

IV. Textos

La huelga minera de Río Tinto de 1920. El diagnóstico del conflicto según Sir Rhys Williams, enviado de los Rostschild

María Dolores Ferrero Blanco
Universidad de Huelva

Durante el desarrollo de la huelga minera de 1920, los enfrentamientos fueron tales que en toda España se contempló a la Compañía de Río Tinto como despiadada e inflexible afianzando el sentimiento xenófobo de la sociedad española. Llegó a preocupar tanto a los directivos de la *Río Tinto Company* que los Rothschild, como accionistas preferentes del Consejo de Administración, enviaron en noviembre de 1920 -cuando de los 11.000 obreros, 2.000 habían dejado la huelga por hambre- a un representante suyo para que les diera su versión de las causas de la huelga e investigara qué había que solucionar para que no se repitiera un enfrentamiento de tales dimensiones. Esa persona de confianza a la que se solicitó un diagnóstico de la huelga fue Sir Rhys Williams, cuyo texto completo presentaremos en una segunda parte de este mismo trabajo¹.

La huelga de 1920 empezó en enero y, con intermitencias sucesivas, tuvo una primera etapa muy intensa entre marzo y abril y la de lucha más enconada en agosto-septiembre, para terminar finalmente en enero de 1921. Fue seguida por 11.000 trabajadores y se extendió a todos los departamentos de la mina. Fue la consecuencia inevitable de una situación extrema económica y socialmente y de una verdadera descoordinación de diferentes modelos sindicales y asociaciones varias que no eran ideológicamente más que versiones del anarquismo, del socialismo y del corporativismo apolítico. El conflicto se prolongó casi durante nueve meses y soportó condiciones tan miserables que se convirtió en objeto de polémica en toda España. Contó con numerosos adeptos y llevó a cabo un sistema de solicitud de ayudas inédito hasta ese momento, que acercó muchísimo a los huelguistas al mundo del trabajo de toda España, incluso a otros sectores de clases más adineradas. Ese sistema fue la petición de acogimiento temporal de sus niños dada la situación de precariedad creciente en la que se estaba viviendo en la cuen-

1. Traducción propia y literal de los legajos 100-B-8-i y 100 B-51. Archivo de la Fundación Río Tinto. Minas de Riotinto, Huelva.

ca minera. La respuesta fue entusiasta y se desplazaron niños y hasta madres lactantes a Huelva capital donde se los atendía en comedores especiales a cargo de los ayuntamientos que deseaban colaborar y de numerosos donativos particulares.

Los niños, hasta 3.000, fueron a otros muchos lugares de la geografía española, generalmente distribuidos entre los solicitantes por medio de intermediarios que fueron personas voluntarias de Huelva capital, concejales del ayuntamiento y juventudes del partido socialista. La situación llegó a ser tan grave que el ayuntamiento de Río Tinto tuvo que idear formas para socorrer a los más necesitados y llegó a repartir hasta 1.000 raciones de comida diarias. Los empleados, médicos, comerciantes y farmacéuticos empezaron a hacer colectas considerables para los huelguistas y el ayuntamiento de Huelva surgió la designación de una comisión negociadora para que buscara un acuerdo y se dirigiera al Consejo de Administración de Londres, pidiéndole que intercediera para conseguir una pronta solución.

La respuesta de Londres fue la llegada de Sir Rhys Williams que emitió un amplio Informe que concretaba en cuatro las causas del conflicto. Hablaremos de cada una de ellas, en razón de todas las fuentes de que disponemos -también del Informe Rhys- y por último, incluiremos el texto en su totalidad en la segunda parte del trabajo.

Vamos a referir las cuatro causas fundamentales de la huelga:

1. Los comienzos del siglo XX y el resurgimiento de la conflictividad laboral
2. El crecimiento de las afiliaciones sindicales
3. La xenofobia española: el sentimiento antibritánico y la “cruzada” española contra los extranjeros
4. La actitud del director de la empresa en Huelva, Mr. Walter Browning

1. LOS COMIENZOS DEL SIGLO XX Y EL RESURGIMIENTO DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

Si la huelga minera de *Río Tinto* de 1888 fue emblemática en la historia social y económica de la minería andaluza en el siglo XIX, la de 1920 es la que ocupa el equivalente de ese lugar destacado en el siglo siguiente. No surgió de un descontento repentino, sino como fruto maduro de otros enfrentamientos que se habían ido incubando desde principios del siglo XX y con estallidos significativos, sobre todo, en 1900 y 1913.

Pese al radicalismo de la huelga de 1888 y a su desenlace inesperado y dramático, las autoridades del momento, como Rich y Matheson, habían intentado al menos tener un talante de cierto diálogo y se mostraron sorprendidos y abrumados

por el episodio final de aquellas protestas y por los hechos luctuosos². Desde aquel *Año de los tiros* hasta la próxima huelga pasaron doce años, pero, llegado el siglo XX, volvieron los conflictos más o menos intensos casi anualmente. Los nuevos directores en Minas de Riotinto, en la empresa española, como Carlyle o Browning, culparon de lo ocurrido anteriormente al estilo “permisivo” de sus predecesores y adoptaron la política del enfrentamiento frontal con los obreros logrando que las huelgas finalizaran por pura necesidad de supervivencia. Así fue en las de 1900, 1913 y 1920. La consecuencia inesperada de ese proceder y del paso del tiempo entre tantas penalidades sería la sindicación cada vez más numerosa de los mineros en las distintas centrales que se habían ido estableciendo en la cuenca minera de Río Tinto, como veremos seguidamente.

La primera huelga del siglo, la de 1900, fue convocada para apoyar las demandas salariales de algunos departamentos y como prevención ante posibles despidos por la creciente mecanización, ante lo que la primera medida tomada por Carlyle fue solicitar el reforzamiento del personal “de control” que permanecía en el pueblo desde 1888 y aunque las tropas llegaron con sus correspondientes oficiales, fue el mismo Carlyle quien dio las órdenes en todos los movimientos que se llevaron a cabo. La actitud personalista del nuevo director se mostró de forma muy clarificadora en el trato a las tropas. Estas tropas habían llegado con sus correspondientes oficiales, pero fue el mismo Carlyle quien dio las ordenes en todos los movimientos que se llevaron a cabo. Esa forma del nuevo director de entender sus competencias, no agradó al nuevo presidente de la Compañía, Charles Fielding, que depuso a Carlyle sustituyéndolo por Walter Browning.

Contra los pronósticos de Fielding, Browning continuó la misma línea de actuación de Carlyle y mostró pronto una dureza con la que el presidente no había contado³.

Algo más tarde, cuando llegó a su término la Primera Guerra Mundial, las grandes ganancias de los empresarios terminaron y la situación se agravó. El mercado americano, que había logrado mantener una gran demanda en los años de guerra, consciente de las nuevas dificultades, había ido buscando alternativas y al finalizar la contienda desapareció para las piritas españolas. En Europa se dio un

2. Para un estudio monográfico sobre los hechos y contexto de la huelga de 1888, que incluye otro Informe sobre la huelga desde la RTC en Minas de Riotinto a la Dirección de Londres, ver FERRERO BLANCO, M.D.: *Capitalismo minero y resistencia rural en el Suroeste andaluz. Río Tinto, (1873-1900)*. 2ª Ed. Universidad de Huelva, 1999.
3. Walter Browning, en los años de la Primera Guerra Mundial llegó a montar un servicio de contraespionaje para obtener información continua y secreta sobre el movimiento de fondos alemanes y bolcheviques, ante la sospecha de que estuvieran ayudando en los conflictos mineros de Río Tinto. Asimismo se ocupó de contrarrestar la campaña de la mayoría de la prensa española en contra de la Compañía.

fenómeno similar y de 3.000.000 de Tm. exportadas en 1913 se pasó a 1.300.000 Tm. en 1921. En conjunto, Río Tinto, en 1919, ya sólo pudo exportar el 26% de lo que había exportado en 1913, lo que terminó por provocar la elevación de precios, la reducción de la demanda y, por consiguiente, de la producción. A ello siguió la paralización de muchas minas y un endurecimiento de las condiciones de vida para los obreros a todos los niveles. En los años siguientes, la situación de malestar social no hizo más que empeorar y desembocaría en la huelga de 1920⁴.

2. EL CRECIMIENTO DE LAS AFILIACIONES SINDICALES

Las afiliaciones sindicales crecieron espectacularmente entre 1900 y 1920. Ya desde el s. XIX, aunque no existía formalmente un sindicato en la mina, el organizador de los obreros de la huelga de 1888, Maximiliano Tornet, anarquista, escribió varios artículos de tinte anarquista en la prensa de Cádiz y la CNT y la UGT fueron los que llamaron a la huelga de 1900. No obstante, las primeras asociaciones mineras eran generalmente cooperativas, recreativas y de socorros mutuos, hasta que en 1908 tenemos noticias de la llegada a la mina de Río Tinto de Félix Lunar que procedía de Aroche y fue el primero conocido del s. XX en denunciar la situación de los trabajadores en diferentes publicaciones de Madrid. Según Paz Sánchez, F. Lunar tenía una ideología que “era una extraña mezcla de utopía anarquista, republicana y anticlerical”⁵. Desde 1909, como señala también el propio Rhys, llegó a la cuenca minera Fernández Arana que fundó el *Sindicato Único* que después entraría a formar parte de la CNT en 1911. Al año siguiente, en 1912, tenemos ya noticias de que el socialista Francisco Bascañana viajó a Huelva para crear las secciones de la *Federación Nacional de Ferrovianos* y el 9 de noviembre de 1912 se presentaba al Gobierno Civil de Huelva el reglamento del *Sindicato Ferroviario de la Cia. de Río Tinto*. Todavía algunos meses más tarde, aparecen otras secciones de la *Federación Nacional de Ferrovianos* en El Campillo, Nerva o Río Tinto y a la de Río Tinto fue a la que se llamó el *Sindicato de Río Tinto*, dependiente de la *Unión Ferroviaria Española*. Así pues, en 1913 estaban ya implantados en la mina el *Sindicato Único* (anarquista) y el *Sindicato de Ferrovianos* del que derivaría después el conocido *Sindicato de Río Tinto* (socialista) y dio comienzo una encarnizada lucha en los centros mineros entre la CNT y la UGT.

4. *Memorias de Estadística Minera* del Instituto Geotecnológico y Minero de Madrid (M.E.M.), años 1917-1921.
5. PAZ SÁNCHEZ, J.J.: “En la mina”, Introducción a la reedición de las memorias de LUNAR, F.: *A cielo abierto. De Riotinto a Norteamérica*. Asociación Cultural Senabra. Huelva, 1991, pp.30.

Todo este movimiento sindical iba siendo paralelo a las primeras agrupaciones socialistas organizadas en diferentes pueblos de Huelva y que, al no existir una única identificación de socialismo con UGT como en la actualidad, optaban por diferentes modelos sindicales⁶. Por ejemplo, por causa de su origen ferroviario, el *Sindicato de Río Tinto* fue objeto de polémica y de rivalidades por las diferentes concepciones de lo que debía ser un sindicato. El *Sindicato* de Bascuñana, en un principio, agrupaba a ferroviarios de M.Z.A., empleados de los talleres de reparación de maquinaria, cargadores y descargadores portuarios y mineros de Río Tinto. Toda esa mezcla era un objetivo del propio Bascuñana por considerar que ese modelo fortalecía a la organización, pero enseguida tuvo en contra, por diferentes motivos, tanto a las compañías mineras como a la otra rama socialista, la de la UGT, cuyo representante sería Eladio Egocheaga. Las compañías mineras no aceptaban ese sistema porque, al igual que el Gobierno Civil, preferían sindicatos individualizados en cada mina que eran mucho más controlables; la rama socialista de Egocheaga tampoco lo apoyaba porque consideraba más efectiva una sindicación como la que después se impondría, por sectores productivos. De los 4.000 obreros del sindicato ferroviario -*Sindicato de Río Tinto*- sólo 1.000 eran realmente ferroviarios. Así pues, pronto hubo una fuerte rivalidad organizativa entre Bascuñana y Egocheaga, además de los enfrentamientos con la opción anarquista del *Sindicato Único*⁷.

