

## Contingente de trabajadores extranjeros en España

Francisco Romero Sacristán

Uno de los aspectos que más discusión y debate ha producido en el ámbito de las políticas activas de empleo dirigidas a los inmigrantes ha sido el de la fijación del contingente de trabajadores extranjeros. Pues bien, conforme al cercano en el tiempo Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, podríamos desgranar las siguientes características del contingente:

1ª. La competencia para aprobar un contingente de trabajadores extranjeros, siguiendo lo establecido en el artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, corresponde al Gobierno español y tiene un carácter anual.

2ª. El contingente permite la contratación programada de trabajadores que no se hallen ni residan en España, con la intención de que éstos ocupen empleos estables y, además, la selección se realiza en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios<sup>1</sup>.

3ª. En lo relativo al contenido del contingente, existen varias ideas principales, recogidas en el artículo 78 del Reglamento de Extranjería:

- a) El acuerdo del Consejo de Ministros que apruebe el contingente estimará una cifra provisional, en ningún caso definitiva. Esta circunstancia, precisamente, ha sido una de las más criticadas por los Sindicatos españoles más representativos a nivel nacional.

---

<sup>1</sup> El artículo 77.3 del Reglamento de Extranjería establece que por acuerdo del Consejo de Ministros se fijarán los supuestos en los que será posible la tramitación de ofertas nominativas a través del contingente. Por lo tanto, podemos asimilar este precepto como una excepción a la norma, cuya puesta en marcha corresponde al Consejo de Ministros.

- b) Establecimiento de un determinado número de visados para la búsqueda de empleo, destinados a los hijos o nietos de españoles de origen y de otro número de visados para buscar trabajo en determinados sectores de actividad u ocupaciones en un ámbito territorial concreto.
- c) Posibilidad de revisión a lo largo de 2005 del número y distribución de las ofertas de empleo admisibles en el marco del contingente, con la finalidad de adaptarlo a la coyuntura específica del mercado laboral español.

4ª. Respecto a la elaboración del contingente (artículo 79 del Reglamento de Extranjería), los aspectos esenciales son los siguientes:

- a) La competencia para la elaboración del contingente recae en la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, que debe tener en cuenta la información sobre la situación nacional de empleo proveniente del Servicio Público de Empleo Estatal y de las propuestas con origen en las Comunidades Autónomas.
- b) Uno de los elementos de consideración es el informe proveniente del Consejo Superior de Política de Inmigración sobre la situación de empleo e integración social de los inmigrantes previsto por el artículo 68.2 de la Ley Orgánica 4/2000.
- c) El último filtro de la propuesta sobre el contingente de trabajadores extranjeros, antes de llegar al Gobierno, pasa por la Comisión Interministerial de Extranjería, donde están representados varios Ministerios con una relación directa en este asunto.

5ª. Los aspectos de procedimiento (artículo 80 del Reglamento de Extranjería) más notables serían los siguientes:

- a) Por el lado de los empresarios que quieran realizar contrataciones a través del contingente, pueden optar por presentar las solicitudes en persona o por medio de representante legal<sup>2</sup>.
- b) Participación directa o indirecta de los empresarios españoles en los procesos de selección en origen de los trabajadores extranjeros, además de la que recaiga en los representantes de la Dirección General de Inmigración.
- c) Previsión de realizar cursos de formación para estos trabajadores en España o en sus países de nacimiento.
- d) Obligación para los trabajadores inmigrantes seleccionados de solicitar personalmente su tarjeta de identidad de extranjero en el plazo de un mes desde su llegada a España.

Podemos constatar que la circunstancia que abrirá o cerrará la puerta para la llegada de trabajadores inmigrantes a España en 2005 será la situación nacional de empleo, que se someterá a una evaluación objetiva con catálogos de ocupaciones de difícil cobertura en un ámbito provincial. Así, por ejemplo, en el supuesto de demostrarse que la ocupación demandada por un empresario resulta complicada de cubrirse por parte de trabajadores españoles, se dará vía libre a la contratación de un extranjero.

