

XXI. LOS EMPRESARIOS DE HUELVA: RASGOS SOCIOLÓGICOS Y ACTITUDES EMPRESARIALES

FRANCISCO CRUZ BELTRAN

1. INTRODUCCIÓN.

La iniciativa empresarial constituye, sin lugar a dudas, la piedra de toque insustituible de la actividad y desarrollo económicos. Así está siendo reconocido y admitido por todos los agentes sociales. El esquema clásico (materia prima, fuerza de trabajo y capital) ha ido quedando obsoleto conforme sentaron plaza las teorías de la organización y la industria cedió paso al sector de los servicios.

Como consecuencia de esta evolución, asistimos a una transformación en la visión que del empresario tiene la sociedad y de la propia imagen que el empresario posee de sí mismo.

En una publicación reciente de la Fundación Friedrich Ebert se ofrece una tabla que recoge el grado de confianza en las instituciones socio-políticas, en la que aparecen tres tipos de valoraciones: positivas (sobre la media global), integradas por el Rey, los Medios de Comunicación y el Parlamento; valoraciones intermedias (en torno a la media), con el Gobierno, la Iglesia, los Ayuntamientos, los Tribunales de Justicia y el Ejército; y valoraciones negativas (por debajo del valor medio), encabezadas por los Empresarios muy por encima de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas, los Sindicatos, la Banca y los Partidos Políticos, que cierran la clasificación (tabla 1).

Posteriormente, sin embargo, en un estudio del CIS, aparece reconocida como claramente imprescindible la figura del empresario, hasta el punto de que sin él la economía no podría funcionar.

Pero esta valoración no está únicamente sostenida por los cuadros directivos y sectores empresariales, sino también por la mayoría de los trabajadores. Llama la atención, precisamente, que el mayor grado de aceptación esté de parte de los empleados, con un 73.9 % (tabla 2).

En este contexto de "buena imagen" generalizada, nuestra reflexión acerca de los empresarios de Huelva pretende analizar en qué medida este colectivo,

Tabla 1: Grado de confianza en las instituciones socio-políticas

Orden	Institución	Índice	% Confianza		
			Negativo	Regular	Positivo
1º	El Rey	3.70	14.0	21.9	64.0
2º	Los Medios de comunicación	3.15	24.7	34.7	40.6
3º	El Parlamento	2.92	31.9	38.0	30.0
4º	El Gobierno	2.88	30.9	45.5	23.6
5º	La Iglesia	2.85	40.8	34.6	34.5
6º	Los Ayuntamientos	2.85	34.0	39.0	27.1
7º	Los Tribunales de Justicia	2.84	34.8	38.3	27.0
8º	El Ejército	2.82	38.3	28.8	32.9
9º	Los Empresarios	2.70	39.6	38.3	22.1
10º	Los Gobiernos de las C. Autónomas	2.68	39.3	39.4	21.2
11º	Los Sindicatos	2.58	45.0	33.8	21.2
12º	La Banca	2.56	45.6	35.6	18.8
13º	Los Partidos Políticos	2.42	50.5	34.9	14.6
	Índice global	2.84	-	-	-
	Promedio	-	36.1	34.8	28.3

Tabla 2: Responsabilidad de los agentes sociales

De las dos frases que voy a leerle a continuación quisiera que me dijera con cuál está usted más de acuerdo:

- Es fácil hablar mal de los empresarios, pero la verdad es que sin ellos la economía no podría funcionar.
- Si desaparecieran los empresarios y los trabajadores se hicieran cargo de las empresas, la economía marcharía mejor.

	17 - 21 Octubre 1987			
	Nº de entrevistas	Imprescindibles	Prescindibles	No sabe No contesta
NACIONAL	2.492	58,4	15,9	25,8
OCUPACION ACTIVOS				
Emp. Directivos	236	70,3	12,3	17,4
Peq. empresario	156	60,3	10,9	28,8
Empleados	238	73,9	13,4	12,6
Labradores	129	62,0	14,7	23,3
Obreros	739	55,9	21,0	23,1
No contesta	61	42,6	32,8	24,6

con sus características concretas y específicas tiene conciencia y está en condiciones de responder a su importante papel en el desarrollo socioeconómico de la provincia.

- ¿Cuántos y quiénes son lo empresarios de Huelva?
- ¿Qué suponen en el conjunto de la población activa?
- ¿Cuáles son sus principales características personales

2. DEFINICIÓN.

Entendemos aquí por empresario a aquella persona que ejerce la actividad empresarial en un sentido amplio, independientemente del tamaño, actividad y régimen jurídico de su empresa. Para su cuantificación y posterior selección de la muestra entrevistada, hemos aceptado como empresario tan sólo a aquellos que tienen su actividad registrada, excluyendo, por lo tanto, la economía sumergida.

El tamaño de la muestra fué de 353 encuestas a empresarios o directivos representantes de empresas de la provincia, estratificadas en razón de la actividad económica a la que se dedica la empresa y al tamaño, medido en número de trabajadores. El margen de error para el total de la muestra es de +/- 5 %, con un nivel de confianza del 95 % (2 sigmas). Fecha de realización del trabajo de campo: junio de 1989.

3. CUANTIFICACIÓN.

Los empresarios onubenses, según el Censo de Población de 1981 (utilizado para hallar el tamaño de la muestra), son 16.011 personas, cifra que es preciso relativizar si queremos que ofrezca alguna información. Esta cantidad, en efecto, supone un 16.8 % del total de la población ocupada, porcentaje semejante al de provincias industrializadas, como Barcelona (16 %), algo por debajo de la media estatal, que está en un 20.2 %, pero a gran distancia de aquellas otras, como Orense, Palencia, etc. que se caracterizan por un minifundismo empresarial que lo eleva al 40 %.

Pero si nuestro contingente empresarial es similar al de las primeras provincias españolas, en cuanto a su número, no lo es así mismo en cuanto a su composición y características. Los siguientes gráficos ponen de manifiesto diferencias patentes, no sólo en la estructura del empresariado, sino también en los tipos de empleos que generan.