Este complejo movimiento sindical organizó la primera huelga relevante del s. XX, la de 1913. En la versión de Rhys, los obreros habían sido convocados en esta ocasión por motivos salariales, la habían sostenido cinco semanas y no habían logrado nada. Sin embargo, en 1913 los obreros no habían estado en huelga sólo cinco semanas, sino cerca de ocho meses -aunque fue una huelga intermitente-, desde abril hasta noviembre del mismo año. Comenzó con 14.000 obreros y en noviembre, a punto de finalizar, todavía permanecían parados unos 8.000. Ciertamente había un descontento salarial que provenía de 1911, pues en entre 1906 y 1911 se había producido un alza coyuntural de los precios del cobre por causa de la guerra ruso-japonesa. Sin embargo, a partir de esa fecha, los precios habían comenzado a descender igual que la ley de los minerales y la producción y todo ello había llevado a la Compañía a la negativa rotunda de elevar los salarios que habían quedado muy devaluados con el ascenso real del nivel de vida. Aún así, y pese a ese malestar de fondo, el motivo último de la huelga no había sido el rechazo a la subida salarial sino el despido de 140 obreros para reducir personal. Como res-

6. CALERO AMOR, A.M.: *Movimientos sociales en Andalucía, 1820-1936*. S. XXI, Madrid, 1976, pág. 158.
7. CASTRO DE ISIDRO, F.: "Entre cobre y oro. Radicales y socialistas en la huelga general de Río Tinto", en *Historia Social*, nº 5, Valencia, 1989, pp. 105-108.

puesta, en noviembre de ese mismo año se prendió fuego al Pozo Alicia -por segunda vez, pues ya se había incendiado en 1901-, con resultado de muertos y con una nueva llegada de tropas de refuerzo. En enero de 1914 se volvió al trabajo tras un laudo del Gobierno y la consecuencia inmediata fue el despido de casi 1.000 obreros y la introducción masiva de perforadoras mecánicas para poder prescindir de más mano de obra⁸. Desde 1888, el recurso a los despidos al terminar una huelga se había convertido en algo habitual y así continuó al finalizar las de 1900 y 1913 con el consiguiente rechazo obrero y la radicalización cada vez mayor. Después, se haría lo mismo en 1920, cuyo desencadenante principal fue el desastre de la Primera Guerra Mundial que creó las condiciones de escasez y miseria que motivaron que los obreros acudieran a las afiliaciones sindicales que se incrementaban sin cesar. El descontento generalizado iría incubando la gran huelga que fue testigo de otros importantes cambios sindicales: Gil Varón incluye entre los más importantes a ciertos grupos que se movilizaron en la Delegación de los Empleados, al sindicato Nuevo Río-Tinto (de UGT), al Comité de la CNT o al llamado *Grupo Ideal*, pero, pese a su existencia, no duda en definir el estallido como “un movimiento acéfalo”⁹. Otras fuentes señalan el nacimiento del *Sindicato Provincial* en marzo de 1920 –como rechazo a las centrales y a sus enfrentamientos– y la fusión el 19 de julio del *Sindicato Provincial de Río Tinto* y el *Sindicato Único*. Una comisión de ambos empezaría a sistematizar la propaganda, a buscar solidaridades y a actuar como un frente único, desplazando a los demás¹⁰.

La versión de Rhys, mucho más simplificada, sitúa el comienzo de las tensiones de 1920 en 1909, cuando 5 hombres del llamado *Sindicato Único* de Manuel Fernández Arena llegaron a R.T. desde una mina cercana a constituir una asociación sindicalista, y destaca que a comienzos de 1913 ya estaba en marcha un *Sindicato Ferroviario* en Nerva que creció tan rápidamente que en los primeros cuatro meses contó ya con 4.000 afiliados. Poco tiempo después, ese *sindicato Ferroviario* de Nerva se afilió al *Sindicato Ferroviario General de España* (S.F.G.) que tenía sus oficinas en la Casa del Pueblo de Madrid. Algo más tarde, Bascuñana llegó a las minas en nombre del S.F.G. de España como consejero para ayudar a la organización de los hombres y el paso siguiente fue la creación de otra sección en Huelva. Por último, Rhys menciona a Eladio Egocheaga y dice de él que muy pronto logró crear la discordia entre algunos miembros del Comité por lo que al final sería

8. En el Pozo Alicia murieron 5 británicos y 2 españoles y del Gobierno Central se envió al Regimiento de Soria nº 34. M.E.M., años 1908 a 1914.
9. GIL VARÓN, L.: “Las luchas obreras en Río Tinto, 1888-1920”, en VV.AA.: *Seis estudios sobre el proletariado andaluz (1868-1939)*. Ayuntamiento de Córdoba. Córdoba, 1984, p. 172-173.
10. Se buscaron ayudas en UGT de Madrid, en la C.N.T., y en el Partido Socialista, en las sedes de Sevilla, Bilbao, Asturias y Valencia. A todos les piden que socorran a los mineros de Río Tinto porque el hambre se ceba en Río Tinto. *El Socialista*, 19-7-1920.

excluido de las negociaciones¹¹. La síntesis del enviado de los Rotschild resulta un tanto simplificada de un proceso que hemos visto que fue bastante más sinuoso, aunque sí resalta los aspectos esenciales.

3. LA XENOFOBIA ESPAÑOLA: EL SENTIMIENTO ANTIBRITÁNICO Y LA “CRUZADA” ESPAÑOLA CONTRA LOS EXTRANJEROS

A las dificultades sociolaborales, desde el comienzo de la Primera Guerra Mundial se había añadido un nuevo problema que la RTC venía soportando, como el resto de las compañías extranjeras: el empeoramiento de las relaciones con la política y administración española. Se había dado en general en toda España un fuerte sentimiento antibritánico, tanto de políticos como de empresarios, que propiciaba tanto una mayor simpatía hacia Alemania, como una demanda creciente de nacionalizar las minas en manos de extranjeros. Esa actitud encontró un respaldo muy sólido en los obreros y sus acusaciones a la R.T.C. por pagar salarios miserables.

Rhys habla sobre este punto en su Informe diciendo que se ha despertado en España un fuerte sentimiento antibritánico que antes no existía y que la prensa ha colaborado mucho a ello, apoyando a los obreros en sus críticas laborales y, especialmente, a Rio Tinto. Él señala, y lo hace en un tono crítico, la diferencia del concepto *nacionalizar* en España y en Inglaterra y distingue que, mientras en Inglaterra la demanda popular es estatalizar -o sea, que los obreros no desean dejar en manos privadas algunos servicios esenciales, como las empresas mineras o los ferrocarriles, porque no confían en su buen desarrollo,- en España significa ir contra las inversiones extranjeras y esa política se lleva a cabo en contra del criterio obrero que atribuye el sustento del 10% de ellos al capital británico. También informa que “ha desaparecido el antiguo sentimiento de gratitud” y ello se constata fácilmente en cuatro medidas que se habían tomado: consolidación de la asociación de capitalistas de España, establecimiento de impuestos más altos para los extranjeros, el aumento de las tasas de embarque desde los presupuestos de 1920 y el incremento de los Aranceles.

Los empresarios españoles se llegaron a agrupar en asociaciones nacionalistas -no se permitía la entrada a extranjeros-, como *Fomento de Trabajo Nacional* o la *Junta de Producción Nacional*, que pedían ayudas para promocionar la industria española por encima de las extranjeras y, para ello, se sugería proceder a una elevación de impuestos de aranceles. Así, en 1919, se constituyó la *Junta de Aranceles* que gravaba de un 30% a un 40% las importaciones de todo tipo, por lo que afectaba a todos los artículos necesarios para que la compañía fuera capaz de

11. Informe de Rhys (...), pág. 8.

mantener sus minas en explotación. La repercusión inmediata fue un interés cada vez mayor en reducir costos laborales y en no elevar los salarios. La apreciación de Rhysh era cierta y la tendencia a la xenofobia industrial fue creciendo hasta que en 1921, siendo presidente del Consejo de Ministros Eduardo Dato, se dio otro paso en la promulgación de leyes que incrementarían la imposición directa a las compañías extranjeras, ya iniciado a principios del s. XX. Desde 1900, y con el fin de evitar la expatriación de beneficios y sus efectos negativos sobre la balanza de pagos, se empezó ya a vislumbrar lo que después se conocería como “un proyecto nacionalista en minería”¹².

Todo ese proceso tuvo su reflejo en el ritmo y especificidad de las solicitudes de concesiones mineras en la provincia de Huelva: desde 1920 se produce un descenso sin precedentes y, sobre todo, cambia la proporción entre las concesiones mineras solicitadas por propietarios individuales o por sociedades a favor de las últimas, ya que, ante el período que se iniciaba, sólo sobrevivirían los capitales más sólidos. El comienzo de la tendencia nacionalista se vio apoyado por un Real Decreto del Gobierno Dato en 1921 que dispuso que sólo se otorgarían concesiones mineras a españoles o sociedades constituidas y domiciliadas en España. Muy poco después, sin embargo, como la casi totalidad de la minería onubense estaba en manos de extranjeros, el 21 de octubre de 1922. Inglaterra consiguió un tratado que derogaba el Real Decreto y reconocía el derecho de los súbditos ingleses, que eran los dueños de las compañías más importantes de este distrito minero, a continuar registrando minas a su nombre¹³. A pesar de la revocación, ya no se volvería atrás el reciente interés de las sociedades españolas por entrar en el sector de la minería y, aunque permanecen más fuertes todavía las extranjeras, se van incrementando las españolas, lo que es una muestra del predominio del capital español en la minería desde la Primera Guerra Mundial. De seis sociedades nuevas en la década de 1920 a 1929, cinco son españolas. Ése fue el resultado de la presión ejercida por las asociaciones de empresarios españoles que empezaron a considerar un objetivo primordial ir nacionalizando empresas y procediendo a la reserva de los yacimientos de riqueza especial por parte del Estado. Con esa finalidad se habían emprendido ya las reformas fiscales de 1900 y todas las que siguieron después: un aumento impositivo para disuadir a los extranjeros y unos derechos de exportación más altos para favorecer a los nacionales¹⁴. Estas políticas

12. ESCUDERO, A.: “Minería e industrialización en vizcaya. Objeciones a una teoría tradicional”, en FERNÁNDEZ DE PINEDO, E. y HERNÁNDEZ MARCO, J.L. (Eds.): *La industrialización del Norte de España*. Crítica, Barcelona, 1988.

13. M.E.M., año 1920-1922.

14. FERRERO BLANCO, M.D.: *Un modelo de minería contemporánea. Huelva, del colonialismo a la mundialización*. Universidad de Huelva. Huelva, 2000, pag. 509.

fueron orientando a la Compañía cada vez más a considerar los muchos inconvenientes que se iba encontrando en España que las ventajas, ya dudosas, y terminarían decidiéndola a marcharse y acceder a la nacionalización en 1954¹⁵.

4. LA ACTITUD DEL DIRECTOR DE LA EMPRESA EN HUELVA, WALTER BROWNING

Otra de las características singulares de la huelga de 1920 fue el peso específico tan importante que llegó a adquirir en su desarrollo y trayectoria la actitud del director, el representante de la empresa en España, Walter Browning. Si bien existe una inusual coincidencia en todas las fuentes en considerarle un déspota y un elemento intensificador de las desavenencias en lugar de mediador y conciliador, hay grandes diferencias en cuanto al papel que le atribuyen las distintas fuentes.

Rhys admite que Browning no es nada popular y que se le acusa de dictador. Sin embargo, por debajo de ese reconocimiento, se aprecia una admiración difícil de ocultar y se manifiesta en la forma en que lo disculpa. Admite en su Informe graves defectos en el sistema de relaciones -o, mejor, en la ausencia de relaciones- de Browning con el resto del *staff* de la empresa y, por supuesto, con los empleados y obreros, y afirma que esa desconexión produce estrangulamientos, apatía por parte del resto de los directivos y falta de interés por el avance general. Recomienda que se promuevan más reuniones y todos estén informados del resto de los departamentos para que puedan sentirse responsables y partícipes de la marcha total de la empresa. Pero, cuando se lee en el Informe cómo interpreta Rhys personalmente la actitud de la dirección, nuevamente se trasluce que la valora más que la critica y, como mucho, cree que debe cambiar sólo porque él puede enseñarles algo a los demás y por una mera cuestión estratégica. Dice al respecto:

“Los trabajadores no llegan a ser directores o presidentes de las grandes compañías si no tienen cualidades de energía y alguna de las características de un dictador (...) Los directores generales que tienen grandes habilidades y energía sobrante, tienen razón en menospreciar la ayuda que el Saff puede ofrecerles puesto que sus responsabilidades las quieren realizar ellos mismos (...) Mr. Browning no está presente en las discusiones del Comité General de Propuestas y sólo ve los resultados de los debates. No tengo la menor duda de que él considera que su asisten-

15. Para el estudio exhaustivo de este proceso entre 1936 y 1954, consultar el excelente trabajo de GÓMEZ MENDOZA, A.: *El Gibraltar económico. Franco y Riotinto, 1936-1954*. Madrid. Ed. Civitas, 1994.

cia a esos debates sería una pérdida de tiempo y que no aprendería nada que no supiera ya, y hasta es bastante posible que tenga razón en ello. Pero, pese a todo, su opinión en los temas que se debaten sería de gran valor para los miembros del Staff, les daría la oportunidad de aprender de la política general de la empresa y de adoptar una línea firme y coherente por los diversos departamentos, tras ese intercambio general de ideas”¹⁶.

En opinión de Rhys, Browning no es en definitiva más que el rostro del Consejo de Administración de Londres y eso es una dura tarea. Él le elogia por su fidelidad a ese Consejo:

“Después de pasar la mayor parte de estas tres semanas en contacto con Mr. Browning, mi impresión más intensa ha sido su impresionante lealtad al Consejo de Administración. Todas las decisiones del Presidente y del Consejo, él las asume como suyas aunque, en los casos en que tales decisiones se han enfrentado con la comunidad, su propia imagen ha salido perjudicada”¹⁷.

