen Arbeitnehmer wenig Neigung und Initiative für eine berufliche Weiterbildung aufbringen».

¿Cualificó el nuevo mercado de trabajo de la emigración a estos trabajadores desplazados o utilizó su cualificación previa? Si atendemos a las investigaciones llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo Federal el origen de la cualificación de los emigrantes se encontraba en el país de origen y tenía como base la experiencia laboral previa, más que en un sistema de formación profesional reglado. Un sistema de formación profesional estatal, por ejemplo, con fuerte presencia social era todavía un *desideratum* en la España de los años sesenta y setenta. Buena parte de los emigrantes no había accedido a formación profesional alguna⁽¹²⁾, además los trabajadores que no pertenecían al Mercado Común estuvieron discriminados en la legislación de formación de trabajadores en la RFA. Finalmente, la formación profesional para trabajadores extranjeros con pocos conocimientos del idioma era más cara para el empresario. En este sentido, habría que señalar que la sociedad de acogida se convirtió en la beneficiaria de esta cualificación previa de los trabajadores emigrantes. No obstante, los niveles de formación profesional reglada y no reglada de esta población emigrante fueron muy bajos con la excepción de algunos países como Yugoslavia.



Fuente: BAA (1973).

Según los datos de la investigación un 18 por 100 de los emigrantes que trabajaban en la RFA habían adquirido una nueva cualificación allí. Estos datos subrayan la

(12) En uno de los informes que desde Caritas Alemania se llevaba a cabo sobre la situación de la formación profesional en 1966 se ponía de manifiesto la debilidad de la formación profesional en España. Además de las escasas universidades laborales, de los cursos rápidos, existía la denominada FPA —Formación Profesional Acelerada para jóvenes de más de 21 años— y la Promoción Profesional Obrera (PPO). Sobre esta última se señalaba en el informe: «Un centro de formación de este tipo consta con frecuencia solamente de unas paredes y un tejado; puede ser una capilla abandonada, un garaje vacío, el espacio de un antiguo taller, en una bodega de un ayuntamiento o entre las columnas de un antiguo palacio». ADCV 380.22.048 *Sozialdienst für Spanier. Reisen Studienfahrten 1961-1967 Bericht über die Situation der Arbeitsaufnahme spanischer Staatsangehöriger in der Bundesrepublik zum Zeitpunkt der Studienreise*. 1966.

existencia de opciones individuales en favor de la promoción y cualificación laboral en la sociedad de llegada, que sin embargo no fueron las mayoritarias. De nuevo volvía a influir en este caso su situación laboral como emigrante temporal «*que piensa en la vuelta*» e invierte en ella —esfuerzo y tiempo de trabajo así como búsqueda de ahorro— así como el estado civil de los emigrantes. La *utilidad*, como ya señalara Pareto, no era la única base de la motivación de los actores económicos⁽¹³⁾. Si la cualificación representaba una utilidad que significaba mejores posibilidades de remuneración en el mercado laboral, esta «utilidad» operó en el seno de la población desplazada, no tanto en él para maximizar las posibilidades que ofrecía la sociedad de llegada, sino en el marco de limitaciones laborales propias de los emigrantes —idioma e información laboral— y también, de las normas y valores de las zonas de origen y de los propios fines de su emigración. La influencia de estos fines y las limitaciones de partida originaron una trayectoria de maximización en favor del salario por medio de la amplia utilización de horas extraordinarias más que de la cualificación y promoción laboral.