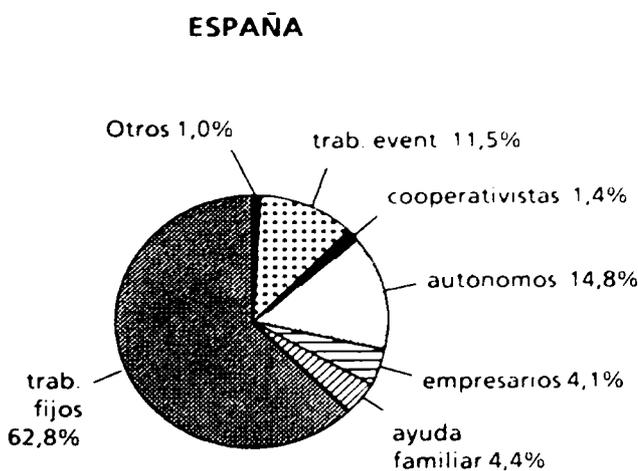


Gráfico nº 1

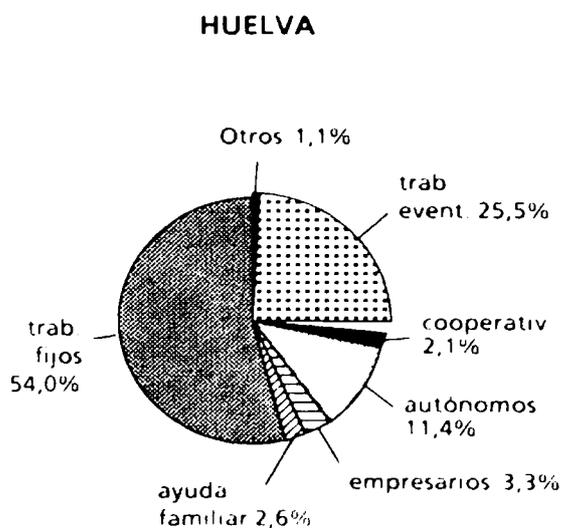


Gráfico nº 2

BARCELONA

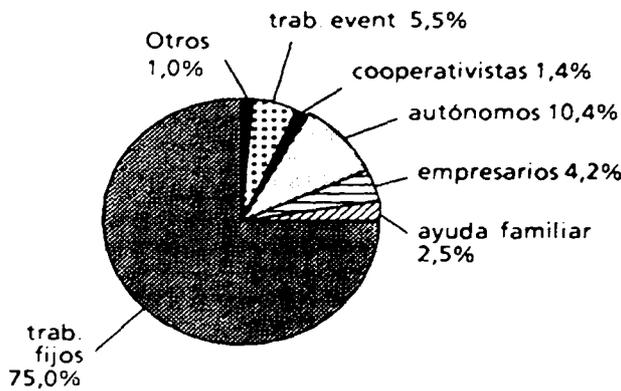


Gráfico nº 3

ORENSE

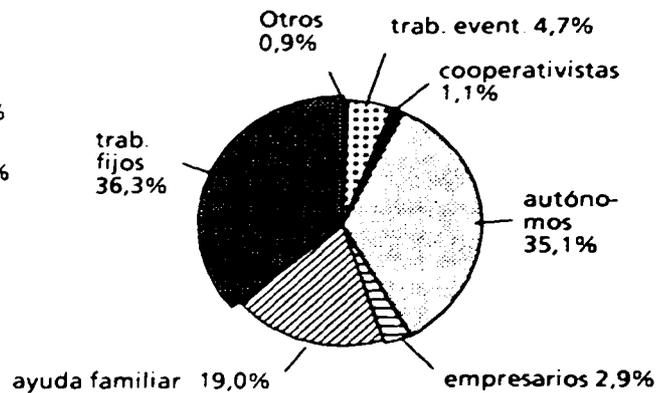


Gráfico nº 4

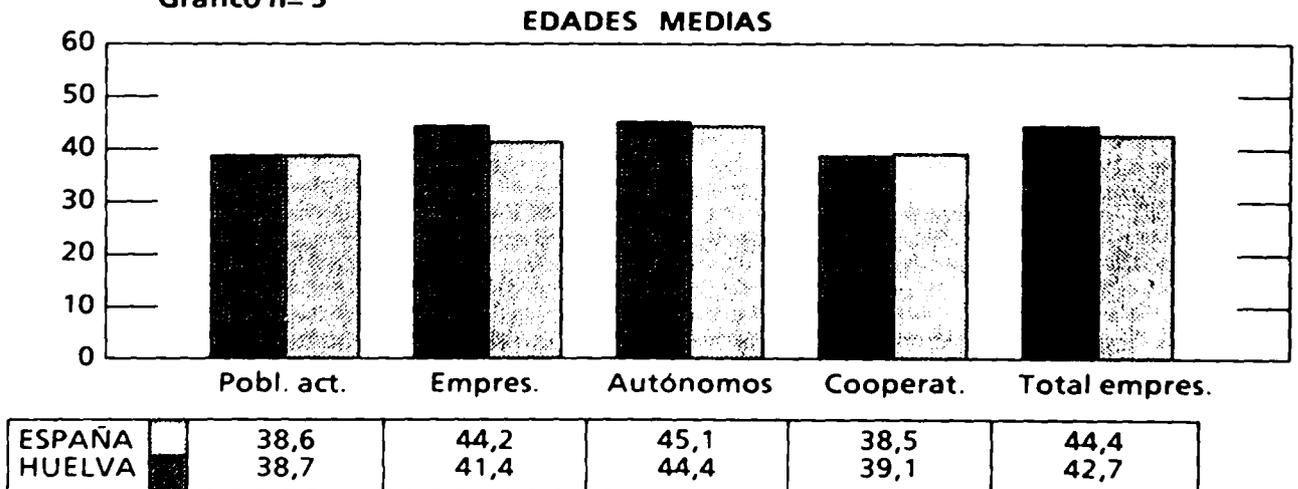
4. LA EDAD DE LOS EMPRESARIOS.

La edad media de los empresarios onubenses es de 42.7 años, siempre según los datos del INE relativos al Censo de Población de 1981. Esta media coincide fielmente con la de la muestra seleccionada, a pesar de que no se estratificó respecto a esta variable. En ambas distribuciones un 72% tiene una edad comprendida entre los 26 y los 55 años, con lo que la concentración en torno a la media es relativamente significativa.

Podemos decir que la población empresarial de Huelva tiene una edad madura, relativamente joven, si se la compara con la media de España, que está en 44.4 años.

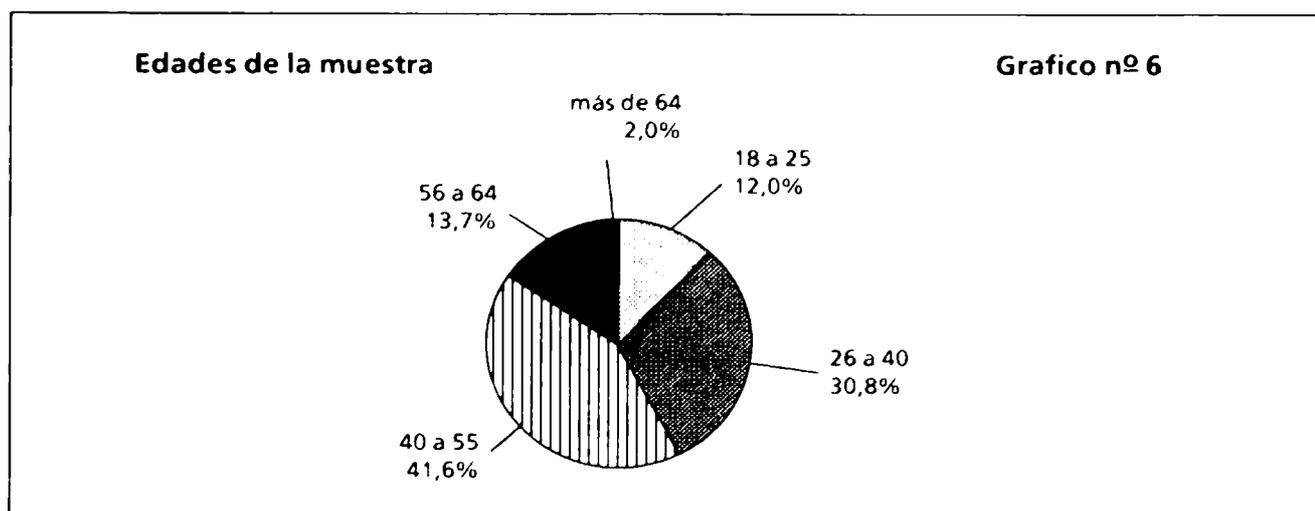
Como puede observarse en el gráfico 5, la población activa de Huelva es levemente mayor en edad a la media del Estado, mientras que sus efectivos empresariales y autónomos son significativamente más jóvenes, alcanzando diferencias de 4 y de casi 1 año respectivamente.

Gráfico nº 5



En el sentido contrario, tendremos que convenir en que nuestros trabajadores superan en edad ampliamente a los del conjunto estatal.

Una primera aproximación a las razones a las que obedecen estos datos nos debe llevar a alejar cualquier tipo de triunfalismo, tendente a imaginar vocaciones empresariales que salvarán nuestra economía, y aterrizar en la cruda realidad de que muchos jóvenes no encuentran otra salida para iniciarse en la actividad laboral que la de instalarse por su cuenta. En otros casos es la propia Administración la que facilita este modo de proceder, concediendo, como se sabe, el subsidio de desempleo en un solo reintegro. Si un 19.3 % de los encuestados contestan que se hicieron empresarios como medio de dar una solución a una situación de paro, y éste afecta primordialmente a los más jóvenes, tenemos claras las causas de la estructura de edades del empresariado de Huelva.



5. LA VARIABLE SEXO.

No es alta la participación de la mujer en la actividad empresarial. Tan sólo supone un 12.5%, repartido principalmente entre los autónomos y cooperativistas.

No es mucho más alta la participación empresarial femenina en España, que sólo alcanza al 15.6 %, lo que supone 3 enteros sobre la muestra.

Esta diferencia, aunque pequeña, es significativa y hay que analizarla a la luz de tres factores que la condicionan: el primero, la tradicional concepción del trabajo de la mujer en estas latitudes. El segundo y fundamental, el hecho de que la actividad empresarial requiere una dedicación difícilmente compatible con las tareas del hogar. Y el tercero está determinado por la consideración de la actividad de la mujer como complemento de la del hombre. De ahí que la mayoría de las actividades empresariales llevadas a cabo por las mujeres se refieran al pequeño comercio.

La participación de la mujer en la actividad económica es muy desigual, aumentando significativamente en las situaciones más desfavorables e irregulares (tabla 3).

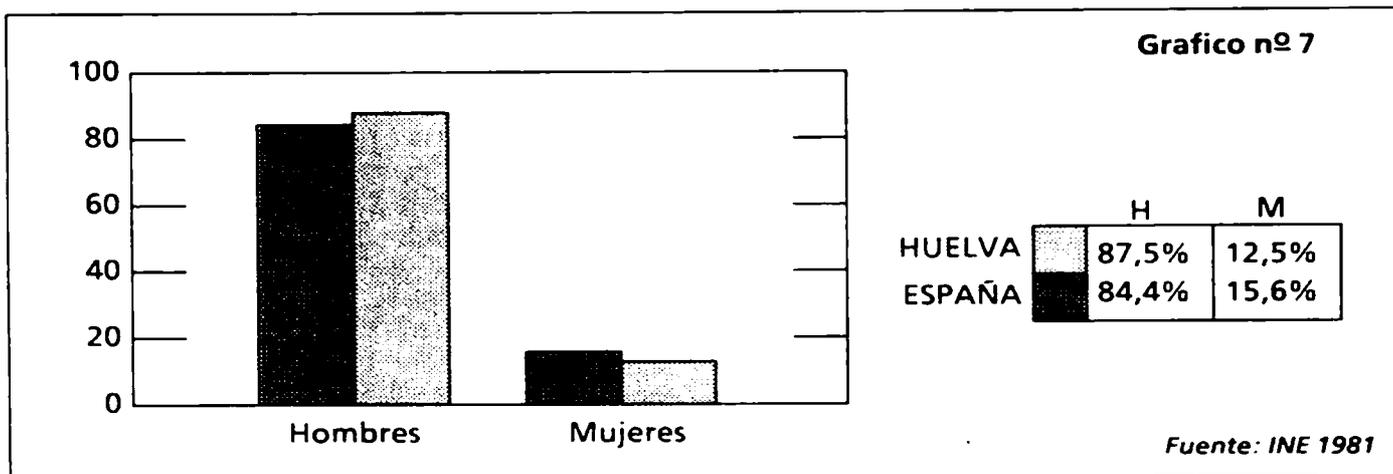


Tabla 3: Porcentaje de participación en la actividad económica por sexos.