Es, en definitiva, el sistema de contingente de trabajadores extranjeros el que funciona como herramienta central para la contratación programada, permitiendo actuaciones tales como la selección y formación de estos trabajadores en sus países de origen. Además, la agilidad y eficacia de este sistema tiene como valor añadido la posibilidad de revisar las previsiones iniciales a lo largo del año cuantas veces sea necesario.

A modo de apoyo a lo expuesto no conviene ignorar algunas reflexiones realizadas por los representantes de los sindicatos españoles en relación al funcionamiento del contingente de trabajadores extranjeros en España.

---

<sup>2</sup> La norma admite que para estos supuestos los representantes legales de los empresarios puedan ser las organizaciones empresariales.

Por ejemplo, Javier López, Secretario General de CC.OO. en Madrid, exponía que “la vía del contingente anual de trabajadores inmigrantes contratados en su país de origen ha sido muy poco utilizado por los empresarios”.

Aludiendo al caso de Madrid, Javier López afirmaba que “en Madrid, la oferta de contratos por la vía del contingente para el año 2004 fue sólo de 2.101 empleos, de los cuales hasta la fecha sólo se han cubierto 868 puestos de trabajo”.

Hay que hacer hincapié que en lo referente al contingente, en el mismo van a quedar encuadradas de manera diferenciada tres figuras:

- a) El contingente estable.
- b) El contingente de temporada.
- c) El visado de búsqueda de empleo.

El contingente se presenta como un mecanismo de contratación programada, abierto a la posibilidad de revisión a lo largo del año y con vocación de estabilidad, que empleará de forma preferente las ofertas genéricas, realizándose la selección del personal en el país de origen. Se pretende que el contingente se convierta en un instrumento importante para la canalización de la entrada de trabajadores inmigrantes y en el que sea compatible la agilidad de los procedimientos de contratación y tramitación con la programación, control y seguimiento de los mismos.

En lo concerniente a la figura del visado de búsqueda, es importante su desarrollo como respuesta a las demandas de empresarios de algunas actividades que tienen características especiales, tales como el servicio doméstico, hostelería y pequeñas y medianas empresas que prestan un servicio muy directo a los usuarios.

Conviene tener en cuenta que en el procedimiento de elaboración del contingente se establece un doble proceso de intervención sindical, uno en el ámbito de las provincias, donde sindicatos y empresarios realizarán sus ofertas, propuestas y observaciones a través de los servicios públicos de empleo de su comunidad autónoma, y otro a través de la Comisión tripartita a nivel central, donde a partir de la información recibida de los ámbitos autonómicos o provinciales, así como de

los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, emitirá un dictamen previo para su traslado al Consejo de Ministros.

En resumen, el Gobierno español ha posibilitado un Contingente que se establece en 32.079 ofertas de empleo para que sean cubiertas por trabajadores extranjeros extracomunitarios, en actividades laborales donde los españoles no demandan empleo, tales como la agricultura (actividades de temporada), construcción o servicio doméstico.

Estas ofertas de empleo son para todos los países, pero en la admisión de las solicitudes tienen preferencia algunos Estados extranjeros como Colombia, República Dominicana, Ecuador, Rumania, Polonia o Marruecos, ya que España ha firmado convenios sobre inmigración con estos países.

Los interesados deben inscribirse como solicitantes de empleo en la oficina consular del país de origen. Estas ofertas son genéricas, no son nominativas, es decir, los empleos se cubrirán en función de solicitudes de puestos y los empresarios fijarán el perfil que ha de cumplir el trabajador. Así el contingente funcionará como mecanismo regulador de los flujos migratorios.

Por último, señalar que el Reglamento de la LOE tiene que ajustarse a los contenidos de la Ley 14/2003, heredera de la Ley 4/2000, lo que implica mantener dos sistemas definidos como Régimen General y Contingentes que tienen como objetivo un mismo fin: el de responder a la necesidad de mano de obra que no pueda cubrirse con los trabajadores disponibles en el país.