Una emigración de carácter rotatorio destinada a elevar la productividad de un segmento de población joven —entre los 25 y los 35 años— y con una orientación básica hacia el ahorro llevaba a que las horas extraordinarias y la parte variable del salario se convirtieran en elemento central de sus ingresos. En este sentido, llegaron a darse fenómenos de autoexplotación de los trabajadores con el fin de maximizar los ingresos y la capacidad de ahorro en el mínimo tiempo posible. Cuando en 1967 se preguntaba a los 491 emigrantes los resultados no podían ser más elocuentes. Un 62 por 100 de los hombres y un 50 por 100 de las mujeres encuestadas realizaba horas extraordinarias y un 22 y un 26 por 100 no las hacían pero querían hacerlas⁽¹⁴⁾. El trabajo a destajo parecía más reducido entre los hombres (34 por 100) pero alcanzaba un porcentaje elevado entre las mujeres. Un 51 por 100 de las encuestadas decía que trabajaba a destajo⁽¹⁵⁾. Además de los despidos y de la inestabilidad generada entre 1966/67, la reducción de las horas extraordinarias durante la crisis económica y el haber llegado a la «suma de ahorro deseada» eran los elementos centrales que explicaban la vuelta a casa de los emigrantes en esos años. En el informe de 1966 los funcionarios del Ministerio de Trabajo federal señalaban en relación con los trabajadores extranjeros.

«Entre julio de 1965 y junio de 1966 han entrado en la República Federal de Alemania 490.000 trabajadores extranjeros. El número total de trabajadores extranjeros sólo ha ascendido en torno a 150.000. Eso significa que en ese período (...) 340.000 trabajadores extranjeros han vuelto a casa. Este movimiento de retorno continuaría también en

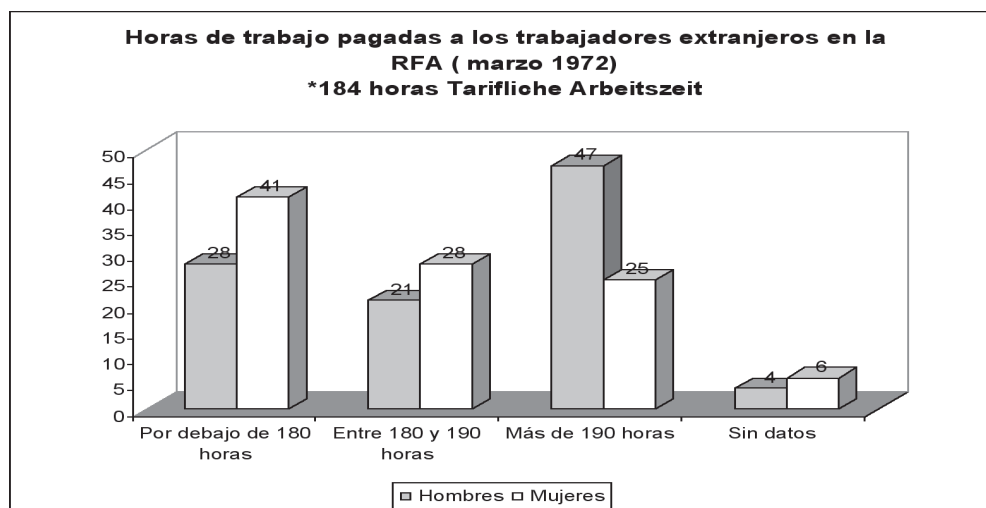
(13) Reflexiones sobre Pareto y la influencia de las normas sociales en las decisiones de los actores económicos en AKERLOF, G.A. (2007): «The missing Motivation in Macroeconomics» en *The American Economic Review*, marzo 2007, p. 8.

(14) SANZ LAFUENTE, G. (2006): «Mujeres españolas emigrantes y mercado laboral en Alemania, 1960-1975», *Migraciones & Exilios*, diciembre 2006, pp. 27-50.

(15) ADCV. 380.22.708 *Sozialdienst für Spanier: Deutscher Caritasverband. Asistencia Social para españoles*. Encuesta realizada de octubre de 1965 a marzo de 1966. Publicadas en 1967.

medio de una coyuntura desfavorable de la situación económica de la República Federal de Alemania, ya que según nuestra experiencia anterior los trabajadores extranjeros vuelven porque quieren vivir con su familia, porque el objetivo de su actividad en el extranjero —en especial ahorrar una determinada suma— se ha logrado o porque su trabajo en la RFA debido a la caída de las horas extraordinarias ya no es suficientemente interesante.»⁽¹⁶⁾