	Hombres	Mujeres
Empresarios	89,7	10,3
Autónomos	87,8	12,2
Cooperativistas	82,4	17,6
Trabajador fijo	83,5	16,5
Trabajador eventual	87,3	12,7
Ayuda familiar	80,3	19,7
Otras situaciones	72,5	27,5
Total pobl. activa	84,9	15,1

Fuente: INE 1981 Elaboración propia.

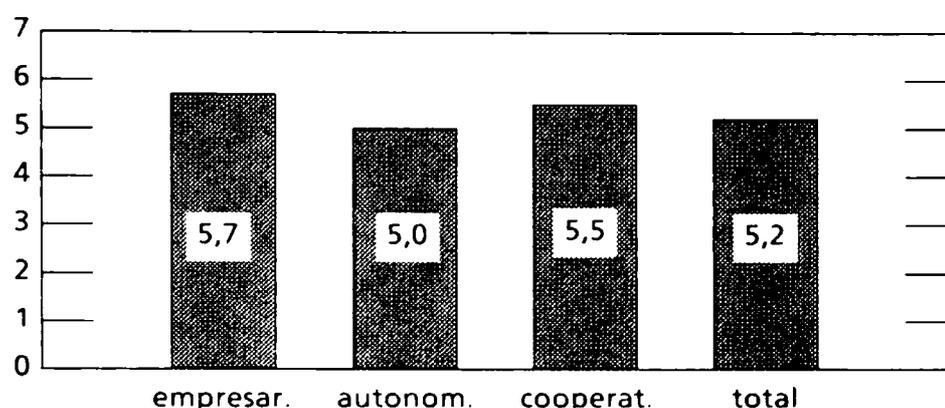
6. NIVEL DE ESTUDIOS.

El nivel educativo o estudios realizados por los empresarios encuestados es claramente superior a la de la media de España. En este caso, el necesario sesgo estadístico para que estuvieran representadas suficientemente las actividades industriales, conforme al peso específico que poseen en la economía provincial, ha elevado notablemente el nivel medio de estudios. De cualquier forma, el empresariado onubense sobrepasa realmente el nivel educativo medio estatal, fundamentalmente, porque es un empresariado más joven y, consiguientemente, ha tenido más fácil acceso a los estudios superiores que los mayores.

Como se puede observar en los gráficos 8, 9 y 10, el nivel medio de nuestros empresarios está un punto y una décima por encima de la media estatal y esto gracias, sobre todo, a que los más jóvenes, con edades comprendidas entre los 18 y los 40 años, obtienen un índice 6.5 y tienen un importante peso en el conjunto.

Pero existen otras razones a tener en cuenta, sobre todo si observamos el gráfico del nivel educativo por tipo de actividad empresarial. Las actividades con mayor índice son las industriales, construcción, servicios, etc. que no están

Gráfico nº 8: NIVEL EDUCATIVO DE LOS EMPRESARIOS ESPAÑOLES

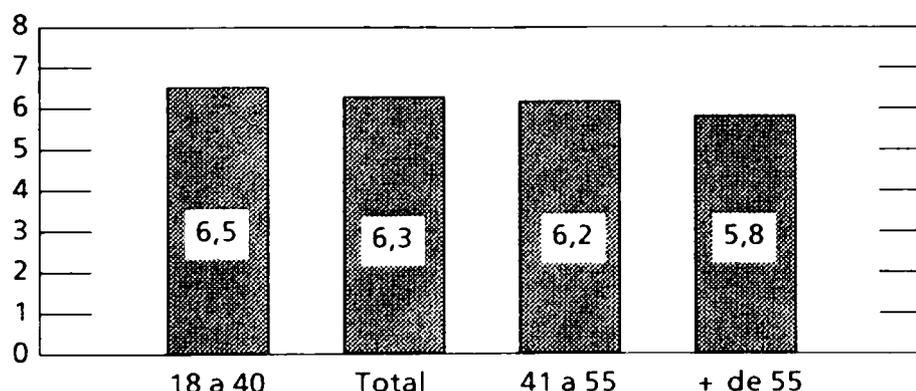


Elaboración propia sobre datos del INE 1981.

generalizadas en el conjunto del Estado, sino que se circunscriben a determinadas zonas de la geografía española.

Así pues, juventud y economía diversificada son las dos variables independientes que elevan el nivel educativo de los empresarios de Huelva, contra lo que parecería más lógico, dado el alto índice de analfabetismo que tiene nuestra provincia.

Gráfico nº 9: NIVEL EDUCATIVO DE LOS EMPRESARIOS DE HUELVA, POR EDADES



Elaboración propia.

Gráfico nº 10: NIVEL EDUCATIVO DE LOS EMPRESARIOS DE HUELVA POR ACTIVIDAD

4,6	5,3	5,5	6,1	6,3	6,8	7,0	7,2
pesca	minería	agricultura	turismo-comercio	transportes	otros	construcción	industria

Los índices anteriores están sacados a partir de la siguiente ponderación de los datos censales o de la encuesta, según el caso: sin estudios = 4, con estudios primarios o EGB = 5, con BUP o FP incompletos = 6, con BUP o FP completos = 7, con estudios universitarios de tipo medio = 8, y con estudios universitarios superiores = 9.

Elaboración propia

7. PROCEDENCIA Y TIEMPO DE RESIDENCIA EN HUELVA.

Otra importante característica del empresariado de Huelva es la referente a su naturaleza u origen. ¿Qué fundamento real sostiene la imagen que hay formada de la incapacidad del empresariado autóctono para asumir el reto del '92? ¿Es cierto que tienen que venir de fuera las iniciativas empresariales? ¿De dónde es el actual empresariado de Huelva? ¿Cómo han influido en la atracción de iniciativa empresarial foránea el Polo de Desarrollo, el cambio de régimen y la llegada de los socialistas al Gobierno? ¿En qué medida Huelva, de por sí, atrae a ese empresariado?

El empresariado autóctono representa casi un 60 % del total provincial; pero este porcentaje varía sensiblemente según tres variables: actividad, régimen jurídico y tamaño de la empresa. Así, están por encima de ese porcentaje los empresarios agrícolas, pesqueros y del comercio, en lo que a la actividad se refiere. Y quedan muy por debajo los de la industria y las minas. Son los autónomos, también los que sobrepasan aquel 60 %, mientras que los que ejercen en régimen de sociedades y cooperativas son mayoritariamente foráneos. Los empresarios con más de 5 trabajadores son, también, en una alta proporción de fuera de Huelva; estas proporciones aumentan, lógicamente, conforme lo hace el tamaño de la empresa.

Los empresarios que se han instalado en Huelva, procedentes de otras latitudes, lo han hecho en la mayoría de los casos antes del proceso industrializador del Polo, hace más de 25 años. El Polo supuso un atractivo para la llegada de empresarios de la construcción y el transporte. La democracia (¿o quizás la crisis del petróleo?) nos trajo iniciativa empresarial al campo y a la pesca. Y, finalmente, el gobierno del PSOE fomentó el atractivo cooperativista, adormecido en los cinco años anteriores.

En la actualidad la inmigración empresarial que registra Huelva es más débil que en las otras épocas y se circunscribe a los sectores industrial, comercial y agrícola, bien en régimen de cooperativa o de empresariado autónomo, fundamentalmente.