## 2. TRABAJADORES INMIGRANTES DE TEMPORADA

A pesar del elevado número de restricciones, los trabajadores inmigrantes de temporada han aumentado de manera extraordinaria en el último decenio. Durante ese periodo, los temporeros inmigrantes crecieron anualmente en 17 puntos porcentuales en el grupo de los países miembros de la OCDE, aunque todas las regiones del mundo experimentaron un notable crecimiento. Factores a largo plazo, como el aumento de las variaciones en los ingresos per cápita entre los países, la existencia de estructuras demográficas diferentes, la convergencia de los grados formativos, y la globalización de los procesos de producción, apuntan hacia un aumento constante de esta mano de obra de temporada, pese a que hay señales a corto plazo que indican una desaceleración.

Desde esta perspectiva hay que tener muy en cuenta las circunstancias del contexto internacional. Así, una de las primeras conclusiones que se extrae de los diversos estudios

internacionales es que la oferta supera claramente a la demanda. Se ha estimado que cada año medio millón de personas entra en la Unión Europea de forma clandestina y 300.000 en los Estados Unidos. Por otro lado, los flujos migratorios entre los países en desarrollo son probablemente considerables, aunque en una gran parte no se puedan cuantificar.

Son pocas las vías legales y oficiales abiertas a la inmigración laboral de temporada y muchos los obstáculos, como por ejemplo las restricciones a la contratación, los requisitos para la obtención de visados, los antecedentes policiales y otras medidas de seguridad, las certificaciones sobre el lugar y el periodo de trabajo, y las obligaciones en materia de seguros. Sin embargo, de hecho, las vías que se utilizan son muy numerosas. Aunque los cauces legales son en su mayoría de ida y vuelta, es decir, se espera que las personas que entran en el país lo abandonen en un plazo determinado, son muchos los trabajadores que permanecen en éste más allá del plazo estipulado.

A menudo, esa permanencia es deseada tanto por los propios trabajadores extranjeros temporales como por los empresarios, debido, en el caso de los últimos, a los elevados costes que supone que haya una rotación constante de entrada y salida de empleados (por ejemplo, en lo que respecta a la capacitación).

Las principales características de los actuales flujos de la inmigración laboral de temporada desde una perspectiva internacional se centrarían en las siguientes notas:

- Dimensión geográfica. El aumento de los flujos de inmigración laboral temporal es mayor entre países vecinos, en particular, si hay acuerdos entre esos países y si son ricos. El mayor grado de liberalización de los movimientos se registra entre los países desarrollados, y con frecuencia consiste en la circulación de personas dentro de una misma región en el marco de acuerdos especiales con países vecinos.

Desde la perspectiva estadística, los movimientos que parten de los países en desarrollo hacia los países desarrollados son considerablemente más elevados que la circulación de personas entre países en desarrollo. Ahora bien, los movimientos entre países en desarrollo están mal documentados y posiblemente sean mucho más frecuentes de lo que indican las estadísticas.

- Categorías de trabajadores. El mayor grado de liberalización se registra en la circulación de trabajadores muy especializados; de hecho, los flujos de esa categoría han aumentado muy rápidamente en los últimos cinco años. Así por ejemplo, en el Reino Unido, el aumento anual ha alcanzado el 35 por ciento. Sin embargo, la definición de trabajador altamente

cualificado es muy amplia, y comprende categorías tan diversas como los empleados transferidos dentro de la misma empresa, los programas de trabajadores invitados temporales y la inmigración de estudiantes. En todo el mundo hay un millón y medio de estudiantes matriculados en cursos de enseñanza superior en el extranjero, y gran parte de éstos terminarán como trabajadores inmigrantes temporeros (un ejemplo bien evidente es el de la recogida de la fresa en el Reino Unido).

### 3. ENCUADRAMIENTO Y SITUACIÓN LEGAL DE LOS TEMPOREROS EXTRANJEROS

Antes de entrar en la disección de las características concretas que se pueden extraer a partir de la legislación vigente respecto a este punto, constatar que el contrato tipo para este colectivo es el de duración determinada, dado que hablamos de trabajadores que en su mayor parte se dedican a unas tareas muy definidas y que tienen lugar en específicas fechas del calendario, fundamentalmente vinculadas a labores propias del sector económico de la agricultura.