No se trataba, sin embargo, de un hecho limitado a los trabajadores españoles en Alemania. En 1972 el estudio realizado por el Ministerio de Trabajo Federal mostraba que las horas extraordinarias formaban parte del complemento salarial de un amplio porcentaje de la población ocupada emigrante. Tomando como referencia el mes de marzo de 1972, las horas a desarrollar según horario de convenio —*tarifliche Arbeitszeit*— deberían haber sido alrededor de 184. El estudio mostraba, sin embargo, que un 47 por 100 de los hombres y un 25 por 100 de las mujeres realizaba jornadas muy superiores. Las mujeres, por su parte, mostraban porcentajes mayores en los horarios más reducidos.



Fuente: BAA (1973).

Con una emigración orientada al ahorro a corto plazo y con una búsqueda de complementos salariales a través de las horas extraordinarias no es de extrañar que los emigrantes españoles mostrasen en la encuesta de 1969 del Ministerio de Trabajo Federal un elevado porcentaje con nulos o escasos conocimientos del idioma. Unos porcentajes que eran todavía mayores en el caso de las mujeres. Sólo un 12 por 100 decía hablar fluidamente, un 67 por 100 hablaba un poco y un 21 por 100 no lo hablaba. En 1968 en el Informe de la Oficina de Colocación de Hessen se señalaba que

(16) *Bericht. Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik. 1966.*

los empresarios estaban demandando especialmente trabajadores yugoslavos frente a otras nacionalidades. El motivo no era otro que los mayores conocimientos del idioma y la existencia de una cualificación profesional ⁽¹⁷⁾.

Si tomamos como referencia los datos de las dos investigaciones del Ministerio de Trabajo Federal sobre la situación de los trabajadores extranjeros en sus empresas, las cifras generales de los trabajadores extranjeros muestran una segmentación de la ocupación de los emigrantes alrededor de los peones industriales y de los peones especializados. A las limitaciones señaladas anteriormente se sumó la rotación de los trabajadores extranjeros, con continuas llegadas y retornos que no favorecía este proceso de promoción laboral dentro de la empresa. Los porcentajes de especialistas en el caso de los hombres fueron bajos, con la excepción de Yugoslavia, que suministró al mercado de trabajo alemán un porcentaje elevado de trabajadores cualificados.

**NIVEL PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS
EN LA EMPRESA EN LA RFA 1968/1972 (%)**

Hombres	Especialista		Peón especializado		Peón		Otros	
	1972	1968	1972	1968	1972	1968	1972	1968
Italianos	12	13	46	37	37	48	5	2
Griegos	8	7	58	53	31	37	3	3
Españoles	13	15	49	44	34	38	4	3
Portugueses	12	12	50	43	36	43	2	2
Turcos	16	16	47	38	35	43	2	3
Yugoslavos	41	55	35	27	19	14	5	4

Fuente: BAA (1969), (1973).

**NIVEL PROFESIONAL DE LAS TRABAJADORAS EXTRANJERAS EN LA EMPRESA
EN LA RFA 1968/1972 (%)**

Mujeres	Especialista		Peón especializado		Peón		Otros	
	1972	1968	1972	1968	1972	1968	1972	1968
Italianas	-	-	49	34	43	63	8	3
Griegas	-	-	52	37	45	60	3	3
Españolas	-	-	44	34	48	59	8	7
Portuguesas	-	-	43	35	49	60	8	5
Turcas	-	-	44	33	50	62	6	5
Yugoslavas	-	-	45	29	37	58	18	13

Fuente: BAA (1969), (1973).