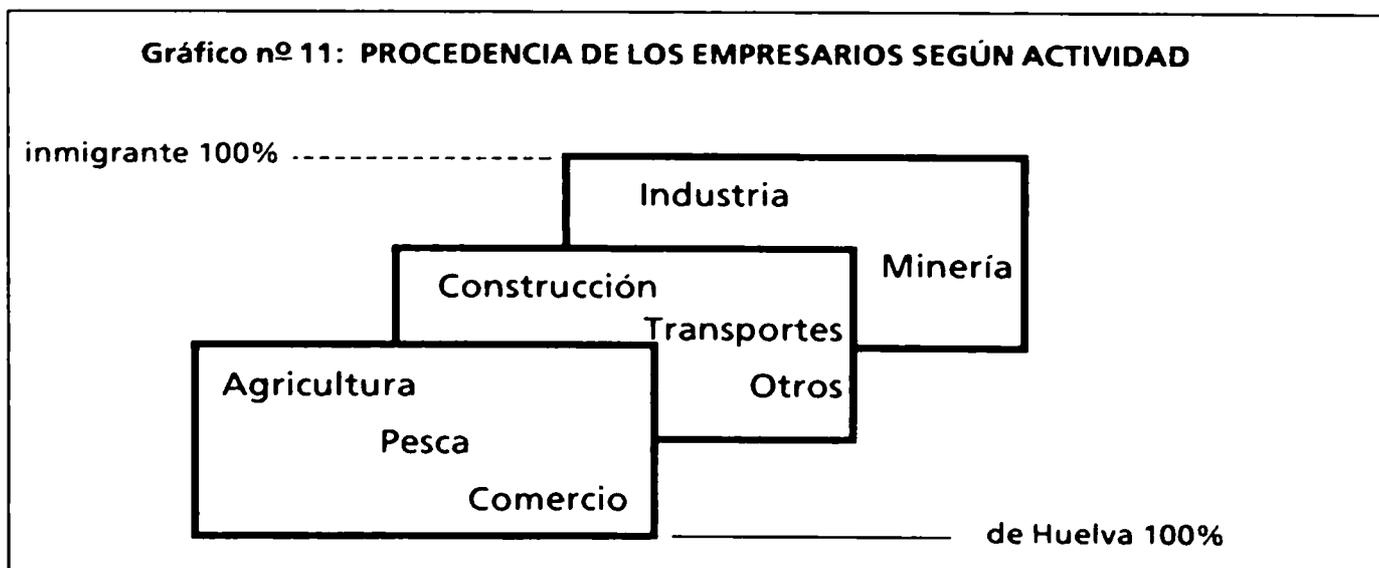


Tabla 4: Procedencia de los empresarios y tiempo de residencia en Huelva por sectores de actividad y régimen jurídico de la empresa.

	Total	Agric.	Pesca	Mina	Indust.	Comer.	Constr.	Transp.	Otros	Autón.	Socied.	Coope.
Huelva	59,8	73,7	65	33,3	37,9	65,7	50	50	50	67,4	35,6	28,6
Fuera	40,2	26,3	35	66,7	62,1	34,3	50	50	50	32,6	64,4	71,4
años												
+ 20	45,2	55,5	50	100	47,1	37,9	28,6	37,5	62,5	47,6	41,3	40,0
10-20	27,4	11,1	-	-	17,6	29,3	57,1	43,7	20,8	23,8	32,6	40,0
5-10	17,0	22,2	50	-	17,6	19,0	14,3	18,8	8,3	16,6	19,6	-
-5	10,4	11,1	-	-	17,6	13,8	-	-	8,3	12,0	6,5	20,0

8. CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES.

Formación empresarial y lugar donde la adquirió.

Más de la mitad de los empresarios entrevistados manifestaron no haber recibido ninguna formación empresarial, y el 20.6 % declara ser autodidacta, lo que supone que sólo una cuarta parte de nuestros empresarios han seguido algún tipo de preparación para el desarrollo de su actividad. Es holgado repetir el grado de asociación existente entre actividad y formación empresarial. Los empresarios que tienen algún tipo de formación empresarial la obtuvieron, en su mayor parte, en Huelva (60 %), casi una cuarta parte (23 %) en otro lugar de Andalucía, un 15 % en el resto del Estado español y sólo un 2 % en el extranjero.

No es, por tanto, un empresariado de alta formación el que importa la provincia; antes bien, es aquí donde va a tratar de reciclarse buena parte de él. Solamente los que llegaron de la mano del Polo presentan una formación empresarial notablemente superior a los empresarios locales; los demás superan en escasas décimas a los nativos.

La media de formación empresarial de los empresarios naturales de Huelva está en un 3.9 y sólo un 8.5 % ha salido de Huelva para obtenerla. La de aquellos que llegaron hace más de 25 años es de 4.3, declarando el 21.3 % que la obtuvo fuera de Huelva. Los que llevan aquí entre 10 y 25 años "aprueban la asignatura" con un 5.4 y lo consiguieron fuera en un 43.2 %. La media de los que llevan aquí entre 5 y 10 años es casi como la local, de 4, a pesar de que el 30.4 % se preparó fuera de nuestros límites provinciales. Poco superior, un 4.3, es la obtenida por los que vinieron hace menos de 5 años, el 35.7 % de los cuales la consiguió en el exterior.

Dónde y cuándo comenzó en la actividad.

La mayoría de los empresarios asentados en la provincia, incluidos los que proceden de fuera de ella, comenzaron aquí su actividad empresarial. Tan sólo un 24 % la comenzaron fuera. Los últimos en llegar, aquellos que hace menos de

5 años que se instalaron en Huelva, y los de más edad son los que iniciaron la actividad fuera en porcentajes más elevados.

Tenemos, por tanto, que distinguir dos tipos de inmigración empresarial: una de aquellos que ya ejercían la actividad, y otra de quienes llegan a Huelva sin experiencia previa y aquí se inician en el empresariado. Esta variable podrá explicar otras, referidas principalmente a actitudes y valoraciones.

Atendiendo a las variables estudiadas anteriormente, podemos dibujar los perfiles del empresario que comienza la actividad en Huelva y del que la comienza fuera, resultando, conforme a la tabla 5, que el empresario que llegó a Huelva con experiencia empresarial aventaja al local en edad y en tiempo dedicado a la actividad en un promedio de 5 años; asimismo está levemente por encima en nivel de estudios y preparación empresarial, aunque esta última la haya recibido aquí, como apuntábamos más arriba.

Tabla 5.: Perfil del empresario que comienza la actividad en Huelva y fuera.

	<i>Huelva</i>	<i>fuera</i>
edad	41,5	46
nivel estudios	6	6,5
formación empresarial ...	4	4,5
años en la actividad	17	22

Fuente: Elaboración propia.

Autodefinición: ¿empresario o trabajador?.

Se busca con esta cuestión conocer el grado de identificación de nuestros empresarios con su situación. Prejuicios, que suponemos ya superados, sobre el empresariado, las propias características sociológicas del colectivo y las circunstancias a partir de las cuales se desarrolla la actividad van a determinar el autoposicionamiento de éstos como empresarios o trabajadores.

Parece que, en principio, existe cierto rechazo a la autodefinición como empresario; sólo un 32.6 % se posiciona en este sentido frente al 65.2 % que lo hace considerándose trabajador; es casi inapreciable el porcentaje de los que no saben o no contestan (2.2 %). Este rechazo habría que interpretarlo desde dos perspectivas: de un lado, la visión ya caduca del empresariado como situación de privilegio frente a la subordinada y dependiente condición del trabajador, eludiendo así cualquier atisbo de culpabilidad; y, de otro lado, la visión del empresariado como actividad obligada y arriesgada, frente a la seguridad y comodidad del trabajo asalariado.

Hay una diferencia sustantiva entre la autoubicación de hombres y mujeres, comprensible desde la constatación de que la mujer, en líneas generales, no ha elegido la situación empresarial, sino que le ha venido dada, bien por herencia del pequeño comercio familiar, bien porque no ha encontrado otro medio de

acceder a la actividad laboral que a través del ejercicio autónomo, considerado por ella más un trabajo que una modalidad empresarial.

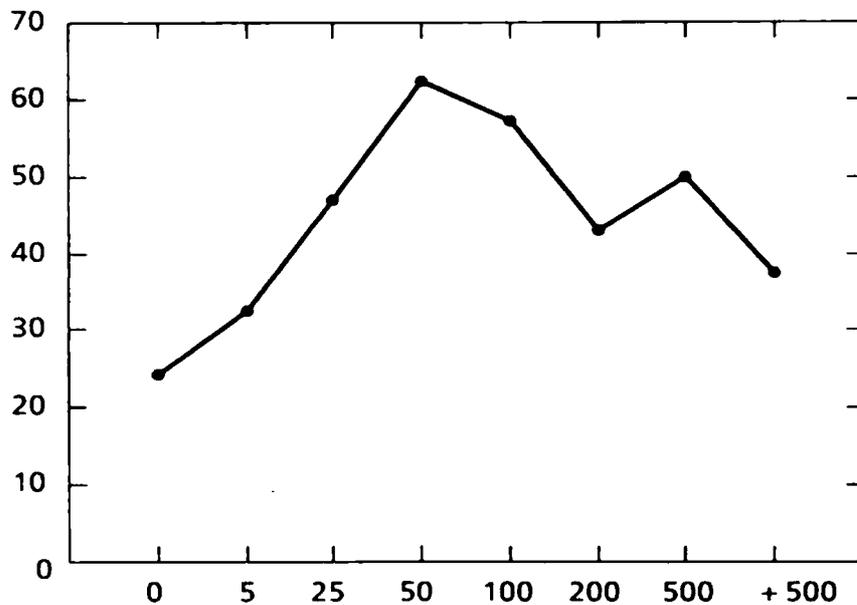
Es también significativa la diferencia en cuanto a las edades: los empresarios más jóvenes se consideran mayoritariamente trabajadores, mientras que los mayores lo hacen en el sentido opuesto. Ya apúntabamos al hablar de la edad de nuestros empresarios que desecháramos la consideración triunfalista de las vocaciones empresariales de nuestros jóvenes, al observar los cuatro años menos de la edad media de los empresarios de Huelva frente a los del conjunto estatal; ahora podemos comprobar cómo este hecho obedece a otro tipo de razones, casi con toda seguridad de carácter laboral.

