EL ASOCIACIONISMO EMPRESARIAL ESPANOL EN LA TRANSICION (*)

El propósito del presente trabajo, realizado por Robert Martínez con la colaboración de Rafael Pardo Avellaneda, es ofrecer una caracterización de la dinámica asociativa de los empresarios españoles en los últimos años, tomando para ello como objeto formal el análisis de la principal organización empresarial existente, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), atendiendo especialmente a los tres aspectos que siguen: a) las motivaciones que impulsan a los empresarios a asociarse para la acción colectiva; b) la continuidad versus la discontinuidad y cambio entre las asociaciones empresariales actuales y el sindicalismo vertical, y c) el conjunto de principales relaciones existentes entre la asociación cúpula (la CEOE) y sus asociaciones directamente afiliadas y, a su vez, entre estas últimas y las organizaciones de base y las empresas. Sobre la base del análisis de los anteriores aspectos se propondrán algunas conclusiones acerca del grado de consolidación y naturaleza de las asociaciones empresariales en el marco del actual sistema democrático.

INTRODUCCION: SOBRE LA NATURALEZA DE CEOE

S un tópico bien estableci-do en la literatura contemporánea de Sociología de las Organizaciones el hecho de la aparición, en el conjunto de países caracterizados por las notas de poseer regimenes políticos democrático-liberales y economías de mercado, de unos peculiares actores político-constitucionales al lado de los clásicos sujetos jurídico-constitucionales, referente del derecho constitucional y la politología de corte más o menos clásico (1). La presencia y actuación de aquellos actores en las varias esferas de la vida pública de un país puede estar formalizada en mayor o menor grado, y revestir características o perfiles varios, los principales de los cuales se corresponden con las tipologías pluralista y/o corporatista. Quizá sea prematuro avanzar conclusiones muy fuertes en el caso español acerca del grado de correspondencia existente entre la realidad empíricamente observable y los aludidos modelos (vid. págs. 139 a 200 de este número de PAPELES). Lo que sí puede afirmarse con razonable seguridad es que la CEOE es ya un actor de naturaleza pública que no se deia aprehender ni por la caracterización de mera organización (clásica) de tipo patronal stricto sensu, ni tampoco por la de grupo de presión o lobby (2), aunque puedan aducirse rasgos más o menos acusados de ambas cosas. Por tanto, habrá que atender a las varias dimensiones presentes en el moderno fenómeno asociativo del empresariado español.

Pues, en efecto, en concordancia con lo ocurrido en el conjunto de países europeos, el sistema democrático español ha seguido una evolución que ha incorporado como fenómeno normal la adjudicación de competencias en ciertos subconjuntos económicos o socio-económicos de la política pública a los grupos representativos del mundo del trabajo. Quizás lo más destacable en este sentido sean los macroacuerdos entre empresarios y trabajadores, que han ido adquiriendo mayor legitimidad conforme se ha ido consolidando, a su vez, el sistema democrático. Y, consiguientemente, el tema de las asociaciones empresariales ha ido cobrando mayor relevancia. Resulta sumamente significativo comparar el poco peso y escaso grado de adhesión inmediata que alcanzó el acuerdo bilateral sobre negociación colectiva y relaciones industriales firmado el 10 de julio de 1979 entre la CEOE y la UGT (3), con la mecánica negociadora cuasi-formalizada que llevó, por ejemplo, al Acuerdo Interconfederal de 1983 entre CEOE, CEPY-ME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa), UGT y Comisiones Obreras. Pero, en este corto período de tiempo, el logro que rubricó la conformación de la CEOE como actor de la máxima relevancia en el escenario político y económico-social fue el Acuerdo-Marco Interconfederal (AMI) de enero de 1980, que tuvo la naturaleza de un acuerdo público bilateral entre CEOE v UGT y que abarcaba renglones tan importantes como salarios, productividad, negociación colectiva y conflictividad laboral. Posteriormente, el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE) de junio de 1981 sería firmado, además de por CEOE y UGT, por el Gobierno y Comisiones Obreras. Un análisis que pretendiera explanar exhaustivamente la naturaleza de las actividades de la CEOE en el escenario público debería prestar atención a temas tales como su posición de defensa del sistema de economía de libre mercado en el articulado del texto constitucional, el desarrollo del Estatuto de los Trabajadores, además de sus pronunciamientos acerca de los programas de política económica de los sucesivos gobiernos, el Plan Energético Nacional, la reforma de la Seguridad Social, las negociaciones para el ingreso de España en la Comunidad Económica Europea y un largo etcétera. Nuestro objetivo es aguí más limitado: dar cuenta del progresivo ejercicio de roles de naturaleza bastante plural en la línea de asociaciones homólogas europeas por parte de CEOE, y que hacen hoy de la cúpula empresarial española partenaire imprescindible para la elaboración y/o legitimación e implementación de un conjunto de decisiones públicas acerca de ciertos subconjuntos de materias político-económicas y sociales, y cuyos otros actores principales son la administración y los sindicatos de trabajadores.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) nace, desde un punto de vista jurídico-formal, a finales de junio de 1977, al amparo de la ley reguladora del derecho de asociación de abril del mismo año, esto es, del mismo marco legal que permitió la existencia legal de las organizaciones sindicales. Es un dato fuerte la rápida consolidación del sistema de representación colectiva de los empresarios españoles durante los primeros años del régimen democrático, uno de cuyos indicadores empí-