El resto de las fuentes consultadas confirman los problemas de relación de Browning, pero le asignan una contribución mucho mayor en el descontento de los trabajadores y no le conceden ninguna de las cualidades que se mencionan el Informe de Rhys. Se podría generalizar diciendo que toda la prensa da un tratamiento suficientemente extenso al tema como para ser tenido en cuenta. Le considera una persona negativa, despiadada y con la que sólo se ha incrementado el enfrentamiento entre obreros y patronal. Y ello no ocurre porque la crítica sea la tónica general de los comentarios de los obreros cuando hablan de diferentes personas relacionadas con la huelga. Son bien distintos los comentarios acerca de otros negociadores de la compañía, como Low, G. Douglas o G. W. Gray, o del enviado del Gobierno español, Leopoldo Palacios, o de las autoridades del ayuntamiento de Huelva o del de Zalamea, a los que agradecen cualquier gesto de solidaridad, así como a otros ciudadanos particulares o entidades y comerciantes que colaboran en sostener su difícil situación en la medida en que pueden, sean de la provincia o de fuera de la misma. Sin embargo, los adjetivos y las metáforas se radicalizan de tintes peyorativos al referirse a Browning. Por ejemplo, en *El Socialista*, se le describe del siguiente modo:

“Aunque las causas externas de la huelga sean los salarios mínimos desde hace seis años y la disminución de las exportaciones, que impiden el trabajo diario en la

16. Informe de Rhys...pág. 13.

17. *Ibidem*, pág. 10

mina, la verdadera causa de la huelga es la conducta del director que es un ex-negrero de Indias, apaleador de esclavos en las minas americanas y que ha llevado a Río Tinto toda la fiereza de su despotismo. Desde 1912 está desarrollando una política canibalesca, antisocial y bárbara para reducir al silencio a las organizaciones sindicales (...). Los resultados de esa política represiva no han podido ser más desastrosos para la empresa¹⁸.”

Browning desde el principio se cerró por completo a cualquier concesión de las que solicitaban los obreros y alegaba que lo importante era pensar en no tener que cerrar la empresa por las pérdidas que se estaban produciendo. Era cierto que las acciones habían bajado desde 2.300 pts. en 1912 a 1.000 pts. en 1920 por las razones de caída de la demanda tras la guerra antes aludidas, pero con el mencionado acuerdo de reparto de clientes que desde 1911 había suscrito con la *Tharsis Sulphur*, la *Río Tinto Company* percibió en limpio, en 1920, unos 20 millones de pts. al año¹⁹.

Cuando el pan empezó a escasear a mediados de julio y una comisión de mujeres fue a pedirle a Browning que no disminuyera su producción, los testigos manifestaron que “fueron despedidas con improperios porque lo que el Director se ha propuesto es ejercer un bloqueo de estómagos para provocar que se revelen contra la fuerza pública que custodia los economatos”²⁰. Cerca ya de agosto en la fase más dura de la huelga, Browning llegó a proponer que se lograra una subida de salarios mediante una reducción del número de obreros en todas los servicios, pero con la obligación de realizar los mismos trabajos y repartir el salario de todos los que había en ese momento entre los que se quedarán. Incluso empezó a amenazarles con desalojar sus casas y sustituirles en la línea del cobre por empleados de la dirección. Amenazó también con cortar el agua a los pueblos porque sostenía que “si no están trabajando, no son de la Compañía”²¹. Esa actitud motivó que se dijera de él que estaba “enfermo del cerebro y sin otro deseo que tener a los obreros asfixiados de hambre”²². En agosto, en la fase más aguda de la huelga las posiciones se extreman y los apelativos se hacen cada vez más crudos:

“A un inglés mediocre, dominante y absorbente, de espíritu violento, no es prudente ni decoroso concederle el derecho, dentro de España, a tomar una comarca como campo de experimentación para ejercer una incalificable tiranía que no en-

18. *El Socialista*, 30-6-1920

19. *El Socialista*, 1-7-1920

20. *Ibidem*, 10-7-1920

21. *Ibidem*, 7-7-1920

22. *Ibidem*, 15-7-1920.

caje con nuestro espíritu de independencia ni en este siglo de innovaciones revolucionarias. El Gobierno deja la solución de un problema de “estómago” a merced de un déspota alocado que padece manía persecutoria y avidez de sangre”²³.

Al igual que sucedió con la lectura que la R.T.C. hizo de la huelga de 1888²⁴, en las apreciaciones que observamos en Rhys Williams acerca de las causas de la de 1920, se ponen de manifiesto diferencias con la versión que la R.T.C. mantenía en España reflejada en la prensa tanto nacional como local. En algunos aspectos, el análisis de los elementos que influyeron en el estallido final es aproximadamente coincidente con el realizado en la empresa en Huelva, como en los casos del crecimiento de las afiliaciones sindicales y del sentimiento antibritánico, ya muy fuerte en España; en otros temas, en los que contradice a la empresa y no se deja manipular, como su valoración de que la huelga había llegado a una situación de gravedad extrema por causa del mantenimiento de los exiguos salarios y no por “la ayuda bolchevique a los revolucionarios”. Por último, en un tercer aspecto, la postura personal del Director Walter Browning, Rhys se muestra mucho menos duro que el resto de las fuentes en las que se critica al polémico director. Nos referiremos a estas cuestiones seleccionadas de entre todas las que el Informe menciona para ofrecer un ejemplo de las diferencias entre las conclusiones de un observador del Consejo de Administración de Londres y la versión que quería hacerle ver la Dirección de la empresa en Huelva, por una parte, y entre esas observaciones desde la mentalidad empresarial de ese observador y las de la prensa onubense u obrera, por otra.

En definitiva, el *Informe de Sir Rhys Williams* es bastante certero en la selección de los problemas que trata, pero atribuye a varios de ellos menor intensidad que la prensa y que los propios participantes o las instituciones provinciales. La huelga de 1920 incluyó por primera vez a los jefes de departamento y capataces y llegó a unas cotas de dureza no alcanzadas antes. Una huelga en la que el Gobierno de la Nación defraudó toda expectativa de mediación porque no se ordenaban medidas correctoras a la empresa aún cuando así lo aconsejara la investigación de sus propios delegados. El más importante diario local, *La Provincia*, denuncia “una huelga lamentablemente personalizada por un director megalómano que despreciaba el valor de la negociación y que concibió el conflicto como un pulso con los obreros a los que consideraba seres claramente inferiores”²⁵. Finalmente, fue ga-

23. *Ibidem*, 2-8-1920.

24. FERRERO BLANCO, M.D.: “Los sucesos de Rio Tinto de 1888 según los directores de la R.T.C.”, en *Historia Industrial*, nº 14. Barcelona, 1998.

25. La prensa local se congratula de haber llegado al final de tantos sufrimientos y de la serenidad y ausencia de violencia con que se ha mantenido el conflicto. Asimismo sostiene que, como resultado del tiempo de inactividad, la economía provincial quedó destrozada, el hambre hizo estragos y – según toda la prensa local- se demostró la solidaridad y el buen ejemplo ofrecido a todos por los obreros de Huelva. *La Provincia*, 18 de febrero de 1921.

nada por la Compañía por hambre y agotamiento y se dio por terminada en enero de 1921, aunque hasta el 18 de febrero no finalizaría en Huelva capital.

Sus consecuencias fueron importantes: 1) La infraestructura sindical, tras las represalias sobre 2.500 a 3.000 obreros, quedó totalmente desmantelada. En un principio, los trabajadores comenzaron a reconstruir su organización en 1922, pero a la llegada al poder de Primo de Rivera, se interrumpió este proceso desde septiembre de 1923 y tardaría una década en recuperarse²⁶. 2) La actitud de la empresa empujó a la emigración, desde que fueron mejorando los fletes a partir de 1919. El Gobierno trató de evitarlo en la medida que pudo y subió las licencias de los barcos, gravó a los agentes marítimos que llevaran emigrantes e impuso una tasa a los propios emigrantes y a pasajeros, pero, aún con esos inconvenientes, entre enero y octubre de 1920 salieron de España hacia América unos 700 hombres y en la mayor parte eran de Río Tinto²⁷. 3) Se corrigieron algunas cuestiones de las planteadas por el enviado William Rhys, sobre todo las referidas a las relaciones entre el *staff* español y británico y entre los obreros y jefes para tratar con asiduidad las cuestiones más espinosas. Con ese espíritu se creó el Comité mixto que se proponía y se estimularon las relaciones, al menos del personal de altos cargos, entre españoles y británicos. 4) Finalmente, otra consecuencia indirecta de la represión ejercida por la Compañía después de la huelga fue la disminución de representantes republicanos y socialistas en los cargos políticos de la provincia, con el consiguiente crecimiento y ventaja para los partidos dinásticos, en especial para el Partido Conservador²⁸.

Tras la huelga y con la puesta en práctica de varias de las sugerencias de Rhys Williams, pasaron otros diez años sin contestación alguna. El próximo conflicto surgiría ya en la Segunda República y, terminada la Guerra Civil, daría comienzo el principio del fin para la *Río Tinto Company Limited* en España, que terminaría inevitablemente siendo nacionalizada.

26. PEÑA GUERRERO, M. A.: *Clientelismo político y poderes periféricos durante la Restauración. Huelva, 1874-1923*. Universidad de Huelva, 1998, pág. 499. Libro imprescindible para tener una perspectiva del entramado político onubense en el cambio de siglo y la inserción en él de la *Río Tinto Company*. Para una percepción de la *Río Tinto Company* como nuevo cacique de la provincia de Huelva, frente a los caciques agrícolas, ver PEÑA GUERRERO, M. A.: "Caciquismo y poder empresarial. El papel político de las compañías mineras de la provincia de Huelva, 1898-1923", en *Trocadero*, 1995.

27. *La Provincia*, 10 de febrero y ss.

28. PEÑA GUERRERO, M.A (1998), Ob. cit., pp. 500 y ss.

FUENTES:

- MEMORIAS de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Huelva (M.C.C.)
 MEMORIAS de Estadística Minera del Instituto Geotecnológico y Minero de Madrid (M.E.M.)
 LEGAJOS 100-B-8-i y 100 B-51. Archivo de la Fundación Río Tinto. Minas de Riotinto, Huelva.
 PRENSA: *La Provincia, El Diario de Huelva, El Socialista.*

BIBLIOGRAFÍA:

- ARENAS POSADAS, C.: *Empresa, mercados, mina y mineros. Río Tinto, 1873-1936*. Huelva. Universidad de Huelva, 2000, pp. 136-137.
 AVERY, D. : *Nunca en el cumpleaños de la Reina Victoria. Historia de las minas de Río Tinto*. Ed. Labor, Barcelona, 1985.
 CALERO AMOR, A.M.: *Movimientos sociales en Andalucía, 1820-1936*. S. XXI, Madrid, 1976.
 CASTRO DE ISIDRO, F.: "Entre cobre y oro. Radicales y socialistas en la huelga general de Río Tinto", en *Historia Social*, nº 5, Valencia, 1989.
 COMÍN COMÍN, F.: *Hacienda y economía en la España contemporánea (1800-1936)*, Vol II. Ministerio de Economía y Hacienda. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid, 1988.
 ESCUDERO, A.: "Minería e industrialización en vizcaya. Objeciones a una teoría tradicional", en FERNÁNDEZ DE PINEDO, E. y HERNÁNDEZ MARCO, J.L. (Eds.): *La industrialización del Norte de España*. Crítica, Barcelona, 1988.
 FERRERO BLANCO, M.D.: "Los sucesos de Río Tinto de 1888 según los directores de la R.T.C.", en *Historia Industrial*, nº 14. Barcelona, 1998.
 FERRERO BLANCO, M.D.: *Capitalismo minero y resistencia rural en el Suroeste andaluz. Río Tinto, 1873-1900*". 2ª Ed. Huelva. Universidad de Huelva, 1999.
 FERRERO BLANCO, M.D.: *Un modelo de minería contemporánea. Huelva, del colonialismo a la mundialización*. Universidad de Huelva. Huelva, 2000.
 FERRERO BLANCO, M.D.: "La huelga minera de Río Tinto de 1920. El diagnóstico del conflicto según Sir Rys Williams, enviado de los Rotschild", en *Revista de Estudios Regionales*, nº 66, 2003.
 GIL VARÓN, L.: "Las luchas obreras en Río Tinto, 1888-1920", en VV.AA.: *Seis estudios sobre el proletariado andaluz (1868-1939)*. Ayuntamiento de Córdoba. Córdoba, 1984.
 GÓMEZ MENDOZA, A.: *El Gibraltar económico. Franco y Riotinto, 1936-1954*. Madrid. Ed. Civitas, 1994.

- LÓPEZ MORELL, M. A.: *Los Rothschild y Río Tinto. La influencia del sector financiero en la minería y el comercio de la pirita en Huelva (1888-1936)*. Memoria de licenciatura.
- NÚÑEZ ORGAZ, A.: "Incidencia De la coyuntura económica nacional e internacional en la cuenca minera de Río Tinto (1873-1888)" en *Actas del Primer Congreso Nacional de la cuenca minera*. Minas de Riotinto, 1988.
- PAZ SÁNCHEZ, J.J.: "En la mina". Introducción a la reedición de las memorias de LUNAR, F.: *A cielo abierto. De Riotinto a Norteamérica*. Asociación Cultural Senabra. Huelva, 1991.
- PEÑA GUERRERO, M. A.: "Caciquismo y poder empresarial. El papel político de las compañías mineras de la provincia de Huelva, 1898-1923", en *Trocadero*, 1995.
- PEÑA GUERRERO, M. A. -*Clientelismo político y poderes periféricos durante la Restauración. Huelva, 1874-1923*. Huelva. Universidad de Huelva, 1998.
- PINEDO VARA, I.: *Las piritas de Huelva. Su historia, minería y aprovechamiento*. Madrid. Ed. Summa, 1962,

TRASCIPCIÓN DEL INFORME DE SIR RHYS WILLIAMS

(enviado al presidente y directores de la RTC sobre las condiciones en río tinto como posibles causas de la huelga de 1920)

(7-12-1920)

“Muy Sres. Míos:

Según sus deseos, he hecho una visita a Andalucía (mi octava) y he investigado con sumo cuidado sobre las condiciones de trabajo en Huelva y en R.T. He obtenido toda la información posible acerca de los tipos de salarios y las condiciones de vida de los trabajadores en otras minas de la provincia. Le adjunto el resultado de mis investigaciones en un Informe sobre los problemas industriales en R.T. durante los últimos 7 años.