Igualmente, se consideran más empresarios que trabajadores los que tienen mayores niveles educativos y superior formación empresarial. Es destacable el alto porcentaje (52.2 %) de autodefinición como empresarios de quienes tienen una formación empresarial del nivel INEM (PPO), por correspondencia y similares, por encima de otros con niveles formativos superiores, lo que obedece, sin dudas, al afán de superación de quienes han comenzado a encontrarse a gusto en la actividad empresarial.

En cuanto a la rama de la actividad económica a la que se dedica su empresa, se consideran más empresarios que trabajadores los empresarios de la minería, la industria y la construcción; y en el sentido contrario los de la agricultura, el comercio y el transporte. En una situación intermedia lo hacen los de la pesca. Aparecen asociadas las actividades empresariales que se reciben heredadas o a las que se accede con mayor facilidad para resolver una situación de paro, con una menor identificación con el empresariado.

Según el tamaño de la empresa, puede observarse en el gráfico 12 que no existe asociación entre esta variable y la autodefinición como empresario. Pero esta ausencia de asociación es sólo aparente y responde al hecho de que al frente de las empresas mayores están los gerentes o directores, muchos de los cuales valoran su situación como de empleo cualificado.

Gráfico nº 12: Porcentaje de empresarios que se autodefinen como "empresarios", según el tamaño de la empresa, medido en número de trabajadores.



Se identifican, finalmente, como empresarios aquellos cuyas empresas tienen el régimen jurídico de sociedades (S.A., S.L., etc.) y, obviamente, quienes han decidido ser empresarios por vocación o por situarse en un determinado status social.

<i>empresario</i>	<i>intermedio</i>	<i>trabajador</i>
más de 64 años	construcción	agricultura
minería	estudios superiores	mujer
50 trabajadores	pesca	paro
formación empresarial		herencia
industria		sin formación empres.
status		analfabeto
vocación		cooperativista
sociedades		autónomo
		menos 40 años
		transporte
		comercio

Gráfico nº 13

Tabla 5: Autodefinición de los empresarios por sexo, lugar donde comenzaron y actividad

	Total	SEXO		COMIENZO		ACTIVIDAD							
		Homb.	Mujer	Fuera	Huelva	Agric.	Pesca	Mina	Indus.	Com.	Const.	Trans.	Otros
Empresario	32,6	35,7	18,8	37,8	31,8	15,8	45,0	66,6	58,6	29,0	50,0	28,1	35,4
Trabajador	65,2	62,2	79,7	59,5	67,0	78,9	55,0	-	41,4	69,2	50,0	68,8	64,6
NS/NC	2,2	2,1	1,5	2,7	1,2	5,3	-	33,4	-	1,8	-	3,1	-

Elaboración propia

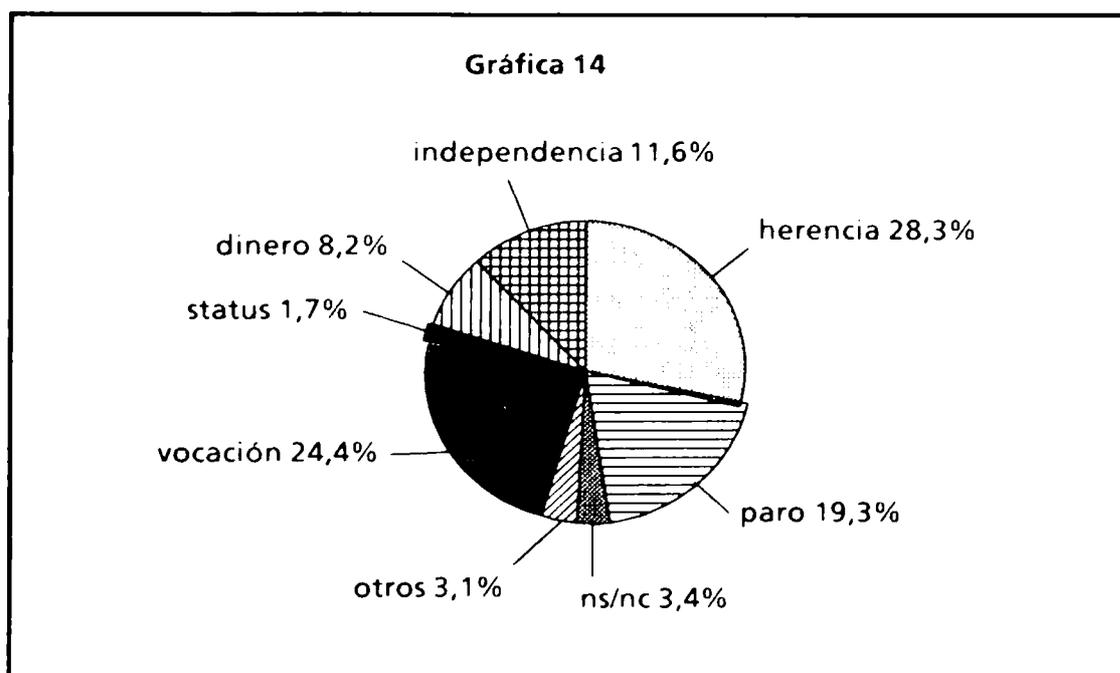
Razón por la que es empresario.

Las razones por las que son empresarios se cifran en herencias, inclinación vocacional y la imperiosa necesidad de una situación de desempleo. Estas tres razones suponen el 72 % de las motivaciones de los empresarios de Huelva. Siguen en orden de importancia, aunque a gran distancia, la independencia, el dinero, otras razones y el status social.

Las razones hereditarias afectan más a las mujeres (40.6 %) que a los hombres (25.9 %), a los empresarios mayores de 64 años (71.4 %), a las actividades agrícola (71.1 %) y pesquera (65 %) y a los que tienen empresas sin trabajadores (32.5 %).

La vocación es característica masculina (26.6 %), de la actividad industrial (44.8 %), la construcción (42.9 %) y el transporte (31.3 %) y está asociada al tamaño de la empresa. Los empresarios que comenzaron en la actividad fuera de Huelva aventajan en casi 6 puntos a los locales en esta faceta.

El paro como telón de fondo aparece principalmente en los que se inician en Huelva (22.5 %), en los que ejercen la actividad del comercio (25.4 %), en las empresas sin trabajadores (27.6 %) y está asociado en forma descendente a la edad, alcanzando el 31 % en los más jóvenes.



Grado de satisfacción con su situación de empresario.

Además de la autoidentificación como empresario o como trabajador y de conocer la razón por la que es empresario, que también posiciona al individuo ante la realidad de su situación empresarial, se le hace dos preguntas que persiguen directamente conocer el grado de satisfacción que le produce su actividad; una de ellas pone al entrevistado en el disparadero abiertamente:

"¿cambiaría Vd. su situación de empresario por la de trabajador asalariado?". Y sólo tiene tres opciones: sí, sin dudar; no, en ningún caso; y sí, pero con algunas condiciones. La segunda pregunta es algo más soterrada; intenta conocer si considera más ventajosa otra situación que la suya propia y en qué sentido está esa otra situación; y las situaciones expuestas son la de gran empresario, PYME, cooperativista, autónomo y trabajador fijo.

El papel dinámico del empresariado en el desarrollo económico de los pueblos pasa ineludiblemente por la asunción de ese rol por parte de los empresarios. Mal podrá cumplir su papel dinamizador el que ni siquiera se considera empresario, pero peor aún el que está esperando ansioso la ocasión de liberarse de ese rol en el que está atrapado y cambiar su situación por la de asalariado fijo.