Hombres y mujeres mostraban niveles de promoción laboral distintos. Sobre todo si tenemos en cuenta la presencia femenina entre el trabajo especializado. La

(17) BAB/119/ 3018 *Landesarbeitsamt Hessen. Erfahrungsbericht. Beschäftigung und Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer.* 1968.

cualificación de las mujeres españolas no solamente era menor que la de los hombres en el momento de la llegada sino que mostraba una mayor concentración en los niveles de menor cualificación en las dos investigaciones. En primer lugar, la elevada presencia femenina en el peonaje escasamente cualificado de la industria de transformación —textil y alimentación en especial— se encontraba detrás de esta situación. La desigualdad entre hombres y mujeres se generaba fuera del mercado laboral, en el seno *normas sociales y demandas empresariales distintas* y también, en el marco de decisiones personales y valoraciones de «*la vida laboral*» diferentes para hombres y mujeres —en especial las trabajadoras casadas—, que acababan afectando, en definitiva, a la desigual integración en ese mercado laboral y a la desigual promoción laboral⁽¹⁸⁾.

II. LA ROTACIÓN INTER-EMPRESARIAL DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOLES EN LA REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA, 1962-1975

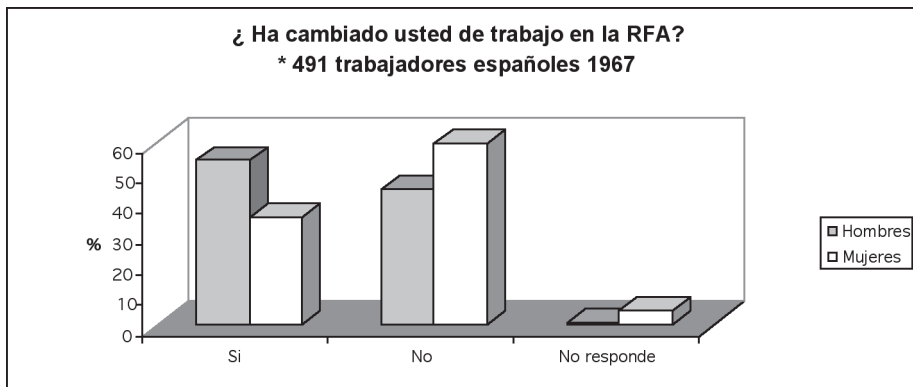
Valentin SIEBRECHT, presidente de la Oficina de Trabajo del sur de Baviera, señalaba en 1965 la existencia de una elevada «*fluctuación laboral*» —entendida ésta como cambio de empresa— entre los trabajadores extranjeros y asociaba esa fluctuación a la escasa conexión existente entre las expectativas generadas y lo que habían encontrado al llegar⁽¹⁹⁾. La ruptura del contrato de trabajo por parte de los trabajadores extranjeros —*Arbeitsvertragsbruch*— representaba, también, un elemento de preocupación entre las autoridades federales del Ministerio de Trabajo en 1960⁽²⁰⁾. En Paderborn el informe remitido a *Caritasverband* en 1961, señalaba que el 20 por 100 de los trabajadores extranjeros no acababan el contrato con la empresa inicial⁽²¹⁾. La población emigrante no solamente fue un «actor social» en el momento de la toma de decisión de la salida del país de origen sino también dentro del país en el que se asentaban. La propia movilidad inicial de esta población mostraba que distaban mucho de ser seres pasivos y de fácil acomodación. Así lo reflejaba también la encuesta llevada entre los 491 emigrantes españoles por parte de *Caritasverband* de Alemania en 1966 y publicada en 1967. Un 54 por 100 de los hombres y un 35 por 100 de las mujeres habían cambiado de trabajo desde su llegada a Alemania. La movilidad laboral de la población trabajadora emigrada también mostraba diferencias en perspectiva de género. Entre las mujeres emigrantes existía una mayor «fidelidad» al puesto de trabajo de la que existía entre los hombres.

(18) ANKER, R. (1998): *Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world*, ILO, Geneva, cap. 16.

(19) *Die Arbeiterversorgung*, Sonderausdruck aus Heft 10/65 Neue Aspekte der Ausländerpolitik von Dr. Valentin Siebrecht. Präsident des Landesarbeitsamtes Südbayern, München.