Fdo. R. Williams

I. Introducción General

Visité Andalucía por primera vez en 1888 como simple viajero, pero desde 1903 he hecho varias visitas al distrito de Zalamea en relación a las minas de cobre donde yo tenía intereses y donde estuve durante 10 años un director de *Esperanza Copper And Sulphur*, cuyas propiedades estaban a 8 millas al Oeste de R.T. Mi última visita fue en 1912 y desde aquella fecha se ha producido un cambio considerable en toda España en la actitud hacia las compañías extranjeras tanto por parte de los capitalistas españoles, como de la prensa en general.

Durante la guerra se hizo mucho dinero en España, pero el beneficio fue al bolsillo de unos pocos cuyos métodos para obtener excesivas ganancias han sido la causa principal del malestar que actualmente se ha extendido por todo el ámbito industrial.

El grito de “nacionalización” empezó en ese sector de capitalistas y fue después adoptado por algunos políticos e invocado por ellos en diversos periódicos que controlaban cuando vieron que era posible que tuviera apoyo popular. Hay que tener en cuenta para valorar debidamente esta cuestión que el término “nacionalización” tiene acepciones muy diferentes en Inglaterra y en España: en Inglaterra significa el firme deseo de la clase trabajadora de forzar al Gobierno a tomar el control de la propiedad de compañías privadas o de individuos particulares en temas de trazados ferroviarios, tierras o minerales y los capitalistas se oponen a ese control estatal; en España, sin embargo, “nacionalización” es un grito conservador y significa el deseo de los capitalistas de restringir la propiedad de todas las industrias españolas a los nacidos en el país y echar a los capitalistas extranjeros. Su frase es “España para los españoles”. Esa actitud no es compartida por la clase trabajadora española donde 10 de cada 100 deben su sustento al capital británico y francés y que además no tiene ninguna confianza en el Gobierno.

Se está llevando una insidiosa campaña de prensa: los bajos salarios y las pobres condiciones de vida en algunos distritos donde el empleo es proporcionado por compañías extranjeras se utilizan como argumento contra el capital extranjero, pese a que los empleados por compañías españolas no están en mejores condiciones y que los trabajadores de las minas explotadas por el Gobierno todavía son tratados peor con diferencia.

El antiguo sentimiento de gratitud a Gran Bretaña por haber introducido capital en un país empobrecido, por haber procurado trabajo a gran número de desempleados y haber aumentado en gran parte los recursos del Estado, se ha transformado ahora en una intensa animosidad contra los extranjeros que son descritos como “sangradores” de España.

Se han constituido asociaciones de capitalistas por toda España con el objeto de fortalecer a las empresas españolas y de mantener fuera a la competencia extranjera al gravarla con impuestos más altos. Las asociaciones más importantes son: la unión de manufactureros catalanes en Barcelona, conocida como *Fomento del Trabajo Nacional*, la *Federación Patronal de Cataluña*, la *Liga de Producciones de Vizcaya*, en Bilbao y la *Junta de Producción Nacional*, en Madrid, que es un organismo semioficial presidido por Sánchez de Toca.

En 1919 nació una *Junta de Aranceles* que cuenta entre sus miembros con muchos representantes de esa última asociación y su política ha sido incrementar las tarifas arancelarias en un 30 ó 40% en todos aquellos productos que España ha aprendido a manufacturar durante la guerra. Algunos políticos, incluso Ministros, están preparando proyectos para el legislativo para imponer impuestos elevados y diversas restricciones a las compañías extranjeras. El Gobierno encabezado por el Gabinete Dato consta de los siguientes miembros:

Primer ministro	Eduardo Dato
Ministro de Exteriores	Marqués de Lema
Interior	Conde de Bugallal
Trabajo	Carlos Cañal
Hacienda	Lorenzo Domínguez Pascual
Guerra	Vizconde de Eza
Marina	Eduardo Dato
Asuntos Sociales	Luis Espada
Instrucción Pública	Marqués de Portazgo
Justicia	Mariano Ordóñez

El Sr. Dato se autodefine como un liberal-conservador y tiene una reputación de hombre tolerante y muy informado de la impor-

tancia del capital extranjero en España, pero el Presupuesto aprobado en mayo de 1920 introdujo gravosas penalizaciones a este capital.

El vizconde de Eza tiene una reputación de democrático en cuestiones laborales y el ministro de Justicia no pertenece a ningún partido, aunque es conservador. Todos los demás tienen ideas políticas similares a la sombra de su jefe. El sr. Bugallal, ahora ministro de Interior, introdujo recientemente un proyecto, cuando era ministro de Finanzas, en el que proponía que las futuras concesiones de derechos mineros o de fuerzas hidráulicas, sólo serían otorgadas a personas de nacionalidad española; que la dirección de la empresa debía ser española y que todos los informes y cuentas debían ser cumplimentados de acuerdo con la ley española. El Parlamento se disolvió antes de que el proyecto fuera discutido, pero se cree que será presentado otra vez por el sr. Bugallal tan pronto como se constituya de nuevo el legislativo y que tendrá un importante apoyo. Las elecciones que debían haberse celebrado la primera semana de diciembre, probablemente serán postpuestas hasta febrero.

La propuesta no ha sido llevada hasta el extremo de atacar los derechos de las compañías existentes, pero las críticas de los periódicos con los métodos de las compañías extranjeras, de su trato hacia los trabajadores, de la incapacidad de los empleados españoles de alzarse a puestos de responsabilidad es constante y en tono doloroso. El malestar industrial es general en todas partes de España y no hay duda de que la primera causa es que los precios de los artículos de primera necesidad han subido más que los salarios. En la embajada británica se ha estimado que el coste de la vida ha subido en España un 125% en los seis últimos años y tanto el consulado británico de Sevilla y Huelva considera que en Andalucía ha llegado al 150%. Como consecuencia lógica, las demandas de salarios más altos han sido generales. Los ferroviarios amenazaron con la huelga a comienzos de

1919 y el Gobierno les otorgó un incremento máximo del 15% a las compañías ferroviarias. Las rentas derivadas de esa fuente fueron dedicadas a salarios, pero los ferroviarios no estuvieron satisfechos y tuvo lugar una huelga general en febrero de 1920. Como resultado de esta huelga, todos los empleados del ferrocarril fueron incluidos en un Real Decreto que incrementaba sus sueldos entre un 60% -los cargos más altos- y un 150%, los empleados peor pagados. Entre ambos extremos se dio toda una gama de diferentes incrementos. A las compañías ferroviarias que no podían pagar salarios más altos, el Gobierno les hizo un préstamo al 5% de interés por la suma requerida para hacer efectivo el incremento de salarios. Algunas compañías ferroviarias llegaron a declarar abiertamente que no devolverían el préstamo. Ese decreto y el consiguiente aumento de salarios no afectó a la compañía de R.T. ni al sector ferroviario de la misma, porque es considerada como una compañías minera y no de ferrocarriles.

Los empleados en oficinas del Gobierno han tenido un incremento del 100% en sus salarios, pero prevalece un gran malestar y se esperaba una huelga general de funcionarios en todos los despachos del Gobierno de Madrid. En algunos distritos está igualmente fuera de duda que el natural descontento causado porque los salarios son bajos para sobrevivir, incluso con el menor nivel de vida español, ha sido aprovechado por agitadores profesionales, que es sobradamente conocido que proceden de Barcelona. Durante la primera semana de noviembre de 1920 hubo huelgas en industrias importantes en los siguientes lugares:

- *Barcelona*: En los últimos nueve meses en los trabajadores del metal e industrias afines. El Gobernador Civil ha dimitido y el último anterior, Salvatierra, fue asesinado en Valencia en agosto, después de su dimisión.

- *Zaragoza*: Ha sido declarada la Ley Marcial.
- *Salamanca*: Parada general de todo el trabajo excepto los servicios indispensables. Han parado incluso enterradores, panaderos y matarifes. No se puede ni obtener carne.
- *Córdoba*: Los trabajadores agrícolas están en huelga.
- *Valencia*: mercado de hortelanos en huelga y se ha dado rienda suelta a la violencia.
- *Bilbao*: Están en huelga los ebanistas en los diez últimos meses y los patronos están de acuerdo en pagar el aumento de salarios solicitado, pero no en pagar el tiempo en que han estado en huelga.
- *Río Tinto*: huelga de cinco meses enteros.

Los trabajadores del sindicato del metal han pedido la inspección de los libros de patronos y de los beneficios. Por lo que se conoce, esa es la primera vez en que tiene lugar en España una petición de esa clase.

A diferencia de los catalanes, cuyo amor a la intriga y rechazo a la autoridad es proverbial, los andaluces son, por naturaleza, sencillos y pacientes y, aún así, en los primeros diez meses de 1920 hubo huelgas en Sevilla de albañiles, carpinteros, trabajadores del metal, canteros, pintores, panaderos, faroleros, electricistas, constructores de barriles, fábricas de prensar aceite y ha habido bombas en las casas de los que no han ido a la huelga.

El coste de la vida, que ha subido entre 125 y 150% desde 1914 en Andalucía, ha sido debido en gran parte a las excesivas ganancias que han circulado sin control del Gobierno, incluso el trigo y el aceite de oliva que se producen en estas provincias, lejos de cubrir las necesidades de la población, son vendidas fuera de la provincia a precios que han subido enormemente y son difíciles de obtener. En va-

rias ocasiones el stock de harina en Sevilla ha caído a los dos días de consumo y ha habido que importar trigo de Argentina. El carbón no se ha podido adquirir ni siquiera al precio fijado por el Gobierno de 200 pts/Tm. Tanto es así que, algunas industrias, como las de carbón y yute, con excedentes altísimos durante la guerra, y la industria de la construcción, tuvieron un gran resurgimiento: los patios construidos en Cádiz, por ejemplo, se hicieron entre 1917 y 1919 y han sido muy celebrados.

En todo ese tiempo en que se producían ganancias excesivas absolutamente descontroladas, los trabajadores no percibieron los beneficios del incremento de las divisas de oro en el país, ni de la revalorización de la peseta en el cambio exterior. Los trabajadores han comenzado a constituir sindicatos que hace sólo unos años no existían en Andalucía y los socialistas y los sindicalistas han conseguido difundir en las minas sus perturbadoras doctrinas. Todos esos factores hacen más difícil la posición de las compañías británicas que tienen negocios en España: capitalistas con sus reivindicaciones de nacionalización, políticos, prensa, sindicatos, alto coste de la vida, espíritu más independiente entre hombres venidos de otros países y, en ciertas partes de España, desembolso de dinero ruso y alemán. El incremento de tasas es una realidad y se da una nueva tendencia a gravar con impuestos más pesados a las empresas extranjeras.

Se ha producido un incremento muy notable en los presupuestos de 1920 en la "tasa de embarque", que ha sido combatido por todas las compañías que embarcan ayudadas por la embajada Británica. La asistencia prestada por otras embajadas ha sido escasa, aunque los Ministerios francés e italiano han dado su apoyo moral. Una desafortunada coincidencia fue que la huelga de R.T. descubriera esa coyuntura. Políticos y periodistas que están en España más íntimamente relacionados que en Inglaterra han utilizado los motivos de

queja de los trabajadores de R.T. para encontrar sus argumentos sin preguntar ni preocuparse de si los motivos de queja existían realmente o no.

Se ha iniciado una cruzada contra las compañías extranjeras por todas partes en España y se lleva con gran habilidad y energía. Todo lo que se puede utilizar contra dichas compañías se utiliza y surgen apoyos de huelguistas de todo el país. Sindicatos y cofradías de cada ramo han recolectado sumas de dinero semanalmente entre sus miembros -incluso los camareros se han inscrito- y se hacen suscripciones hasta a españoles residentes en América.

Conociendo lo violentamente que se utilizan los fondos bolchevique y alemán para fomentar las huelgas industriales en todas partes del mundo, yo llegué a España con la íntima convicción de que la huelga de R.T. había sido inducida por influencias alemanas o bolcheviques, sin embargo, durante mi estancia en España no pude obtener la menor evidencia de que fuera cierto. He utilizado todos los medios a mi alcance, ayudado por personas que tenían acceso especial a cierta información y he realizado discretas investigaciones en bancos de Huelva, Sevilla y Barcelona. Pues bien, he tenido que aceptar que la huelga ha sido resultado de un genuino sentimiento de descontento con los salarios y las condiciones que se han generalizado por toda la provincia y que han encontrado su forma de expresión en ese arranque de los empleados de R.T. De todos modos, la huelga ha sido apoyada por anarquistas y socialistas en todas partes en España y por revolucionarios como el Noy del sucre y sus compañeros que han sido enviados abajo para ayudar e impulsar a los obreros a actos de violencia. No obstante, estos "agentes" han tenido sólo una tibia bienvenida y la conducta de los trabajadores ha sido ejemplar. Sólo en tres ocasiones ha estallado la violencia y a los intrusos como Egochea, el líder socialista, y Barriobero, diputado socialista

de Valverde, se les dijo que los trabajadores preferían hacer la huelga por sí mismos.