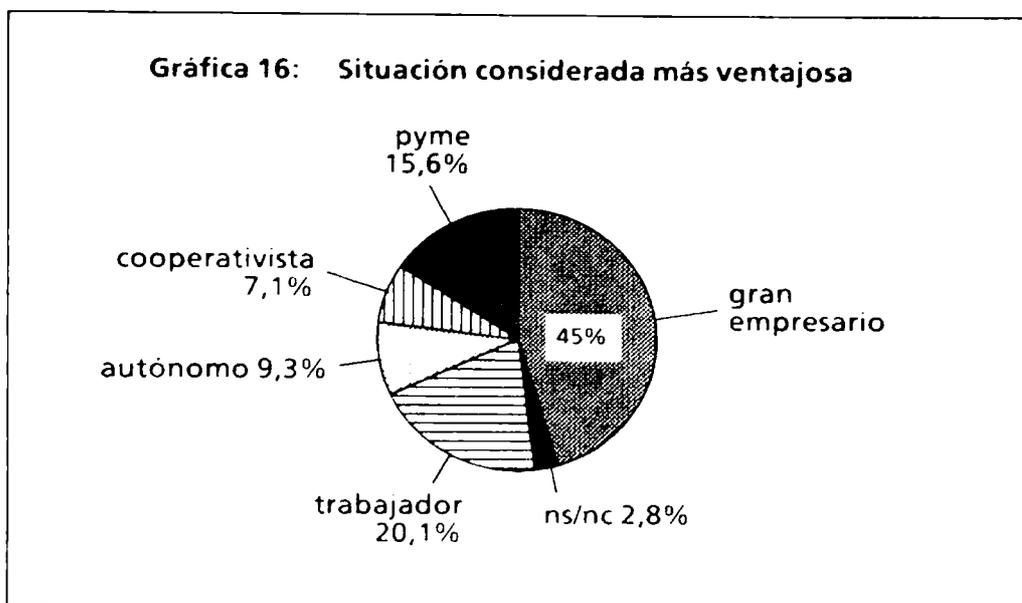
Estas variables son, indudablemente, indicadores de la disponibilidad del empresariado de Huelva para el ejercicio de la iniciativa empresarial. Más incluso que el nivel educativo, la formación empresarial y la capacidad económica, es el grado de pertenencia al colectivo el que nos permitirá esperar de los empresarios onubenses que sean el motor de la economía provincial.

Del conjunto de los empresarios estudiados, el 43.6 % no cambiaría nunca su situación por la de trabajador asalariado, mientras que un 17.5 % estaría dispuesto a hacerlo sin dudar y un 34.7 % lo haría bajo algunas condiciones que nos permiten conocer algunos de los pormenores por los que nuestros empresarios no se hallan a gusto con su situación: la mayoría de ellos, un 13.9 % cambiaría por motivos económicos, un 11.9 % lo haría por un trabajo en el que se realicen personalmente y un 9.4 % si tienen asegurada la continuidad en ese trabajo. Se manifiestan, por tanto, y en este orden, la baja rentabilidad de la actividad empresarial, la ejecución de actividades en las que no se encuentran realizados personalmente y la inseguridad o incertidumbre de la situación.

Pero, como en todos los casos estudiados anteriormente, las distintas variables modificarán esta distribución porcentual. Así, el 17.6 % de los que cambiarían sin más, alcanza a un 45 % de los empresarios de la pesca, un 31.6 % en los de la agricultura, un 27 % en los autónomos sin trabajadores y en los que son empresarios como solución a una situación de desempleo y un 25 % en los que han heredado la empresa. Ningún empresario con más de 5 trabajadores estaría dispuesto al cambio sin condiciones, lo mismo que sucede en los empresarios de la industria y en los mayores de 64 años. Arrojan porcentajes mínimos los que optaron por la empresa por dinero (3.4 %), independencia (4.9 %) o vocación (9.3 %). Los que se autodefinen como empresarios no harían ningún tipo de cambio en un 55.7 %, cifra 20 puntos por encima de la de los que se consideran trabajadores. La edad está asociada directamente a la satisfacción con la situación de empresario: a mayor edad, mayor aceptación.

Las razones del cambio son fundamentalmente económicas para las mujeres, los agricultores, los transportistas, los que se hicieron empresarios porque estaban en paro o por herencia y para los que comenzaron la actividad fuera de Huelva. Buscan la seguridad del empleo los empresarios de la pesca. Y,

finalmente, aducen motivos de realización personal los constructores, los industriales y, en menor porcentaje, los comerciantes.



En cuanto a la situación considerada más ventajosa, como puede observarse en el gráfico 16, es la de gran empresario, con un 45 % seguida de la de trabajador, con un 20.1 %, y la de PYME, con 15.6 %, las que destacan, a distancia del autónomo (9.3 %) y el cooperativista (7.1 %).

La situación de gran empresario es considerada ventajosa principalmente por los industriales, constructores y comerciantes, y por aquellos que son empresarios por status (83.3 %), dinero (62.1 %) o independencia (56.1 %).

La PYME es la segunda modalidad empresarial preferida y aventaja a la situación de trabajador en la industria, transporte, pesca y construcción.

El cooperativismo sólo tiene cierta aceptación (21.1 %) en la agricultura, mientras que es rechazado de plano por la industria y la construcción, y es muy débil en el comercio.

La situación de autónomo alcanza su nivel máximo de aceptación en el transporte (12.5 %), al tiempo que no aparece en la pesca ni en la minería y con un valor insignificante en la industria.

Consideran, por fin, más ventajosa la situación de trabajador los agricultores (26.3 %) y los que son empresarios porque estaban en paro (29.4 %) o porque heredaron la empresa (23 %).

cambiaría su situación por la de asalariado			
cambiaría	según		no cambiaría
	económico	continuidad realización	
pesca agricultura sin trabajadores paro herencia trabajador	mujeres agricultura transporte paro herencia fuera de Huelva autónomo cooperativista	pesca construcción industria comercio	por dinero independencia vocación "empresario" más edad mayor empresa Gran empresario Pyme

9. CARACTERÍSTICAS Y ORGANIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE HUELVA.

Características generales:

Antigüedad de las empresas.

Las empresas de la provincia son relativamente recientes; hasta la llegada del Polo de Desarrollo sólo existía algo más de un tercio de las actuales empresas (35.4 %). Con el Polo nacieron un 21 % más, con la transición política otro 11 % y, finalmente, con la llegada al poder del PSOE, un 28 %. El 4.6 % no sabe o no contesta qué antigüedad tiene su empresa.

No existe, por tanto, una tradición empresarial fuerte en la provincia. Al menos las actuales empresas tienen más bien pocas raíces, lo que, unido al dato estudiado anteriormente de ese 40.2 % de empresarios que proceden de fuera de Huelva, explica la existencia del discurso pesimista de quienes achacan a la incapacidad de nuestro empresariado la situación decadente de nuestros sectores económicos, incluidos los que parecen más prósperos, como la agricultura, y los que parten de una situación de "naturaleza privilegiada", como el turismo.

Las empresas con mayor historia son las agrícolas, pesqueras y mineras, que existían hace más de 20 años en porcentajes superiores al 50 %; y las más recientes, las del comercio, turismo y otros servicios, que han aparecido en mayores porcentajes a partir de la transición política. El Polo fué impulsor, obviamente, de las empresas industriales, del transporte y la construcción.

Gráfica 18: Antigüedad de las empresas de Huelva

1968		1975		1982	
Antes del Polo 35'4 %		El Polo 21 %		Democr. 11 %	
Gobierno socialista 28 %					
agricultura	pesca	industria	construcción	turismo	otros
minería		transportes			comercio

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del censo

Rama de la actividad económica.

Pero nuestra estructura empresarial, en lo que a las distintas ramas de la actividad económica se refiere, no es un fiel reflejo de nuestra estructura económica que nos sitúa por debajo de la media estatal en cuanto a nivel de industrialización. En efecto, si se observa la tabla 6, se aprecia que mientras la población activa dedicada a la agricultura supone un 14.9 % en el conjunto estatal, en Huelva asciende a un 17.8 %; la misma tendencia se produce en las otras actividades del sector primario-extractivo: pesca (0.7 % estatal, 5.5 % en Huelva) y minería (2.9 % y 6.4 % respectivamente) y en la construcción (8.6 % en el conjunto estatal, 10.4 % en Huelva). Sumando los efectivos que dedica la provincia al sector primario y a la construcción obtenemos un porcentaje del 40.1 %, lo que supone 13 puntos de exceso sobre la media estatal que suma 27.1. La mayor parte de este exceso se va a perder en la actividad industrial, a pesar de la promoción industrial que significó el Polo de Desarrollo; mientras que la población activa industrial alcanza un 24 % en el conjunto estatal, en Huelva se queda en un 14.5 %.

La suma, sin embargo, de la actividad empresarial del sector primario más la construcción se eleva al 42.9 % en el conjunto estatal, mientras que en Huelva sólo llega al 33.3 %, a pesar de ser una provincia minera y pescadora y a pesar del auge de la agricultura intensiva en la Costa y Campiña. En lo que a la industria se refiere hay paridad de porcentajes. Pero donde abundamos sobre la media estatal es en el comercio/turismo, con 7.8 puntos de ventaja (27.9 % y 35.7 % respectivamente), en el transporte (6.3 % estatal, 7.9 % Huelva) y muy levemente en otras actividades.