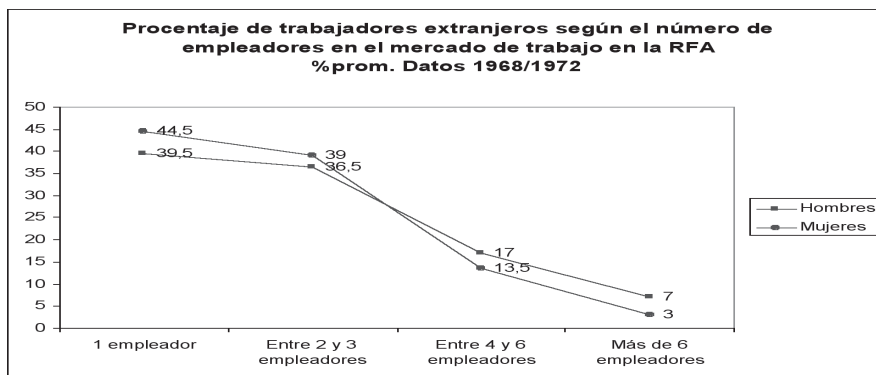
(20) BA B/119/4155 *Erteilung einer Arbeiterlaubnis bei Arbeitsvertragsbruch*, 23.12.1960.

(21) ADCV 319.4 C03/01. *Über die Grundsatz-Konferenz «Betreuung der ausländischen Arbeitskräften im Erzbistum Paderborn» am 15 Mai 1961 im Kolpinghaus zu Dortmund.*



Fuente: ADCV. 380.22.708 Sozialdienst für Spanier.Deutscher Caritasverband. Asistencia Social para españoles. Encuesta realizada de octubre de 1965 a marzo de 1966. Publicadas en 1967.

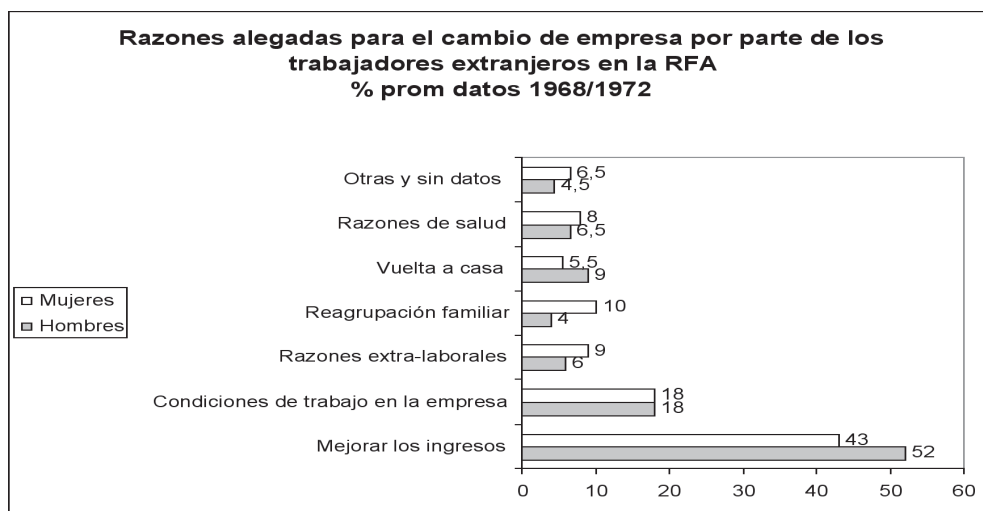
Las limitaciones que imponía su condición de emigrante —escaso dominio del idioma y del mundo laboral— así como las que conllevaba el objetivo de la emigración —largas jornadas de trabajo para favorecer el ahorro y retorno— generaban restricciones en la promoción laboral basada en la cualificación y la promoción profesional. Estas limitaciones en este campo se solventaron por medio de la búsqueda de mejores salarios en otras empresas, es decir, por una elevada rotación interempresarial de los trabajadores extranjeros en la RFA, en un período de pleno empleo, que favorecía estos cambios. A ello se añadía el hecho de que se trata, en gran medida, de una población joven y soltera, aspectos que favorecían esta movilidad. La cuota de trabajadores extranjeros en la industria del automóvil, por ejemplo, se incrementó desde un 6,5 por 100 en 1961 a un 25,7 por 100 en 1970 en su búsqueda de esas ocupaciones más remuneradas⁽²²⁾.