Los primeros bolcheviques empezaron un trabajo activo en España en 1917 y en ese tiempo, prácticamente todos sus bienes eran conocidos, como el estado de sus finanzas. En ese tiempo su objetivo fue tomar la embajada Rusa y el consulado y algo más tarde, agitar movimientos revolucionarios en los mayores centros industriales, como Cataluña, Bilbao o R.T.. Sin embargo, su organización fue defectuosa y las autoridades españolas no tuvieron inconveniente en aplastar cada movimiento cuando surgía. Incluso Bronstein (Trotsky) estaba en Barcelona por ese tiempo pues había sido arrestado en Madrid pero fue liberado desgraciadamente debido a la influencia de uno de los ministros. Se quedó temporalmente con un dentista en Bilbao y fue alguna vez a Inglaterra y a Rusia, porque no encontró en España un terreno fructífero para sus principios bolcheviques.

Pese a todo, y aunque el descontento industrial haya sido la primera causa de los enfrentamientos, la huelga ha sido extremadamente bien organizada y habría sido raro que los planos hubieran sido proporcionados por el propio personal de la empresa. La distribución de 3.000 niños de los huelguistas por toda España (para que los cuiden mientras dura la huelga) ha sido una obra maestra de publicidad, igual que la publicación de las noticias del boicot de todos los empleados británicos a la compañía y a los españoles que siguieron trabajando. También se publicaron las cuentas del Comité de huelga que fue otro acierto.

2. Huelgas en R.T.

En una industria que emplea a 9.000 hombres en sus minas y a otros 1.000 en sus ferrocarriles y puerto, no se esperaba que surgieran disputas por salarios y condiciones de trabajo. Mineros, ferro-

viarios, fundidores, canteros y mecánicos, todos necesitan convenios especiales para sus horas de trabajo y escalas de paga.

La historia de la compañía en los últimos 7 años -desde 1913- ha sido una sucesión de disputas, algunas terminadas en huelgas, todas encaminadas a enturbiar las relaciones entre los patronos británicos y los empleados españoles. Hasta junio de este año, sin embargo, los miembros del Staff no habían tomado parte en ninguna huelga y habían actuado en muchos casos como esquiroles. Ya en 1909, 5 hombres, todos del *Sindicato Único*, bajo la dirección de Manuel Fernández Arena, fueron a R.T. muy secretamente desde una mina cercana a constituir una asociación sindicalista. A comienzos de 1913 se creó un *Sindicato Ferroviario* en Nerva, cuando el malestar ya se había hecho general, con el objetivo de organizar a los hombres. Creció rápidamente y en los primeros cuatro meses contó con 4.000 hombres. Poco tiempo después de su creación, el sindicato ferroviario de Nerva se afilió al *Sindicato Ferroviario General de España* (S.F.G.) que tiene sus oficinas en la Casa del Pueblo de Madrid. Su presidente y su secretario fueron a visitar las minas con objeto de confirmar oficialmente la afiliación y asesorar a los Comités de las secciones más bajas. Poco tiempo después, Bascuñana llegó a las minas en nombre del S.F.G. de España como consejero para ayudar a la organización de los hombres y el paso siguiente fue la creación de otra sección en Huelva. También por ese tiempo apareció en escena Eladio Egocheaga, que muy pronto logró crear la discordia entre algunos miembros del Comité.

En ese mismo año, 1913, todos los trabajadores estuvieron en huelga por salarios más altos durante cinco semanas, desde el 16 de octubre hasta el 20 de noviembre, pero volvieron al trabajo sin ninguna ventaja salarial. A fines de 1915, la compañía dio un anticipo a todos del 10% de los salarios como consecuencia del incremento del

coste de la vida y mantuvieron las reservas a precios de pre-guerra. Durante los últimos 4 años, se hicieron continuas peticiones de salarios más altos y hubo huelgas sectoriales frecuentes de fundidores, ferroviarios, trabajadores subterráneos y otros muchos, pidiendo incremento de salarios.

La política de Egocheaga consistía en convencer a los hombres de que rompieran con el S.F.G. de España se unieran a la UGT, pero tenía en contra al Secretario del Comité y a algunos de sus miembros. Egocheaga convocó una reunión para someter la cuestión a votación y logró sus objetivos por lo que, casi inmediatamente, el *Sindicato de Minas de Huelva* rompió con el *Sindicato Ferroviario General de España* y se unió a la UGT y al nuevo Comité constituido.

Desde 1913 en adelante, los sindicalistas fueron ganando terreno y en los inicios de la huelga de 1920 eran mucho más fuertes que la UGT por lo que cuando llegó Egocheaga le pidieron que se marchara y le informaron de que ellos eran perfectamente capaces de controlar sus problemas por sí mismos¹. Así pues, actualmente la huelga de los trabajadores está controlada por el *Sindicato Único*, aunque Arena ya murió hace dos meses y le ha sustituido Bernardino Cordeira. Casi a finales de 1918, se formó otro sindicato, el *Sindicato Católico* y se afiliaron a él un gran número de trabajadores de Nerva y de Zalamea, pero estuvo mal organizado y ha bajado de más de 1000 a algunos cientos. Ese sindicato está creciendo en toda España y es de lamentar que no haya tenido más éxito en las minas².

A principios de 1920, los hombres de R.T. en Huelva crearon una nueva organización que denominaron *El Sindicato Provincial de obre-*

1. Se refiere Rhys con ese término de *sindicalistas* a los obreros, no afiliados todavía, que después serían los miembros del *Sindicato Provincial*.
2. M.C.C., año 1919.

ros de R.T.³ Estaba reservado exclusivamente a los empleados de la compañía y toda intervención exterior estaba prohibida. Fue el que organizó y dirigió la huelga de marzo-abril contra la compañía que duró cerca de cuatro semanas. Después, Mr. Low mantuvo varias entrevistas con los líderes de la huelga y Mr. Browning discutió los puntos principales íntegramente con ellos. La compañía designó una comisión para discutir las condiciones de trabajo y se ofrecieron salarios más bajos que antes de la huelga: los niños que cobraban menos de 12 reales tendrían una subida del 50% y los trabajadores que cobraban 12 reales o más tendrían 6 reales de anticipo, pero se abolía el plus de un 10% que se había concedido en 1915 y también se eliminaba la reserva de la compañía. Esa reserva o subsidio se había calculado en 4 reales por día y trabajador, lo que era apropiado para los tiempos de antes de la guerra, pero no para después por lo que fue mal recibida tanto por los comerciantes del pueblo como por los trabajadores y se apresuraron a solicitar su abolición. Así, se acordaba que se darían 6 reales de anticipo en sustitución del subsidio, pero ahora algunos hombres quedaron peor que antes. P. Ej. Un hombre que ganara 30 reales, con un 10% de plus -3 reales más- más 4 reales de anticipo, recibía antes de la guerra 37 reales en total, mientras que ahora sólo llegaría a 36. Ese tema, no obstante, se solucionó después, aunque los aumentos fueron pequeños, pero no perdieron totalmente la huelga.

El 31 de mayo, los canteros pidieron incremento de salarios y fueron seguidos inmediatamente por otros sectores: el 19 de junio

3. El *Sindicato Provincial* fue constituido por una mezcla de anteriores militantes del Sindicato Único y del Ferroviario, además de otros muchos apolíticos, como reacción contra CNT y UGT que, según ellos, anteponian a todo sus luchas por la preeminencia sindical. Agrupó en sus filas a los obreros de Río Tinto, a los obreros y empleados de Huelva y al personal de tracción y tráfico de la empresa. Finalmente fue el que ganó en la pugna sindical y ello obligó a Egoechea a abandonar las minas. N. de la A. RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA INSPECCIÓN FÍSICA DE LOS EMPLEADOS DE LA R.T.C. (1918)

los cargadores subterráneos en contramina y el 26 del mismo mes, los cargadores de S. Dionisio. Asalariados y capataces del "Sindicato Huelva" elevaron sus peticiones el 21 de junio y advirtieron que, de no ser atendidas, irían a la huelga el 7 de julio. La huelga afectaría a toda la plantilla, incluso al tráfico ferroviario. Todos iban a parar aunque no todos lo habían solicitado. La compañía informó de que era imposible sostener la actividad si todos iban a la huelga. El personal de las líneas principales de tráfico paró el 8 de julio y el departamento eléctrico central, el 15 de agosto. El único servicio que permaneció activo fue el tren diario de pasajeros, primero a cargo del personal británico y algunos esquirols y después de los militares.

Poco tiempo después de la huelga de marzo y abril, el personal español junto al extranjero creó una nueva sección sindical, con su propio Comité y Presidente. Esa sección del personal español y los capataces fueron a la huelga el 16 de agosto. El 2 de julio anterior, los trabajadores que hasta ese momento habían ido realizando peticiones sectoriales, hicieron una petición general pidiendo un aumento de 12 reales al día y acordaron dejar el resto de cuestiones técnicas para ser solucionados por los Jefes de departamentos y diferentes Comités. La compañía ofreció una subida de 9 reales, menos el plus del 10%, y que los precios del almacén se mantuvieran a precio de coste en todos los artículos, en lugar de los precios de pre-guerra que se venían cobrando. La oferta fue rechazada pues los trabajadores sostenían que los precios de pre-guerra les suponían un beneficio de unos 8 reales al día e, incluso aunque fuera sólo de 4, como decía la compañía, el incremento que se había ofrecido era muy poco significativo: ganado 16 reales, con un 10% de plus y unos 4 reales del beneficio de almacén, hacían 21,6 reales (antes de la guerra) y ahora se ofrecían 25.

Para equiparar a los trabajadores de Huelva con los de las minas, la compañía ofreció 3 reales de subida, puesto que ya se les ha-

bía concedido otra subida de 6 reales en abril. Ellos solicitaban un incremento del 5% en sus salarios, pagar a los no sindicados y pagar el tiempo de huelga a los que habían estado trabajando.

Los asalariados y los capataces del Sindicato pidieron una serie de concesiones y se alcanzaron acuerdos den salarios, pensiones y horas extraordinarias. Las concesiones otorgadas son muestra de un deseo de la compañía de considerar las demandas del personal con un espíritu generoso, excepto por lo que se refería a los incrementos de salarios. La situación actual es que los miembros españoles de las plantillas tanto de Huelva como de las minas, han constituido el Sindicato de los trabajadores de Huelva e insisten en que sus concesiones sean otorgadas. Los de Huelva, a través de su Comité, están poniendo plazos que es imposible que sean concedidos. Los de las minas, antes pertenecientes a diferentes sindicatos, se han unido en sus peticiones y están tan unidos en las protestas que, si el personal español del sindicato de Huelva lo admitiera, ni siquiera se ve imposible que se pudiera llegar a un acuerdo con la compañía. El 23 de noviembre volvieron 1650 al trabajo y cada día vuelven más.

Aunque no se me ha solicitado que Informe sobre el desenlace de las protestas, sus causas están tan relacionadas con el tema que me ha encargado investigar el Consejo de Administración, que he creído conveniente hacer una breve descripción de los hechos en que ha desembocado la huelga. Este conflicto ha tenido consecuencias muy serias y transcendentales y en toda España ha quedado dañado el prestigio británico. He sido informado por la Embajada de que hasta en el distrito de Bilbao ha creado un gran malestar la huelga de R.T. entre los empleados de las compañías extranjeras. Es de la máxima importancia a escala nacional en España que se encuentre una solución al tema lo antes posible.

He sugerido a Mr. Browning una manera posible de acabar con la huelga y al mismo tiempo debilitar el poder de los dos sindicatos, el socialista UGT y el Sindicato Único y deseo exponer mi sugerencia a la consideración del Consejo: como las negociaciones entre los representantes de la compañía y los delegados de los trabajadores han se han roto y como las esperanzas de pedir ayuda al Gobierno no existen, es necesario encontrar un mediador si se desea retomar las negociaciones. En este sentido, he sugerido a Mr. Browning que debería dirigirse al Padre Navarrez, el líder del Sindicato Católico, cuya sede central está en Madrid y proponerle que enviara algún miembro cualificado de su sindicato a las minas o a Huelva. Esa persona debería solicitar una entrevista con Mr. Browning en nombre de su sindicato y presentar en esa entrevista tantas peticiones como Mr. Browning sea capaz de aceptar, con el consentimiento del Consejo. Esas peticiones pueden ser estudiadas de antemano en Madrid. Cuando se conociera en las minas que se había llegado a un acuerdo que el Sindicato Católico hubiera considerado satisfactorio, es casi seguro que los trabajadores lo hubieran aceptado y que hubieran reanudado el trabajo. El Sindicato Católico hubiera tenido una gran oportunidad de conseguir que los hombres de las minas entraran en sus filas.

Si los 9.000 hombres de las minas estuvieran controlados por un sindicato moderado e independiente, la posición de la plantilla de Huelva, y, en especial, la de los dos sindicatos peligrosos, se haría más difícil y sería posible que en menos de dos meses los trabajadores abandonaran esos sindicatos y retomaran el trabajo, tras el acuerdo logrado por el Sindicato Católico. Este sindicato ha estado siempre frontalmente opuesto a los métodos de los otros dos sindicatos y se beneficiaría de terminar con un conflicto tan doloroso y de obtener una clara ventaja sobre sus sindicatos rivales. A continuación le adjunto un Informe sobre asuntos varios:

3. Índice del Informe

- 3.1. Salarios
- 3.2. Viviendas
- 3.3. Problemas de alimentación
- 3.4. Salud y asistencia médica
- 3.5. Escuelas
- 3.6. Pensiones
- 3.7. Emigración
- 3.8. Asuntos de la Dirección
- 3.9. Prensa
- 3.10. Sugerencias

3.1. Salarios

He estudiado las nóminas de la compañía de R.T. y las he comparado con las “Hojas de pagos” de los trabajadores de otras industrias de la provincia. Debido a la diversidad de métodos con que se calculan los pagos, subsidios y deducciones por las distintas compañías y la variedad de precios de los productos que se venden en las tiendas de las compañías mineras, es imposible establecer una comparación exacta de las condiciones de los trabajadores. Sin embargo, por lo que conozco, la escala de pagos de R.T. es mayor que la de cualquier otra compañía minera de España, excepto las compañías dedicadas al carbón, cuyos trabajadores han tenido salarios ampliamente incrementados gracias a los altísimos precios que se han pagado por el carbón en España durante la guerra.