Tabla 6: Población activa y empresas en el conjunto del estado español y en Huelva por ramas de la actividad económica en tantos por ciento

	Agricult.		Pesca		Minería		Industria		Comercio		Construc.		Transp.		Otras	
	Est.	Huel	Est.	Huel	Est.	Huel	Est.	Huel	Est.	Huel	Est.	Huel	Est.	Huel	Est.	Huel
Población activa	14,9	17,8	0,75	5,5	2,9	6,4	24	14,5	17,3	15,7	8,6	10,4	6,3	5,8	25,2	23,9
Empresas	33	21,03	0,7	3	1,1	1,5	12	11,8	27,9	35,7	8,1	7,5	6,3	7,9	10,9	11,3

Fuente: elaboración propia sobre datos del INE

Otra lectura que no podemos pasar por alto de la tabla anterior es la que hace referencia a los empleos generados por las distintas actividades empresariales en Huelva, a diferencia de los que se generan en el conjunto estatal; esto nos dará una idea más completa de la verdadera importancia de cada uno de los sectores.

Obsérvese cómo en la agricultura y la construcción nuestros porcentajes de empresas son inferiores a los estatales, mientras que los de los efectivos activos son superiores. Así mismo aparecen manifiestas las diferencias, en este mismo sentido, en cuanto a las actividades pesquera y minera. Sin embargo, en el resto de los sectores se genera más empleos en el conjunto estatal que en Huelva.

Nótense dos situaciones especialmente llamativas: de un lado, en la actividad comercial, donde un 35.7 % de empresas crean sólo un 15.7 % de empleos en Huelva, mientras que en el conjunto estatal un menor porcentaje de empresas genera uno mayor de empleos; y de otro lado, en la industria se multiplica por dos el porcentaje de empresas para generar un 24 % de empleos, en el conjunto estatal, mientras que en Huelva, con idéntico porcentaje de empresas, sólo se llega al 14.5 % de población activa.

Tamaño y régimen jurídico de la empresa.

Las empresas de Huelva, en cuanto a su tamaño, presentan una fisonomía de cuasi minifundismo empresarial; sólo un 20 % del total de las empresas tienen más de 5 trabajadores, y de éstas, tan sólo un 7 % superan los 100 trabajadores. Casi la totalidad de estas empresas mayores están gerenciadas por hombres (92.3 %), mientras que la participación de la mujer sólo se hace patente significativamente en las empresas sin trabajadores o en las pequeñas empresas.

Por edades, son los empresarios más jóvenes quienes regentan las empresas más pequeñas, los de mayor edad los de las empresas medianas y, finalmente, los de una edad media de 45 años los que se ocupan de las empresas mayores. Estas empresas mayores fueron creadas, prácticamente todas, hace más de 10 años; una tercera parte de ellas tiene más de 50 años de antigüedad, mientras que el resto nace bajo el impulso del Polo de Desarrollo. Es la actividad industrial, lógicamente, la que concentra la mayor parte de estas empresas.

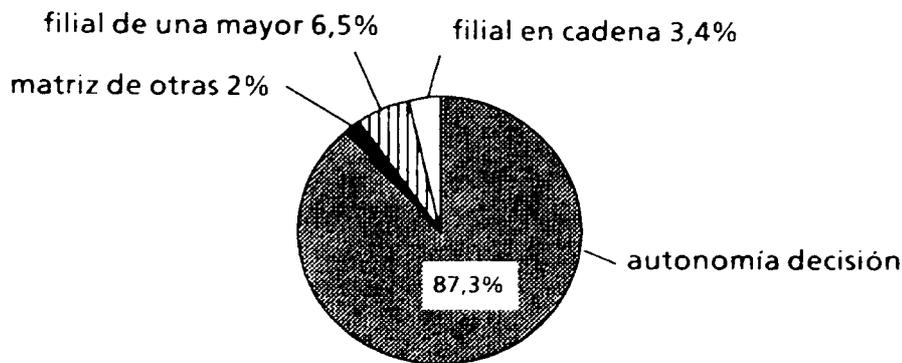
En cuanto al régimen jurídico, y en estrecha relación con el tamaño, sólo el 21 % de las empresas operan en régimen de sociedad (S.A., S.L., etc.), apenas un 3 % en cooperativa y más del 75 % en régimen de autónomo. En el mismo sentido que en el apartado anterior, las sociedades se circunscriben al sector industrial, una cuarta parte de ellas fueron creadas hace más de 50 años, más de la mitad al amparo del Polo y sólo apenas un 20 % en los últimos 10 años.

Grado de dependencia.

Nos interesa mucho conocer el nivel de autonomía o dependencia de nuestras empresas a la hora de tomar sus decisiones empresariales. En la medida en que tengan capacidad de decisión, sin ningún tipo de dependencia, serán responsables del grado de desarrollo económico de la provincia. Pero si sus políticas de producción, comercialización, empleo, inversión, etc. vienen establecidas por otros estamentos que no controlan las empresas de Huelva, éstas estarán mermadas en su capacidad de agentes sociales dinamizadores de la economía.

El 87.3 % de los empresarios encuestados declara que su empresa posee autonomía de decisión, frente a un minoritario 12 % que está condicionado a los acuerdos con otras empresas de las que son filiales o matrices. Según esta primera impresión, el empresariado de Huelva es responsable, sin excusas, de la incapacidad de la que se le acusa de asumir su rol de agente social. Sin embargo,

Gráfica 19



cruzando estas respuestas con la actividad y el tamaño de las empresas, se corrige y matiza la valoración inicial. En efecto, existe una alta correlación negativa entre tamaño de la empresa y autonomía de decisión, lo que quiere decir que a menor tamaño mayor autonomía y viceversa. En lo referente a la actividad, son los sectores pesquero, agrícola y comercial los que tienen un mayor nivel de autonomía, seguidos de los sectores de la construcción, transportes y servicios, mientras que los que dependen más de otras instancias ajenas son los sectores minero e industrial.

En definitiva, las empresas que podrían jugar un importantísimo papel en la economía de Huelva, tanto por su tamaño como por su actividad, carecen de autonomía de decisión, mientras que aquellas cuyo peso específico es menor, tienen mayor capacidad decisoria.

Relación con otras empresas.

Conocer las relaciones existentes entre las empresas no supone una curiosidad sin más en el conjunto de nuestro análisis; intentamos perfilar la imagen de conjunto que ofrece el empresariado de Huelva. ¿Se trata de un empresariado compacto, o más bien de una multiplicidad de intereses que se desconocen y que, en ocasiones, incluso se oponen? ¿Qué tipo de articulación se da entre las empresas? ¿Influye en esa relación el tamaño o la actividad a la que se dedican? ¿Qué nivel de asociacionismo se aprecia entre los empresarios onubenses?

Se han planteado dos preguntas muy semejantes para distinguir entre la relación con empresas de su categoría y con otras superiores o inferiores.

De la tabla 7 se desprende que las "buenas relaciones", traducidas en pertenencia a la misma asociación o en cooperación y colaboración en los planteamientos empresariales, sólo alcanza a un tercio de las empresas (34.3 %) para con aquellas que son de su misma categoría y algo más de una cuarta parte (28.6 %) para con las de distinta categoría. Proporciones muy similares alcanzan las relaciones de rivalidad (34.3 % y 29.8 %), mientras que la neutralidad, o el

Tabla 7: Relación de su empresa con otras

	iguales		desiguales	
rivalidad dif. asociaciones	34,3 -	34,3	26,1 3,7	29,8
neutro	30	30	40,8	40,8
misma asociación cooperación	23,5 10,8	34,3	17,3 11,3	28,6

(Datos en tantos por ciento)

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la muestra.

mutuo desconocimiento, disminuye (30 %) entre las empresas de igual categoría y aumenta significativamente (40.8 %) entre las desiguales.

Segun el tamaño de la empresa, estas proporciones van a tomar valores distintos. Así, las relaciones de rivalidad van a aumentar conforme lo hace el tamaño de la empresa, llegando al 62.5 % en las mayores, tanto en su relación con empresas de su misma categoría, como en otras más pequeñas. En el sentido contrario lo hacen las relaciones de neutralidad, que aumentan conforme disminuye el tamaño de la empresa. El tercer tipo de relación, la asociación y la cooperación, sigue un proceso similar al de la rivalidad, con alguna variante; aumenta con el tamaño de la empresa, pero alcanzando sus valores más altos en las que tienen entre 200 y 500 trabajadores.

Por actividad, la máxima rivalidad se produce entre las empresas pesqueras (55 % y 45 % segun se trate del mismo o de distinto tamaño), seguida de la construcción y el transporte. Las relaciones de asociación y colaboración son mayores en la minería y la industria principalmente. Finalmente, la neutralidad destaca en la actividad comercial.

Considerada la relación de rivalidad positivamente, como una característica empresarial de incentivación y lícita competencia, y las de asociación y colaboración como valores netamente de iniciativa empresarial, se aprecia, una vez más, la distinción tanto en razón del tamaño como de la actividad, entre lo que constituye en núcleo empresarial de Huelva propiamente dicho y lo que podríamos llamar un empresariado ocasional.