Fuente: BAA (1973).

(22) *Bundesanstalt für Arbeit, Erfahrungsbericht: Anwerbung und Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer im Bundesgebiet und Ihrer Familien- und Wohnverhältnisse*, Nürnberg, 1973, p. 80. *Bundesanstalt für Arbeit, Erfahrungsbericht: Anwerbung und Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer im Bundesgebiet und Ihrer Familien- und Wohnverhältnisse*, Nürnberg, 1966, p. 30.

¿Qué razones se señalaban como la causa de estos cambios de empresa? El salario en primer lugar y las condiciones de trabajo o el rechazo a actividades consideradas penosas pese a su elevada remuneración, eran las causas principales alegadas en el caso de los trabajadores encuestados españoles. Los resultados generales de las investigaciones llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo Federal en 1968 y 1972 y que abarcaban a los trabajadores extranjeros en la RFA eran similares. Las razones fundamentales para un cambio de trabajo estaban relacionadas con el salario, tanto en hombres como en mujeres. Existían, sin embargo, leves diferencias. Si la reagrupación familiar era motivo de cambio para el 10 por 100 de las mujeres y para el 4 por 100 de los hombres, la vuelta a casa tenía proporciones inversas, un 5,5 por 100 para las mujeres y un 9 por 100 para los hombres.

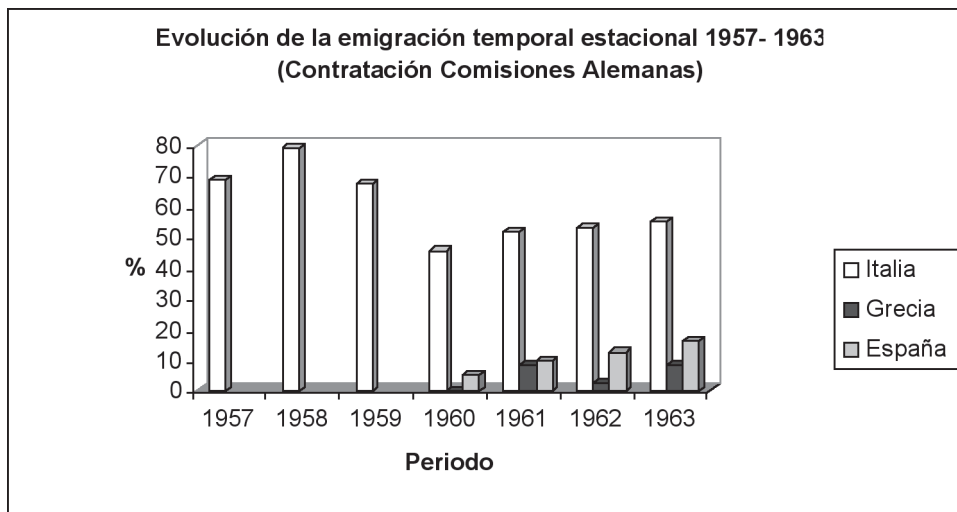


Fuente: BAA (1969), (1973).

Otro aspecto que incidió en la presencia de la fluctuación laboral fue el nivel de la emigración de carácter temporal. Si en otros países como Francia existió una emigración española de carácter estacional ⁽²³⁾ ésta no tuvo la misma importancia en el caso de la RFA. Este tipo de emigración estacional sí que tenía, sin embargo, importancia entre los emigrantes italianos, que buscaban un contrato temporal, generalmente, en el sector de la construcción. En 1960 y 1961 este carácter estacional afectaba en el caso de los italianos a un 45 por 100 y un 51 por 100 de las contrataciones gestionadas desde la *Comisión Alemana* en Italia. La cercanía entre los dos países y una experiencia anterior a la Segunda Guerra Mundial en estos desplazamientos constituían la base de esta emigración. En el caso de Grecia y España en 1961 estos