Respecto a las condiciones de vida de R.T., sus casas, atenciones sanitarias, escuelas de los niños y asistencia médica son superiores a las predominantes en otras minas. Sin embargo, los salarios son extremadamente bajos en toda la provincia y no se han incrementado

con relación al coste de la vida. La insatisfacción es general y el problema deberá afrontarse o tendrá repercusiones en el futuro.

La cuestión más importante no es si la compañía de R.T. está pagando con una escala de salarios más alta que otras compañías mineras, sino si ese índice es el adecuado. Un índice de salarios que es sólo suficiente para cubrir las necesidades básicas de la vida a un trabajador, para él y su familia, no es adecuado y en estos tiempos de “asociacionismo” entre los trabajadores, un salario de esas características no puede sostenerse. Los intentos de conservar los índices de salarios cercanos a los niveles de pre-guerra sólo pueden desembocar en huelgas que tendrían como consecuencia mayores pérdidas en las compañías que el pago solicitado de un índice superior de salarios.

Un salario inadecuado significa comida insuficiente y deterioro físico y, en consecuencia, un trabajo ineficaz. Una inspección personal de los trabajadores de las minas de R.T. llevada a cabo en 1918, reveló que de los 9.856 hombres, excluyendo niños, sólo el 32,6% estaban realmente en forma física. Las condiciones físicas de los niños del distrito son extremadamente malas y sólo un pequeño porcentaje podría ser aceptado para trabajar en la compañía. Adjunto envío unos cuadros junto con una breve explicación:

RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA INSPECCIÓN FÍSICA DE LOS EMPLEADOS
DE LA R.T.C. (1918)

CATEGORÍA	TOTAL DE EMPLEADOS	PORCENTAJE
Niños	901	7,959
Jóvenes que estarán sanos para un trabajo de primera durante una temporada	346	3,067
Jóvenes que estarán sanos para un trabajo de primera durante dos temporadas	175	1,551
Hombres físicamente aptos para un trabajo de primer grado (cargadores subterráneos, excavadores)	3.684	32,665
Hombres físicamente aptos para un trabajo de segundo grado (prospecciones, peones)	4.464	39,581
Hombres no aptos ni para el primero ni el segundo grado de trabajo debido a su edad, lesiones, etc...	1.708	15,144
TOTAL	11.478	100,00

Por lo que se refiere a *salarios*, solicité unos cuadros que mostraban distintos aspectos: un cuadro con los índices de salarios de diferentes minas de la provincia y fue elaborado en agosto y revisado en noviembre por Mr. Hall con la intención de mostrar que los salarios de R.T. eran más altos que los del resto de las minas. Yo estuve de acuerdo con la propuesta general, pero no con que las cifras fueran la actual media de salarios ganados en R.T. Por ese motivo solicité a Mr. Black, el jefe de contabilidad, que preparara una relación de las nóminas de la compañía, mostrando la actual cantidad que

ganaban las distintas clases de trabajadores en un mes normal antes de la huelga y se tomó como ejemplo de un mes normal el mes de mayo. Las conclusiones fueron las siguientes:

El salario medio diario de los trabajadores de todas las clases de empleados -excepto los del más alto grado que tienen un salario fijo mensual- es de 22,50 reales diarios. En todos los grados, excepto en los cargadores subterráneos, hay hombres que ganan menos de 20 reales al día. Hay 1.988 niños recibían menos de 12 reales.

Mr. Browning no está de acuerdo con que eso sea una visión exacta del índice de salarios que percibe el trabajador medio y ordenó a Mr. Hall colocar al lado de cada grado la cantidad que en su opinión debería ganar el trabajador medio. Pero lo cierto es que en un mes medio, 5.125 hombres de los 9.433 que había, ganaban menos de 5 pesetas al día (20 reales).

Los índices de salarios de las diferentes minas, el beneficio de las tiendas de algunas de esas minas y las deducciones de los salarios de los trabajadores son estimaciones elaboradas por personas independientes que selecciona la compañía, pero esas estimaciones no han sido contrastadas con las diferentes compañías y en el caso de la *Tharsis Sulphur*, las cifras de los beneficios de las tiendas que aparecen en los cuadros son totalmente diferentes de la información que me han facilitado Mr. Aird, el jefe de Administración de la Compañía, y Mr. Hart, el contable. Según esa información que ellos me han facilitado, su compañía ha incrementado los salarios de sus trabajadores 2 ó 3 reales sólo desde el comienzo de la guerra, pero ha facilitado en las tiendas no sólo comida, sino todo lo que pedían, a precios de 1914. A los trabajadores se les paga según la cantidad de miembros de sus familias y la tienda ha costado a la compañía 90.000 libras al año. El beneficio para los trabajadores ha sido tan grande que se estima que ha sido equivalente al doble de los salarios.

Mr. Aird considera que con la comida, ropas y cada necesidad cubierta a esos precios, los hombres pueden simplemente mantenerse en condiciones de funcionar en un día normal de trabajo, pero nada más. La compañía ha logrado incrementar su producción en 600.000 Tm. al año.

En opinión de Mr. Aird, la diferencia entre R.T. y Tharsis y La Zarza estriba en las excelentes condiciones que se facilitan en las tiendas de la compañía y allí los trabajadores aún no se han afiliado a ningún sindicato. Incluso los líderes del sindicato han aconsejado a los de La Zarza que no hagan huelga porque se les está pagando mejor que a cualquier otro del distrito. Mr. Hall discrepó de esa información de Mr. Aird y elaboró una lista de precios de Tharsis y R.T., a partir de la cual Mr. Waterston -el jefe del Departamento de Tiendas de R.T.- ha realizado un cuadro comparativo calculando las compras probables de un trabajador que gastara 16 reales al día en las tiendas de R.T. Este cuadro demuestra que el de Tharsis tendría una ventaja de sólo 3 reales más que el de R.T. Es muy lamentable que Mr. Hall no tenga autorización de la *Tharsis Company* para visitar sus minas y poder eliminar esos puntos de discrepancia. La información respecto a otras minas es incompleta y no es convincente.

En enero de 1915, los hombres tenían el beneficio de los precios más baratos de las tiendas, pero en septiembre de 1920 ese beneficio ya no existía. Hubo también un aumento del 10% en una sola vez, que no empezó hasta finales de 1915 y que fue eliminado antes de septiembre de 1920, por lo que no afecta tampoco a los índices de precios actuales.

a) Esperanza Copper and Sulphur Mine

En esta mina, a 6 millas al W. de R.T., están normalmente empleados cerca de 350 hombres. Todo el trabajo subterráneo se hace por contrato y antes de la guerra el salario mínimo estuvo fijado en 3

pesetas y el máximo en 6. Un trabajador no ganaba nunca por encima de 6 pesetas. Los trabajadores con familia pagaban 1 peseta al mes por niño para su escolarización y otra peseta por la atención médica. La media de la renta de las casas era de 2,5 pesetas. Las casas están construidas en filas, espalda con espalda, y generalmente constan de una cocina y una sala. En su origen costó construir cada una de ellas cerca de 300 pesetas.

Esos salarios y pagos continuaron hasta agosto de 1917 en que se aumentó 1 real sobre el salario mínimo, aunque el salario por turnos siguió siendo el mismo, 3,50 pesetas. Ese incremento sobre el salario mínimo no cambia de forma considerable el salario total del trabajador al mes, pero le permite tener una pequeña mejoría en su "carga" diaria. El 15 de abril de 1918, tras 15 días de huelga, todos recibieron un incremento de 1 real al día, con lo que el salario mínimo llegó a 3,50 pts. y el máximo a 6,25. Se redujeron levemente las rentas de las casas, y los pagos escolares y la asistencia médica, descendieron desde 1 peseta a 75 céntimos. Unos meses después, en julio de 1918, se abolió la cuota escolar y la asistencia médica se redujo a 50 céntimos. El diciembre siguiente los trabajadores pidieron un aumento de 3 reales y la abolición de los contratos de trabajo y fueron nuevamente a la huelga por lo que la compañía les echó durante 6 semanas y sólo les permitió volver al trabajo si aceptaban la supresión del real que se les había concedido en abril y se salían del sindicato, pues a los líderes sindicales se les echó de la mina. Desde entonces allí no se han afiliado a ningún sindicato.

En julio de 1920, la compañía elevó los sueldos voluntariamente 3 reales a todos los que ganaban de 11 reales en adelante y 2 reales a los que ganaban menos de 11. Así, el salario mínimo llegó a 3,75 y el máximo a 6,75. En agosto se incrementó el mínimo hasta 3,9 y se rebajó el más alto hasta 5,4. El salario medio pagado a los trabajadores

subterráneos fue de 4,85 y la media de la mina, incluyendo a los subterráneo, a los de superficie y a los tenderos quedó en 4,6 pesetas.

Las horas extras se pagan como un sueldo ordinario y no se le pagan al Staff. Por otra parte los salarios del Staff tanto inglés, como español, se pagan sin deducción de impuestos sobre la renta.

La compañía no tiene tienda, pero adelanta dinero en ocasiones -que siempre se devuelve- a la cooperativa de los trabajadores. También consiente que haya una tienda privada en la mina, pero insiste en que exista una lista de precios elaborada por la tienda cooperativa y en la tienda privada todo debe aprobarse por el director. El director y su ayudante son británicos, pero también hay un director subterráneo que es español, como también lo son el electricista, el cronometrador jefe y el jefe del tráfico de la estación, y todos cumplen perfectamente. Se les paga 10 pesetas al día y a los 3 oficinistas y 3 cronometradores también españoles se les paga a razón de 7, 6 ó 5 pesetas al día.

El director consideró que los salarios no eran realmente justos para el nivel de vida, que no podían alimentarse correctamente y que estaban débiles y, como él decía, “tan pálidos como una reluciente pared”. No podían emprender días duros de trabajo, ni siquiera los mejor pagados y la fiebre se extendía entre ellos de un modo desproporcionado, pues no tenían fuerza para librarse de ella. El director calculó que el coste de vida se había elevado en un 150%.

b) Mina Concepción

En *Concepción*, el único incremento recientemente concedido ha sido de 1,25 pesetas al día. Sólo el pan se consigue a precios de preguerra.

c) Mina S. Platón

En la mina *S. Platón* se ha concedido 1 peseta de subida, pero se deduce por cualquier pago debido a las horas extras.

d) Minas en la línea de Zafra

Mientras viajaba en el ferrocarril de Zafra, hice averiguaciones sobre los índices de pago en ese distrito. Hay dos minas de piritas españolas al W. de la estación de Valdelamusa, una de las cuales era la de Ibarrez (propietario de barcos). Ha habido huelga en las dos hace tres meses por el tema de los salarios que finalizaron con la concesión de pequeños incrementos. Me dijeron que los trabajadores cobraban como salario medio 4 pesetas al día. Los salarios de las minas de Zafra hace un año eran los siguientes:

-2,50 pesetas los trabajadores de superficie (salario fijo)

-3,50 pesetas los subterráneos

Actualmente son los siguientes:

-2,75 para los de superficie

-3,75 para los subterráneos

e) Mina de carbón Los Santos

En *Los Santos* se ha trabajado por contrato con un grupo de hombres a quienes se ha pagado 6 reales por cada m³ de carbón cortado y cargado.

La comparación con los salarios agrícolas podría establecerse porque los conocemos:

- De septiembre a febrero: 9 reales/día (2,10 pts.)
- De febrero a mayo: de 10 a 11 reales/día (2,50 a 2,60 pts.)
- De mayo a junio: 24 reales/día (6 pts.)
- Julio y agosto: no hay trabajo porque el campo está totalmente quemado.

f) Minas de Peñarroya

Las trabaja una compañía francesa y no están en esta provincia, pero son comparables a R.T. El Informe del Mr. Low trata de todos los temas relacionados con los trabajadores, excepto de los salarios de los que informa Mr. Grey y por él sabemos que el salario medio de

Peñarroya es superior al de R.T. Allí, los trabajadores recibieron incrementos de pago ya durante la guerra y se llegó a los 9 reales en enero de 1918, lo que equivalía a un 65% más que en tiempo de preguerra. En un Informe del 5 de febrero de 1919, enviado por Mr. Grey al Director General, se adjunta un cuadro en el que se comparan los salarios y se muestra que, excepto para los del carbón, los salarios son del 40 al 50% más en Peñarroya que en R.T. Mr. Grey, con quien Mr. Low realizó una visita de tres días a las minas en enero de 1919, indica que el sistema de trabajo es diferente y que el rendimiento en Peñarroya es mucho mayor que la media de R.T. También señala que los trabajadores de Peñarroya son más atléticos que los de R.T. y al menos 20 veces superiores físicamente a aquellos, pese a que el sistema de selección no es tan minucioso como el de R.T. La conclusión es obviamente que un salario más adecuado produce una mejor forma física y trae como consecuencia una mayor productividad.