Respecto a esta cuestión, decir que del conjunto de todas las CC.AA. españolas, quizás sea Aragón una de las regiones que dispone de una más completa información actualizada sobre la existencia o inexistencia de contratos entre los temporeros inmigrantes y en caso afirmativo, la modalidad del contrato de trabajo.

Las cifras globales ofrecen el dato actual que de los temporeros que pasan por Aragón, el 44,7% no trabaja y por tanto no puede dar información sobre ningún tipo de contrato, un 28,7% trabaja sin contrato legalizado y un tres por ciento lo hace con contrato temporal de seis meses o menos duración. Con otros tipos de contratos temporales o entendidos en la jerga propia de los agricultores hasta que se “acabe la faena”, tenemos un 24%.

Por áreas de procedencia, de los temporeros que manifiestan trabajar sin ningún tipo de contrato, el 46,5% eran europeos del este, el 23% magrebíes y el 21% africanos subsaharianos.

En porcentajes mucho más bajos tenemos los temporeros portugueses con un 7% y los temporeros latinoamericanos, de los que menos del 2,5% trabajan sin contrato. Entre los que trabajan con el tipo de contrato más estable, el de seis meses o menos, el 75% pertenece al Magreb y el otro 25% restante al África Subsahariana.

De los temporeros que cuentan con otro tipo de contrato temporal, rondan el treinta y nueve por ciento los procedentes del área subsahariana, y con porcentajes en torno al veinte por ciento los del área del Este europeo y del norte de África.

Una vez realizado este inciso sobre el tipo de contrato de trabajo, decir que existen en el artículo 42 de la Ley Orgánica de Extranjería unas particularidades que delimitan un régimen especial para los trabajadores de temporada, más conocidos en la jerga laboral como “temporeros”. De la lectura de este artículo, se pueden extraer estas características:

1ª) Las autorizaciones de trabajo que realice el Gobierno para estos inmigrantes tienen como una de sus garantías vertebradoras esenciales un alojamiento digno e higiénico, lo cual tal y como nos muestra la realidad cotidiana a través de los medios de comunicación social dista mucho de cumplirse en determinadas zonas de España en donde la mano de obra extranjera temporera es muy importante para sacar adelante determinadas producciones agrícolas.

2ª) Al igual que ocurría en el artículo 39 de la Ley Orgánica de Extranjería respecto al contingente de trabajadores extranjeros, se establece un privilegio por el cual estas ofertas de empleo de temporada se van a dirigir de forma preferente al grupo de países que hayan suscrito con España acuerdos sobre regulación de flujos migratorios.

3ª) Participación activa de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos a la hora de programar las campañas de temporada. Por lo tanto, no sólo corresponde a la Administración General del Estado el impulso de la planificación anual de este tipo de ofertas laborales, sino que se extiende al ámbito de la responsabilidad territorial autonómica y local, factor que podemos considerar positivo, puesto que es lógico pensar que, dadas las características del régimen especial de los trabajadores de temporada, son las Administraciones autonómicas y locales las que cuentan con información más cercana a la realidad del mercado laboral de sus respectivos ámbitos geográficos.

Si hay un dato que en opinión de todos los expertos consultados tiene capital importancia y una influencia decisiva en las estrategias de futuro y presente de los trabajadores temporeros inmigrantes, condicionando todas las facetas de su vida, es el de la situación legal.

Conocer el número de temporeros en situación administrativa irregular es algo que a la vista de las actuales circunstancias parece algo menos que imposible. Este colectivo se vuelve “invisible” en cuanto aparece el menor indicio de control. Aún así, los datos que ofrecen distintos estudios e



informes consultados hablan de un 30% de temporeros sin documentación o con ella caducada, lo que parece en principio una cifra menor de la esperada; pero que si lo unimos a la variable de “con documentación en trámite” que, en su mayoría son trabajadores acogidos al proceso de regularización de turno y que se sitúa en el 17%, nos daría cifras entendemos más próximas a la realidad.