(23) FERNANDEZ VICENTE, M.J. (2004): *Emigrar sous Franco. Politiques publiques et stratégies individuelles dans l'émigration espagnole vers l'Argentine et vers la France (1945-1965)*, Thèse pour l'obtention du Doctorat d'Histoire – mention Civilisation des Sociétés occidentales, París, pp. 357 y ss.

contratos representaban un 8 y un 9 por 100 respectivamente. Este porcentaje de emigración estacional había ascendido al 16 por 100 en 1963 para España. Una relación laboral limitada en el tiempo era algo que se exigía con frecuencia tanto desde sectores empresariales como desde algunos sectores de la población emigrante, que observaba así la posibilidad de «salir», de «probar» y «ver». No obstante, a la larga serán los contratos de más duración los que serán más solicitados.



Fuente: Bundesanstalt für Arbeitvermittlung und Arbeitslosenversicherung. Erfahrungsbericht 1963. p. 33.

III. SUMARIO

Tanto la promoción laboral como la rotación interna representan ingredientes esenciales del análisis de un mercado laboral. Si las condiciones objetivas muestran una segmentación de la población extranjera en categorías laborales bajas y una elevada fluctuación en los contratos, la valoración propia de los emigrantes sobre su situación en el mercado de trabajo de la emigración en Alemania fue muy plural. Según la encuesta de *Caritasverband*, un 81 por 100 de los hombres y un 87 por 100 de las mujeres decían encontrarse contentos con su trabajo en la RFA. Un 81 por 100 de los hombres y un 85 por 100 de las mujeres señalaban que valía la pena haber ido a Alemania. La mayoría consideraba la emigración beneficiosa —un 80 por 100 de hombres y mujeres— tanto para ellos mismos como para su país de origen. La mayoría tenía claro, sin embargo, que se trataba de un período de su vida con objetivos claros y buena parte de ellos querían volver —84 por 100 de los hombres y 87 por 100 de las mujeres—⁽²⁴⁾.

(24) ADCV. 380.22.708 *Sozialdienst für Spanier: Deutscher Caritasverband. Asistencia Social para españoles*. Encuesta realizada de octubre de 1965 a marzo de 1966. Publicadas en 1967.

Las decisiones tomadas por los emigrantes como actores económicos estuvieron orientadas a obtener el fin de sus objetivos como *emigrantes* en un contexto laboral nuevo en el que partían con limitaciones respecto a la población nativa. El «*proyecto de futuro de vida*» —en la encuesta de *Caritasverband*, un 85 por 100 de los hombres y un 81 por 100 de las mujeres decían que ahorraban en Alemania para volver— y las limitaciones impuestas por el nuevo idioma condicionaron una mayor proporción de horas extraordinarias, la organización de los tiempos de ocio y de descanso en función de estos objetivos y la reducción del tiempo dedicado a la cualificación. Más una búsqueda de la promoción laboral, las expectativas de mejora estuvieron asociadas, en un período de pleno empleo, a la búsqueda de mejores salarios y condiciones de trabajo. La situación civil, los cambios en la decisión de retorno o permanencia en la RFA y la amplia rotación entre los emigrantes condicionó en gran medida la segmentación y la fluctuación inter-empresarial dentro de la República Federal Alemana. Hombres y mujeres mostraron, además, según las investigaciones del Ministerio de Trabajo Federal, resultados distintos en ambas variables. Las mujeres alcanzaban una mayor concentración en las áreas laborales con menor cualificación en las empresas —peonaje industrial— y porcentajes levemente menores en los niveles de movilidad inter-empresarial, que los de los hombres. Si, por un lado, la emigración había actuado como motor de cambio al reducir la segregación ocupacional e incrementar el trabajo asalariado, por otro, aparecía una concentración mayor alrededor del peonaje industrial, menos promoción laboral y una movilidad inter-empresarial levemente inferior.