3.2. Viviendas

He inspeccionado las casas que pertenecen a la compañía y estoy satisfecho porque, a excepción de algunas casas muy antiguas, no se puede emitir ninguna queja en contra de la compañía por lo que se refiere a la vivienda. Aún así, en algunos casos, se podría mejorar la ventilación haciendo más ventanas y en otros poniendo más puertas interiores. En tiempo normal, todas las casas están ocupadas hasta el tope y se deberían construir muchas más.

Hay 2.600 casas que pertenecen a la compañía y ésta gasta una gran suma cada año en reparaciones y mantenimientos. Las casas que se han construido recientemente son mucho mejores que cualquier otra casa que yo haya visto en cualquier otro núcleo minero de España. Los patios traseros han aportado ventajas muy grandes a los habitantes porque un patio en el que se puede lavar, limpiar la

vajilla y hacer otros menesteres, es tan importante como tener una habitación más. Es un gasto muy aprovechado y las puertas traseras de esas casas son muy convenientes.

Hace años, las casas se construían con planos diferentes y el alquiler variaba según fuera la casa. Ahora se ha decidido inteligentemente construir un solo tipo de casa y su diseño es muy superior a otros de la provincia. Los alquileres oscilan entre 25 y 55 reales. La renta de 25 reales al mes es excesiva para una casa de 2 habitaciones y la de 45 reales por una casa de 3, ó 55 reales por una de cuatro. Es cierto que el coste anual de las reparaciones de las casas es considerablemente mayor que las rentas totales recibidas, pero las casas son algo tan necesario para la empresa como el ferrocarril y no se las puede considerar como una fuente de beneficio.

Bajar los alquileres sería una forma de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y así no habría que garantizarles un aumento de sueldo. Además, bajar los alquileres de las casas de la compañía tendría como consecuencia ventajosa que no subirían los alquileres del vecindario. También sería deseable que se diera casas al Staff español en la misma localidad, pero en distinta zona. En el pasado, como no había un plano fijo de casas, se daba frecuentemente el caso de que al lado de las casas de clases más altas vivieran familias de situación mucho más humilde y lasa casas de las clases más altas eran muy deseadas por las clases más bajas. Ahora se han empezado a construir en la parte Este 12 casas de clase más alta adecuadas al Staff español.

3.3. Problemas de alimentación

La tienda principal de la compañía está en R.T. pero hay sucursales en Zalamea, Campillo, La Dehesa, Atalaya, Mesa de los Pinos, Nerva, La Estación de R.T., La Naya, Berrocal, Manantiales y Niebla.

En Huelva lleva cerrada desde el pasado mes de abril a petición de los trabajadores. Todos los artículos de alimentación se facilitaban al precio de pre-guerra hasta el 30 de septiembre de este año, excepto los tejidos, muebles, ropas y otros artículos que se vendían a un 10% más. La venta de comida a precios de pre-guerra suponía a la compañía unas pérdidas de 120 libras en 1918 y en 1920 se valoró por Mr. Waterston en 175.

Las ventajas de la tienda para los trabajadores son dudosas y ha sido un tema polémico y un factor de roce durante los últimos 6 ó 7 años. Cuando estaban en condiciones normales los trabajadores afirmaban que su ganancia en 1 real al día, pero cuando la compañía sugería subir los precios de pre-guerra, entonces afirmaban que perdían 8 reales al día. Por esa confusión se ha pensado en unas medidas para calcular aproximadamente el beneficio que realmente han tenido: es el método de Mr. Blac, que creo que es el que más se aproxima a la realidad. Él divide por 2 el beneficio del Staff inglés, ya que sus compras pueden ser aproximadamente el doble de las de un trabajador medio. Es muy conveniente no tener confusión en algo así, pues es uno de los elementos de cálculo del salario. La decisión a la que se llegó en septiembre fue muy inteligente: cargar el precio de coste al precio de la dirección en todos los artículos de la tienda.

3.4. Salud y asistencia médica

La asistencia médica y las medicinas se venden libres de cargas y la estancia en el hospital también es gratis. Hay una plantilla de 4 médicos ingleses y 12 españoles y se firma un número de recetas cuya media al año son unas 250.

La salud de la comunidad en general es buena, aunque los recursos sanitarios son extremadamente primitivos. Los patios traseros o corrales que tienen la mayoría de las casas han ayudado mucho a las

condiciones de salubridad e higiene: el hecho de que una población de muchas decenas de miles de personas tenga casi en su totalidad los utensilios de cocina en sus patios, no es una situación ideal, pero está generalizada en toda la provincia y por ello no se puede considerar una desventaja. El suministro de agua en las casas solucionaría el problema de llevar el agua desde la fuente más cercana y posiblemente permitiría a la gente ir más limpia, aunque los españoles no están acostumbrados a los baños o a lavarse mucho. Por otro lado, sin embargo, las autoridades del hospital informan de que los pacientes admitidos en él tienen siempre ropa interior de algodón limpia y que pocos son piojosos. El suministro de agua en las casas conduciría a llevar ropa limpia y bien secada en las propias casas en vez de en los lavaderos públicos y evitaría tener por todas partes recipientes de agua sucia que huele mal. Por ello recomendaría también que se pusieran más fuentes.

La provisión de wáteres en las casas es imposible debido a que se necesitaría mucho espacio, a la falta de agua y a la base rocosa en la que están construidas la mayoría de las casas, pues no sería práctico perforar la roca. Los wáteres públicos se utilizan en su totalidad por hombres y el Dr. Ross es de la opinión de que si una mujer estuviera a cargo de los de mujeres, éstos serían más utilizados por ellas.

La forma física de los hombres es muy deficiente. Una inspección llevada a cabo en 1918 mostró un estado bastante precario, del que ya mostramos algunos datos. Esa baja forma física se debe en parte a que son hombres por encima de la edad óptima para los trabajos que deben realizar, que fueron sobreexplotados en años pasados por los capataces que los incentivaban con pequeños regalos (por ejemplo 1 dólar) y en parte a los bajos salarios y a la comida insuficiente. Las calles están bien conservadas y limpias.

3.5. Escuelas

La empresa ha construido 8 escuelas a las que asisten 2.203 niños:

Clasificación de los niños por lugares de ubicación en la Cuenca de Rio Tinto

Lugar	Niños	Niñas	Párvulos	Total
Mesa Pinos	116	100	—	
Mina	—	—	243	243
Nerva	366	—	—	366
Nerva (s/m)	—	164	186	350
Naya	13	11	85	109
Atalaya	101	52	105	258
Estación R.T.	—	—	56	56
Dehesa	36	42	118	196
Valle	125	78	206	409
TOTAL	757	447	999	2.203
Media	15,1	8,9	19,9	

La compañía paga todos los gastos de las escuelas y de todos los profesores, facilita el edificio y paga los gastos de las Hermanas de la Caridad que tienen un gran colegio para niñas y párvulos. El coste de estos colegios asciende a 3.194 libras al año. Hay dos escuelas públicas en R.T. con capacidad para 120 niños y 120 niñas, pero no hay ninguna en otros pueblos. La compañía está construyendo una nueva escuela en Atalaya, S. Dionisio, para sustituir al edificio actual que está al borde de la mina a cielo abierto, y también cimientos para una escuela técnica en la Mesa de los Pinos. El Director General supervisa personalmente las escuelas.

En R.T. y en otros pueblos que pertenecen a la compañía, los niños están obligados a ir al colegio. Sin embargo, en Nerva y en Zalamea y algunos más no existe esa obligación y la proporción de niños que acuden al colegio es pequeña. Se calcula que el 30% de la población o sabe leer ni escribir. He examinado los programas de los diversos niveles y parecen prácticos y bien elegidos.

Cuando les llega a los niños la edad de trabajar, un comité de 4 miembros del Staff inglés estudia a cada uno para orientarle como aprendiz en el departamento para el que se le vea más dotado.

3.6. Pensiones

Las pensiones para los miembros del Staff inglés son fijas y las paga la Sede Central de Londres, por lo que no aparecen en el estado de cuentas de la mina. La compañía ha pagado las pensiones del Staff español y a los trabajadores españoles hace 30 años, como pagos gratuitos y no como una parte del contrato de trabajo del trabajador. Las pensiones ascendieron en conjunto a 333.723 pesetas que se pagaron en 1919 a 857 pensionistas, cuya media resultaba ser unas 15,1 libras al año. Las subidas las fija el Director General en los informes del departamento en que el pensionista ha trabajado y se dependen de lo que el trabajador ha ganado y de sus circunstancias particulares. Las pensiones son gratuitas y no contributivas y no se paga ni a viudas, ni a hijos de pensionistas que hayan muerto de muerte natural, aunque hay donaciones excepcionales en ciertos casos hasta de 10 libras.

Me consta que ninguna compañía minera ha establecido un plan de pensiones, lo que no obsta para que en algunos casos de necesidad se realicen pagos de gracia, por compasión. Expondremos algunos casos que hemos conocido:

a) Tharsis

En Tharsis no existe un plan fijo de pensiones, pero lo hay. Se deciden según las circunstancias de los trabajadores, el número de hijos, las personas que el trabajador tiene a su cargo, los hijos del trabajador que ganan sueldos, etc.

b) Peñarroya

En Peñarroya no existe un plan conocido de pensiones y Mr. Low lo explica del siguiente modo: “No hay un plan de pensiones vigente, pero es costumbre pagar a las personas mayores con buena trayectoria de trabajo (bien consideradas), y con mucho tiempo en la mina, una suma global de dinero cuando ya no pueden seguir trabajando. Cuando estos pagos suponen importantes sumas, los fija la dirección, pero las pequeñas cantidades, al igual que otros pequeños pagos en forma de “socorros” por enfermedades o casos de necesidad, los autoriza el jefe de Departamento y se paga en los departamentos, por lo que no es necesaria una autorización de la dirección en esos casos. El plan que propuso el Gobierno consistía en que el trabajador pagara un tercio del total de lo que habría que abonar; otro tercio, el Gobierno, y otro, el patrono. Pero la contribución del trabajador se eliminó finalmente y lo cubren al 50% el Gobierno y la compañía.

3.7. Emigración

Debido a los salarios más altos de EE.UU, un número considerable de trabajadores españoles emigran anualmente. Según los informes del gobierno, la tendencia ha sido la siguiente:

- 1912: 194.443
- 1915: 66.596 (por las dificultades de transporte, ya comenzada la guerra)
- 1916: 62.247

- 1919: 71.720 (volvió a subir y va en aumento)
- 1^{as} meses de 1920: 59.593 (una gran parte, cualificados)

El Consejo de Emigración publicó un Informe en octubre de 1920, señalando la gravedad de la situación y haciendo un llamamiento al Gobierno para emprender un esfuerzo nacional que evite la pérdida de trabajadores cualificados. Las medidas que se han tomado al respecto han sido:

- Subida de licencias de los barcos que lleven emigrantes. Las licencias se otorgaban anteriormente a las compañías navieras por 3.000 pesetas y ahora se ha aumentado desde 10.000 a 25.000, como máximo, dependiendo del tonelaje.
- Los agentes marítimos de las compañías de barcos que lleven emigrantes son gravados con otras cantidades que oscilan entre 1.000 y 5.000, también según el tonelaje.
- Un nuevo impuesto a los propios emigrantes, que se eleva a 5 pesetas por adulto y 2 pesetas para los niños. Esto se cobra añadido al impuesto personal del pasajero que también se ha duplicado en todas las clases. Por ejemplo, el impuesto de un pasajero de tercera clase ha ascendido de 7 pesetas a 15.

Sin embargo, es exagerado que haya necesidad de un esfuerzo nacional puesto que apenas hay desempleo en España. En Huelva en concreto sí ha aumentado durante el presente año, 1920, y hasta finales de octubre obtuvieron permisos de emigración entre 600 y 700 hombres, de los que una buena parte eran trabajadores de R.T.

3.8. Asuntos de la Dirección

No he tenido hasta el momento la oportunidad de dedicarme a estudiar el sistema de dirección. Después de pasar la mayor parte de estas tres semanas en contacto con Mr. Browning, mi impresión más intensa ha sido su impresionante lealtad al Consejo de Administración. Todas las decisiones del Presidente y del Consejo, él las asume como suyas aunque, en los casos en que tales decisiones se han enfrentado con la comunidad, su propia imagen ha salido perjudicada. No se puede negar que es muy poco popular, especialmente con los representantes de las compañías rivales que se quejan de que la compañía de R.T. no sólo es dominante, sino tiránica. Desde el punto de vista de la compañía, a Mr. Browning se le juzga con toda probabilidad injustamente. Muchos admiran sus excelentes cualidades, su gran sentido de la justicia y, sobre todo, su postura valiente y firme en la política del Consejo.