Con permiso de trabajo y residencia se sitúa un 46%, prácticamente el mismo porcentaje que las dos variables anteriores. Con permiso sólo de residencia contaba únicamente un 4%, con visado de turista en torno al 1% y extranjeros que ya habían adquirido la nacionalidad española un 3%.

Por zonas de procedencia, el colectivo que más sufre el problema de la situación legal y que acumula un mayor número de “indocumentados” sería el de los temporeros latinoamericanos, que pese a que representan sólo el 8% del total de los temporeros, en un 75% están trabajando sin tener la documentación en regla, seguido de los temporeros de la Europa del Este con un porcentaje del 41,5%. Hemos de relacionar necesariamente estos datos con el hecho de que sea ésta la inmigración más reciente que está llegando a España y la que según todas las previsiones va a aumentar de manera más significativa si hablamos de los europeos del Este. En el caso de los latinoamericanos que llegan con visados de turista, cuando caducan estos documentos, se ven abocados a la “ilegalidad” y el trabajo de temporero se presenta de manera momentánea como su única salida laboral.

Los temporeros magrebíes en esta situación de irregularidad se sitúan en el 18%, pero hemos de recordar que suponen el grupo mayoritario de nuestros temporeros extranjeros (33%), mientras que los de África Subsahariana se acercan al 16%.

Pese a todo, el porcentaje más significativo hace referencia a los temporeros extranjeros que tienen permiso de trabajo y residencia, en torno al 46%, y que en principio deberían ser la mayoría en una coyuntura en que la situación legal de este colectivo estuviese “normalizada y regularizada”.

Aquí el colectivo con más altos porcentajes, lógicamente, son los temporeros portugueses con el 89%, seguidos de los temporeros del Magreb con un 58% y los temporeros subsaharianos con un 53%. Estos índices bajan hasta el 17% para los temporeros del Este de Europa y a poco más del 8% para los procedentes de Latinoamérica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS POR ORDEN ALFABÉTICO

- AJA, E.(Coordinador): La nueva regulación de la inmigración en España, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- ARAGÓN BOMBÍN, R. y CHOZAS, J., La regularización de inmigrantes durante 1991-1992, MTySS, Madrid, 1993.
- BAYLOS, A., Derecho del trabajo: modelo para armar, Trotta, Madrid, 1991.
- BAYLOS, A., "Institucionalización sindical y prácticas neocorporativas. El caso español 1977-1987", en Revista de Trabajo N° 91, julio-septiembre, 1988, Madrid, págs. 9-21.
- BILBAO, A. y PRIETO, C., "Políticas empresariales de mano de obra en el sur Metropolitano", en Economía y Sociedad N° 3, Madrid, 1990, págs. 141-143.
- CAPEL, Horacio. Los inmigrantes en la ciudad. Crecimiento económico, innovación y conflicto social. Publicado también en DELGADO, M. (Ed.). Debat de Barcelona. Ciutat i immigració. Barcelona: Centre de Cultura Contemporànea, 1997, p. 83-112. Publicado también en Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, n° 3, 1 de mayo de 1997, 24 págs.
- CASAS, M. E. y ESCUDERO, A., "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales", en Revista española de Derecho del Trabajo, N° 17, Madrid, 1984, págs. 51-92.
- CASTILLO MENDOZA, C.A., "Control y organización capitalista del trabajo. El Estado de la cuestión", en Sociología del Trabajo N° 9, Madrid, 1990, págs. 117-139.
- CENTI, C., "Mercado de trabajo y movilización", en Sociología del Trabajo N° 4, Nueva Época, otoño 1988, págs. 43-66.
- CERÓN RIPOLL, P.: La inmigración dominicana en Madrid (Tesis doctoral sin publicar), Universidad Complutense, Madrid, 1999.
- COLECTIVO IOÉ : La inmigración extranjera en España, Grup de Fundacions La Caixa, Madrid, 2000.
- COLECTIVO IOÉ, "Rasgos generales y perfil sociodemográfico", en GIMÉNEZ, C. (coord.), Inmigrantes extranjeros en Madrid, Comunidad de Madrid, 1993, Tomo I, págs. 137-419. 211
- COLECTIVO IOÉ, "La inmigración extranjera en España: sus características diferenciales en el contexto europeo", en CONTRERAS, I. (coordinador), Inmigración, racismo e interculturalidad, Talasa, Madrid, 1994, págs. 83-119.
- COLECTIVO IOÉ, Inmigrantes extranjeros en la Sierra Oeste de Madrid, Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Oeste, San Lorenzo del Escorial, 1994.