10. LAS RELACIONES INTERNAS DE LA EMPRESA.

Cómo se toman las decisiones.

Uno de los enfoques clásicos de la sociología de la empresa consiste en considerar a la empresa como una microsociedad en la que se reproducen, a pequeña escala, las relaciones y demás procesos que se dan en la sociedad global. Y uno de los fenómenos sociales de los que más se ha ocupado el análisis sociológico es el de el ejercicio del poder.

La estructura clásica de la empresa en el sistema capitalista se basa en un mecanismo jerarquizado, con una cabeza pensante y decisoria (los propietarios de la empresa) y un cuerpo proveedor de la mano de obra sin capacidad de pensar ni influencia alguna en las decisiones. En este sistema rígido el trabajador es un mero sujeto pasivo, sin iniciativa, sin opinión y sin decisión, dándose así la paradoja de que la misma persona que puede y debe decidir sobre los problemas más graves del país democrático en el que vive, que elige a sus gobernantes y que les retira su confianza, pierde esas facultades dentro de la empresa, donde deja de ser un ciudadano para pasar a ser una mera máquina del engranaje empresarial.

Esta estructura jerarquizada y autoritaria, sin embargo, va sufriendo modificaciones, va soportando cambios y cada vez es mayor la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa.

Precisamente en julio de 1989 la Comisión Europea aprobó el Estatuto de Sociedad Europea, en el que regula la participación de los trabajadores dentro de la empresa, que debe concretarse en una información regular a los trabajadores y en consultar a los mismos antes de poner en práctica algunas decisiones que afectan al funcionamiento de la empresa.

En concreto, el proyecto establece la consulta a los trabajadores en temas relativos a:

- El cierre o desplazamiento de alguna unidad de producción o de parte de la misma.
- Restricciones, ampliaciones o modificaciones importantes en la actividad de la sociedad.
- Creación de una filial o de una sociedad holding.
- Inicio o fin de la cooperación con otras empresas.
- Modificaciones importantes en la organización de la sociedad.

El proyecto de Estatuto de Sociedad Europea define también el modelo de participación de los trabajadores en la empresa, permitiendo al empresario elegir entre tres opciones:

- Representación de los trabajadores en el consejo de vigilancia o en el consejo de administración.
- Creación de un organismo distinto que represente a los trabajadores.
- Otros modelos que puedan establecer los empresarios y los trabajadores conjuntamente.

En caso de no llegar a un acuerdo sobre el modelo de participación y para no impedir la constitución de la Sociedad Europea, será la dirección de la empresa la que elija la forma de participación de los trabajadores en la sociedad.

Para conocer el grado de participación que conceden los empresarios de Huelva a sus trabajadores se les pregunta sobre cómo se toman las decisiones.

En la tabla 8 se observan las respuestas obtenidas:

Tabla 8

	<u>Total</u>	<u>Varones</u>	<u>Mujeres</u>
- con autoridad y decisión	77,6	75,2	90,6
- sometiéndolas a los órganos de dirección	11,9	14,0	1,6
- sometiéndolas a los órganos de representación	2,8	2,8	3,1
- asambleariamente	5,1	5,6	1,6
- ns/nc.	2,6	2,4	3,1

(Datos en tantos por ciento)

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la muestra.

Resulta nítidamente perceptible el bajo nivel de participación que conceden nuestros empresarios a sus trabajadores, llamando la atención ese 90 % de mujeres empresarias que se definen "autoritarias" y firmes en la toma de decisiones. No es muy alta, como vimos, la participación de la mujer en la actividad empresarial y en esto posiblemente radique su actitud frente a los trabajadores, más que en su simple condición femenina.

La variable que va a modificar estos resultados de forma más contundente es la que se refiere al tamaño de la empresa, como puede observarse en la tabla 9.

Tabla 9

	<u>Autónomos</u>	<u>Hasta 5 trab.</u>	<u>Hasta 50</u>	<u>Más de 50</u>
- autoridad	92,0	82,3	47,9	23,1
- dirección	1,2	6,2	33,3	65,4
- representación	-	1,8	10,4	11,5
- asambleariamente	-	8,0	8,4	-
- ns/nc.	6,8	1,7	-	-

(Datos en tantos por ciento)

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la muestra.

A medida que aumenta el tamaño de la empresa, disminuyen las actuaciones autoritarias y aumentan las participativas, tanto a nivel de órganos de dirección como de representación. Sin embargo, la toma de decisiones en asamblea se producen en las empresas más pequeñas, en aquellas con un número de trabajadores en torno a los cinco.

Según la rama de la actividad económica que desarrollan las empresas, destaca el sector industrial como el único que supera el 50 % de medidas participatorias.

Cauces de información.

¿Qué tipo de información reciben los empleados de la marcha de su empresa?

Tabla 10

	<u>Total</u>	<u>Auton.</u>	<u>5 trab.</u>	<u>50</u>	<u>+ 50</u>
- Ninguna	25,2	36,8	18,6	8,3	11,5
- Sobre temas que les afectan	21,8	3,7	44,2	33,3	19,2
- Situación general de la empresa	13,9	1,2	19,5	35,4	30,8
- De todo tipo	13,0	2,5	17,7	22,9	38,5
- ns/nc.	26,1	55,8	-	-	-

(Datos en tantos por ciento)

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la muestra.

Como puede observarse en la tabla 10, el comportamiento empresarial en lo que se refiere a facilitar información a los trabajadores corre paralelo a los niveles de participación puestos de manifiesto en el anterior apartado. Así, se observa un aumento importante de información a los trabajadores conforme aumenta el tamaño de la empresa.

También, como es lógico, en este apartado sobresalen las empresas industriales con las más altas tasas de información.

Relaciones laborales.

Para conocer cómo son las relaciones laborales en Huelva no es suficiente la perspectiva empresarial, sino que deberíamos atender también a la sindical. Nuestro análisis, sin embargo, atañe tan sólo al empresariado y a su visión, por tanto, de esas relaciones.

Se les pregunta: "¿cómo considera Vd. que son, en general, sus relaciones con sus empleados?", obteniéndose las respuestas que se reproducen en la tabla 11.

Tabla 11

	<u>Total</u>	<u>Auton.</u>	<u>5 trab.</u>	<u>50</u>	<u>+ 50</u>
- Excelentes	22,1	11,0	41,6	18,7	15,4
- Buenas	34,6	7,4	51,3	66,6	73,1
- Regulares	5,4	1,8	6,2	12,5	11,5
- Malas	-	-	-	-	-
- Muy malas	0,6	0,6	-	2,1	-
- ns/nc.	37,3	79,2	0,9	-	-

(Datos en tantos por ciento)

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la muestra.

Llama la atención la ausencia de respuestas a la categoría de "malas relaciones" con los trabajadores y una casi inapreciable cantidad de manifestaciones en el sentido de mantener unas relaciones "muy malas". Las relaciones "regulares" aumentan ligeramente en las empresas de mayor número de trabajadores.

Causas de los conflictos.

Las desavenencias o conflictividad entre empresarios y trabajadores pueden provenir de varias causas, aunque prácticamente se van a reducir, según nuestros empresarios, a motivos salariales y de condiciones laborales.

Tabla 12

	<u>Total</u>	<u>Auton.</u>	<u>5 trab.</u>	<u>50</u>	<u>+ 50</u>
- salario	17,8	4,3	26,5	27,1	46,1
- laborales	11,0	1,8	16,8	22,9	23,1
- caracter	2,5	1,2	4,4	4,1	-
- gestión	2,5	3,1	-	6,2	3,8
- product.	4,2	0,6	8,8	8,3	-
- otros	4,2	0,6	8,8	8,3	-
- ns/nc.	47,3	78,5	23,0	16,6	11,5

(Datos en tantos por ciento)

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la muestra.

En la tabla 12 se observa que a medida que aumenta el número de trabajadores se acentúan los conflictos de tipo salarial o laboral, mientras que aquellos que tienen como causa la relación humana o el control de la productividad o de la gestión se centran en las empresas más pequeñas.

11. CONCLUSIONES PROVISIONALES

La necesaria limitación del espacio disponible en esta publicación deja para una próxima ocasión aspectos ciertamente importantes de las características de nuestros empresarios, como pueden ser su perfil en cuanto a riesgo, preparación, capitalización e iniciativa, su nivel de compromiso con la calidad medioambiental, su valoración de la política económica del Gobierno, sobre todo en las cuestiones que les afectan más directamente: impuestos y política de ayudas a las empresas.

No quisiera concluir, no obstante, sin resaltar como rasgos sociológicos característicos de los empresarios de Huelva su edad media algo inferior a la nacional, su incorporación más reciente a la actividad, su equiparación en cuanto a nivel de estudios y de formación empresarial y el alto porcentaje de empresarios, sobre todo entre los más jóvenes, que aduce como razón de elección de esta actividad la de dar salida a una situación de desempleo.