Se le acusa de actuar como un dictador y de ser la causa de la actual huelga, incluso de prolongarla por su actitud intransigente. Sin embargo, no recuerdo ninguna huelga de la misma naturaleza en la que no se haya acusado al director general o al presidente de la compañía. Los trabajadores no llegan a ser directores o presidentes de las grandes compañías si no tienen cualidades de energía y alguna de las características de un dictador. Los directores generales que tienen grandes habilidades y energía sobrante, tienen razón en menospreciar la ayuda que el Saff puede ofrecerles puesto que sus responsabilidades las quieren realizar ellos mismos. Mr. Browning tiene muy marcado ese defecto: no se deja ayudar por nadie. Mr. Grey y Mr. Duglas son ayudantes de dirección, pero sólo de nombre: dirigen cuando Browning no está, pero no ayudan cuando está y, por tanto, hay una desconexión y pérdida de contacto en la parte más importante de todo el organigrama de dirección. Se produce un estrangulo-

lamiento que llega a provocar la parálisis en el organigrama del Staff. Esto es lógico porque, si no se han atribuido obligaciones específicas a los miembros del Staff, ellos no aceptan después responsabilidades y cada oficial se limita a su trabajo particular sin tener en cuenta las consecuencias que tiene en el engranaje total de la empresa.

Los ayudantes del director tratan de evitar el contacto entre él y los empleados y no asumen la responsabilidad de su trabajo puesto que Mr. Browning lo hace a su manera. Un impresionante ejemplo de esto tuvo lugar con referencia al Staff británico durante la estancia de Mr. Browning en Madrid en noviembre. Mr. Duglas no tuvo conocimiento durante un tiempo de lo que estaba pasando, aún cuando le informó una persona no relacionada con la compañía. Mr. Grey sí lo sabía, pero no asumió ninguna responsabilidad en el asunto.

Existe un Comité General de Propuestas compuesto por dos ayudantes de dirección: Mr. Low, director de la Agencia Laboral y Mr. Caddick. Es cierto que tienen reuniones y que están convocados otros miembros del Staff y es cierto también que hay constancia en el libro de actas de sugerencias que se proponen a Mr. Browning y que a veces se aceptan. Sin embargo, ni siquiera en esas reuniones hay contacto personal. Mr. Browning no está presente en esas discusiones y sólo vé los resultados de los debates. No tengo la menor duda de que él considera que su asistencia a esos debates sería una pérdida de tiempo y que no aprendería nada que no supiera ya, y hasta es bastante posible que tenga razón en ello. Pero, pese a todo, su opinión en los temas que se debaten sería de gran valor para los miembros del Staff, les daría la oportunidad de aprender de la política general de la empresa y de adoptar una línea firme y coherente por los diversos departamentos, tras ese intercambio general de ideas. Sería conveniente que se abandonaran los compartimentos estancos en que se hallan inmersos los Jefes.

En mi opinión, ese comité, ampliado hasta la inclusión de todos los directores de todos los departamentos, debería reunirse una vez a la semana bajo la presidencia de Mr. Browning y discutir libremente el trabajo de todos. Debería darse permiso al subdirector de cada departamento para asistir igual que el director, siempre que vaya a discutirse cualquier asunto relacionado con su departamento. Me he dado cuenta de que los oficiales de un departamento sabían muy poco y parecían reticentes a pedir información acerca del resto de los departamentos, como si fueran rivales en vez de elementos de la misma empresa.

Me permito proponer al Consejo la sugerencia de que, garantizando una pequeña parte de los beneficios a los directores de cada departamento, aumentaría el interés en su trabajo y ello ayudaría a disipar el sentimiento de apatía que parece muy generalizado. Recomiendo enérgicamente que se promueva una relación más cercana entre el Staff y los trabajadores y que se constituya una comisión centralizadora que asesore acerca de lo relacionado con la vivienda, salud, comida, educación y programas de diversión en la comunidad tanto para niños como para adultos. Deberían existir subcomisiones en todos los pueblos o lugares en donde vivan trabajadores de R.T., a los que sería conveniente animar a que informaran de todas las supuestas injusticias relacionadas con la vivienda, medidas sanitarias, quejas por la falta de asistencia médica, falta de asistencia de los niños al colegio y cualquier otro motivo de descontento.

Asimismo, se debería prestar especial atención a la educación y a la diversión de la generación más joven y debería designarse una comisión formada por representantes de todos los pueblos para visitar las escuelas para que se pudiera tener la posibilidad de comparar el trabajo realizado en cada escuela y los resultados de cada una. Deberían tomar parte activa en esa comisión las esposas de los miembros del Staff británico, pues la forma más rápida de llegar al corazón de un

andaluz es a través de sus hijos. Es muy importante inculcar a los niños españoles el gusto por los saludables juegos al aire libre para que tengan el aliciente de estar en buena forma, que actualmente no tienen. Se deberían organizar equipos de fott-ball, gimkhanas, deportes atléticos y estimular la competitividad con los demás pueblos.

El paisaje campestre de los alrededores de R.T. es perfecto para los boy-scout y no hay ningún entrenamiento para los niños, ni un método de infundir en ellos una disciplina como la de los boy-scout, que es excelente y se está difundiendo rápidamente por muchos lugares. Y si el entrenamiento de los niños en los boy-scouts es magnífico, los *jefes de exploradores* y sus *ayudantes* todavía obtienen de este método mayores beneficios, pues éstos se han dado cuenta de la importancia de disciplinarse ellos mismos antes de poder transmitirlo a los demás. En mi opinión, deberían formarse este tipo de *tropas* en todos los pueblos. La compañía podría proporcionar cierto número de gorras y cinturones a un precio que sería muy bajo para la empresa y estimular a los scouts para que ganaran lo suficiente para completar el resto del equipo.

Los miembros de la comisión centralizadora deberían tener derecho a examinar el estado de cuentas de las tiendas de la compañía y de informar de las quejas relacionadas con la calidad de los productos que se venden allí. Las “válvulas de seguridad” de este tipo son útiles en ambientes explosivos. También se ha sugerido que se forme un club en R.T. del que sean miembros todo el Staff británico y español. Estando en el mismo club se crearía una mejor relación entre ambos y recomiendo que lo tengan en cuenta los directores.

3.9. Prensa

1. *Época*: Este periódico pertenece al Marqués de Valdeiglesias. Es conservador, semioficial y siempre intensamente pro-británico.

2. *A.B.C.*: Fuertemente conservador y pro-germano. Ha recibido 60.000 francos al mes desde Alemania desde el comienzo de la guerra. Pertenece a Luca de Tena, hombre de negocios de Sevilla que ha logrado que fuera un periódico rentable. Es el de mayor circulación del país.

3. *El Sol*: Es un periódico independiente. Pertenece a la Sociedad Papalería Española y su propietario es Juan Urgoiti y el editor Manuel Asuar. Formalmente es un intenso pro-Aliados (desde su creación en 1916), pero después se ha revelado como sensacionalista y antibritánico, en cabeza de línea contra las empresas extranjeras en España. Uno de sus corresponsales, el de Irlanda, llamado Ricardo Baeza escribe artículos sobre el Sinn Fein.

4. *El Liberal*: Periódico muy antiguo, de políticos liberales, que suele ser muy influyente, pero que ha ido cayendo desde la huelga de la plantilla del periódico de 1919. Un sector de la antigua plantilla de este periódico lo hace ahora anticuado. Parte de su antigua plantilla ha creado otro periódico, *Hoy* (Nuevo Herald) y otra parte ha ido a formar parte de la plantilla de *La Libertad*.

5. *La Libertad*: este periódico es más socialista que *El Liberal*. Pertenece a Alba, ministro de Finanzas y ha elaborado una versión propia sobre la cuestión de R.T. Colabora en él Egocheaga. Recibió en dos ocasiones a niños de R.T. y ayudó a la Sociedad de Actores a organizar actuaciones en beneficio de los huelguistas de R.T., a las que asistió el Rey.

6. *El Imparcial*: Este periódico no sufrió una escisión y es bastante mejor que *El Liberal*. Pertenece a Gasset, un importante político liberal. Era pro-austríaco durante la guerra y después se hundió.

7. *Nueva España*: Es un periódico tardío y órgano de la Confederación Nacional del Trabajo (C.N.T.). El editor es Rodríguez Soriano. Un chantajista. Buscó un puesto en Barcelona, pero tuvo que retirar-

se porque los sindicalistas decidieron no participar en las elecciones. El Noy del Sucre se opuso a su nominación.

4. Conclusiones generales

Según mis investigaciones, existe un margen de duda en lo referente a que el salario de R.T. sea algo mayor que el del resto de las minas de la provincia. Incluso con el pequeño aumento que se ofreció durante esta huelga, no lo considero un salario adecuado en las circunstancias actuales. Estoy convencido de que es necesario un salario mayor para que los hombres trabajen eficazmente y para prevenir un mayor deterioro de la condición física de la comunidad. No sería sólo una medida inteligente, sino absolutamente imprescindible para seguir adelante. Estoy convencido de que los salarios en el sur de España tiene que aumentar bastante.

Lo prudente sería garantizar un salario adecuado antes de que los hombres estén tan organizados que puedan insistir en un salario mayor. Los incrementos de 1920 aún se citan en reales, pero se podría pasar a hablar de pesetas en 1922 si los desórdenes y el malestar continúan. También sería importante dar todos los pasos posibles para que los hombres se afilien con líderes moderados y con principios moderados.

También por lo que se refiere a la vivienda, hay dudas de que en R.T. se hayan dado mejores casas que en otras minas y que se haya hecho más por la salud de los trabajadores, pero es evidente que los hombres han valorado justamente lo que se ha hecho por ellos. No se ha pedido nunca su colaboración y no hay dudas de que desde hace muchos años ha existido un sentimiento amargo en contra de la compañía. Sólo un aumento de salarios no podría terminar con esa situación de desconfianza y malestar. Tiene que darse un cambio en la forma de tratar a los trabajadores -un trato más cercano y afable- y

que los trabajadores lo detecten. Que haya un deseo auténtico de la dirección de mejorar el trato entre los trabajadores y los jefes. En mi opinión, eso sólo se puede hacer de dos maneras:

- 1) Insistiendo continuamente al Staff y a los capataces para convencerles de que el trato duro no es necesario para asegurar la obediencia si el que tiene la autoridad sabe estar en su lugar.
- 2) Incentivando la relación entre los trabajadores y el Staff en todas las cuestiones referentes a la vida fuera del trabajo.

Deberían crearse unas comisiones de asesoramiento formadas por miembros del Staff -tanto ingleses como españoles- y por trabajadores para orientar en lo concerniente a cuestiones de salud, vivienda, alimentación, educación y diversión. Así estarían más unidas todas las clases existentes en la comunidad y las antiguas diferencias -muchas de las cuales se basaban en la falta de entendimiento- se olvidarían y el trabajo sería más alegre y, por tanto, saldría mejor. También las tareas de la dirección serían más fáciles y, por tanto, más agradables.

La creación de estos comités de asesoramiento no le costarían dinero a la compañía sino que yo creo que sería una gran ventaja para la compañía por la mayor eficacia en el trabajo, porque traería un trato más amigable entre trabajadores y jefes y, por descontado, compensaría el aumento de salarios.

El andaluz, cuando está bien alimentado y satisfecho puede hacer un trabajo excelente, pero es orgulloso y sensible y si el tratamiento es déspota, inevitablemente se provoca que se marchen los mejores hombres y que los que queden no pongan demasiado entusiasmo en el trabajo. Algunos de los mejores trabajadores de R.T. han

estado durante años marchándose de R.T.: unos emigraban a América y otros iban a otras minas. En minas de vida corta o en donde se emplea a pocos hombres o las reservas de mineral son limitadas, la cuestión laboral no es tan importante como en R.T., pero aquí trabajan 10.000 hombres y existen inmensas reservas de mineral. Aquí la cuestión requiere un tratamiento mucho más cuidadoso”.

Fdo. Sir Rhys Williams

RESÚMENES / ABSTRACTS	573
<hr/>	
EDITORIAL	
- <i>Vivir en la sociedad de consumo</i>	579
<hr/>	
ESTUDIOS	
- Rafael ARAQUE PADILLA: <i>Una aportación al debate sobre el Libro Verde de la responsabilidad social de la empresa</i>	595
- José Antonio ARIZA MONTES: <i>Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: la alternativa del teletrabajo</i>	629
- Tomás Ernesto RODRÍGUEZ ALAS: <i>Los Programas de Ajuste Estructural: el caso de Nicaragua</i>	653
<hr/>	
NOTAS	
- José María LARRÚ: <i>Razones para implantar un sistema de evaluación en las ONGD y sus consecuencias</i>	683
- Bernard LESTIENNE, S.J.: <i>¿Qué esperanzas para Brasil?</i>	711
<hr/>	
CRÓNICAS	
- Ildefonso CAMACHO LARAÑA, S.J.: <i>XV Reunión del Grupo Fomento Social</i>	725
<hr/>	
DOCUMENTOS	
- Michael CZERNY, S.J.: <i>Universidad y globalización: Sí, pero</i>	733
<hr/>	
BIBLIOGRAFÍA	
- <i>Reseñas</i>	759
<hr/>	
ÍNDICE GENERAL DEL VOLUMEN 57 (2002)	773

La Revista de Fomento Social se preocupa por abordar los temas relacionados con las ciencias sociales, en concreto de la economía, de la empresa, de la sociología, de la política y del derecho, con una especial atención a la dimensión ética implícita en todos ellos.

La Revista de Fomento Social se publica por ETEA. Por eso es vehículo habitual de expresión de los miembros de esta institución.

Además, al ser ETEA una institución universitaria de la Compañía de Jesús, la Revista de Fomento Social pretende iluminar desde una óptica cristiana los problemas de nuestro tiempo.



**EDICIÓN, REDACCIÓN
Y ADMINISTRACIÓN
INSA-ETEA**

Escritor Castilla Aguayo, 4
14004-CORDOBA
Telf.: 957 22 22 03
Fax: 957 22 21 82
www.etea.com
jalmeid@etea.com