- COLECTIVO IOÉ, Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo en España, OIT, Ginebra, 1995.
- COLECTIVO IOÉ, Presencia del Sur. Marroquíes en Cataluña, Fundamentos, Madrid, 1995.
- COLECTIVO IOÉ, Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de la alteridad, CIS, Madrid, 1995 (Colección Opiniones y Actitudes, N° 8).
- COLECTIVO IOÉ, "Inmigrantes y mercados de trabajo en España. Planteamiento general y aplicación a un caso concreto: los trabajadores marroquíes en el sector de la construcción en la Comunidad de Madrid", en Seminario Inmigración, empleo e integración social, Universidad Menéndez Pelayo, Santander, julio de 1995.
- COLECTIVO IOÉ, La educación intercultural a prueba: hijos de inmigrantes marroquíes en la escuela, CIDE/ Laboratorio Estudios Interculturales Universidad de Granada, Granada, 1996.
- DÍEZ NICOLÁS, J.: Los españoles y la inmigración, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, MTAS, Madrid, 1999.
- ESPADA RAMOS, Mª L., ¿Europa, ciudad abierta? La inmigración y el asilo en la Unión Europea, Instituto Municipal de Formación y Empleo, Ayuntamiento de Granada, Granada, 1997.
- FUNDACIÓN IESA (Toharia, L., García Serrano, C. y Sahún, Mª), El factor trabajo en la construcción: empleo, demandas y ofertas (1985-1990) y la formación profesional ocupacional en el sector, MOPT, Madrid, 1991.
- GIMÉNEZ, C. (coord.), Inmigrantes extranjeros en Madrid, Comunidad de Madrid, Madrid, 1993, Tomo I y II.
- IBAÑEZ, Jesús, Más allá de la sociología. El Grupo de Discusión: técnica y crítica, Siglo XXI, Madrid, 1979.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Encuesta de Población Activa (varios años).
- INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS, Evolución Social en España 1977-1987, Cuadernos I.S.E. N° 2, Madrid, 1988.
- INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS, Evolución social en España 1993, Madrid, 1993.
- JURADO GOMEZ, E., El mercado de trabajo en el sector de la construcción, ANCOP, Madrid, 1995.
- LÓPEZ DE LERA, D., "Análisis de la estadística sobre población extranjera", en Serie de Artículos y Ponencias del Instituto de Demografía del CSIC, Madrid, 1991.
- LORCA, A., ALONSO, M. y LOZANO, L. A., Inmigración en las fronteras de la Unión Europea, Encuentro, Madrid, 1997.
- MIGUÉLEZ, F., "Trabajo y relaciones laborales en la construcción", en Sociología del Trabajo N° 9, Madrid, primavera de 1990, págs. 35-54.
- MIGUÉLEZ, F., RECIO, A. y ALÓS, R., Transformaciones laborales en la industria de la construcción en Cataluña, U.A.B./CC.OO Catalunya, Barcelona, 1990.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Encuesta de Coyuntura Laboral, 2º trimestre de 1992), Madrid, 1993.213
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Anuario de Estadísticas Laborales 1990, Madrid, 1991.
- MURO, J. y otros, Análisis de las condiciones de Vida y Trabajo en España, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 1988.
- OKOLSKI, M., "Poland", Informe para el SOPEMI 1991 de la OCDE, Varsovia, 1991 (edición interna).
- PALOMEQUE, M.C., Los derechos laborales en la Constitución Española, CEC, Madrid, 1991.
- PRIETO, C., "Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica", en Sociología del Trabajo N° 16, Madrid, 1992.