ricos más relevantes se tiene en el grado de reconocimiento otorgado al mismo por parte de la administración y los sindicatos. que perciben bastante nítidamente que las asociaciones empresariales que confluyen en CEOE tienen la fuerza y desarrollo necesarios para, por ejemplo, lograr importantes grados de adhesión a los macro-acuerdos y también a acuerdos de menor rango (tipo convenios) por parte de la base empresarial. Ahora bien, ¿cuáles fueron las motivaciones y propósitos que impulsaron a los empresarios españoles a asociarse bajo formas modernas? ¿En qué medida se quebró la inercia organizativa v funcional característica de la etapa del sindicalismo vertical? ¿Hasta qué punto y en qué campos consideran los empresarios, y también los líderes de las asociaciones empresariales (en sus varios niveles jerárquicos), que están legitimadas éstas para representar colectivamente los intereses empresariales? ¿Cuál es el grado de consolidación interna alcanzado por el entramado organizativo que converge o cae bajo la cúpula que es CEOE? Tales son los interrogantes que están en la base y recorren como una suerte de hilo rojo las páginas que siguen.

Dos observaciones previas interesa dejar anotadas aquí. La primera de ellas es que si bien no ha de buscarse aquí estudio histórico en sentido estricto de la vida asociativa de las empresas españolas en la etapa inmediatamente antecedente a la Organización Sindical, sí en cambio se ha evitado incurrir en el error, nada infrecuente en análisis sociológicos de rango intermedio y naturaleza sincrónica, de creer que los cambios sociales ocurren sin resto histórico, esto es, sin que las nuevas instituciones, actitudes y di-

námicas alberguen restos o residuos de períodos antecedentes más o menos dilatados. No hay instituciones completamente exnovo más que para ciertos análisis extremadamente formalistas, recusados ya por los clásicos de la Sociología, Por tanto, capítulo central del estudio de la CEOE deberá ser el eje continuidad-discontinuidad con la organización del sindicalismo vertical. Para ciertos aspectos de este capítulo nos hemos beneficiado del importante estudio de Linz y de Miguel acerca de los empresarios ante el poder público, aparecido en 1966. La sedunda consideración tiene que ver con la metodología puesta en obra para la captación de nuestro objeto formal, que ha consistido en privilegiar, frente a cualesquiera vías alternativas (como escrutinio de prensa escrita o documentación tipo estatutos, memorias, etc., de las propias asociaciones empresariales), la indagación directa vía encuesta dirigida tanto a empresarios individuales como a líderes de asociaciones, evaluando la consistencia de las respuestas ofrecidas a ciertos conjuntos de items idénticos o similares por ambos grupos de entrevistados.

Trataremos, pues, la problemática apuntada sobre la base de datos recogidos por encuestas realizadas a lo largo de los años 1981 y 1982. La primera encuesta tuvo lugar en 1981 y estuvo dirigida exclusivamente a los máximos cargos directivos de empresas escogidas aleatoriamente a partir de una muestra estratificada entre cinco provincias y por tamaño de empresa (4). Después de eliminar aquellos casos en que no se consiguió entrevistar a la persona más indicada, y alcanzada la fecha de terminación de la encuesta, la muestra quedó compuesta por 259 individuos, según la dis-

CUADRO N.º 1

LA MUESTRA DE EMPRESARIOS INDIVIDUALES

	M	adrid	Baro	celona	Viz	caya	Val	encia	Se	villa	T	otal
Tamaño de empresa	N.º	%	N. º	%	N. °	%	N. °	%	N. °	_%	N.º	%
Regular (50 a 199 trabajadores)	27	10,4	3 0	11,6	12	4,6	12	4,6	4	1,5	85	32,8
Intermedia (200 a 999 trabajadores)	25	9,7	38	14,7	9	3,5	7	2,5	6	2,3	85	32,8
trabajadores)	36 83	13,9 34,0	35 103	13,5 39,8	9 30	3,5 11,6	7 26	2,7 10,0	2 12	0,8 4,6	89 259	34,4 100,0

(La denominación empresas de tamaño regular para designar a las empresas de 50 a 199 trabajadores se utiliza para subrayar el hecho de que las empresas realmente pequeñas quedan excluídas del estudio que sirvió de base al presente artículo por su peculiar dinámica, sustancialmente distinta de la que es propia de las empresas consideradas).

tribución del cuadro n.º 1. Esos individuos — las *empresas individuales*— constituyen la *base* del entero edificio asociativo empresarial.

El segundo grupo de entrevistados estuvo compuesto por los máximos funcionarios de las asociaciones empresariales, tomándose generalmente como cargo de referencia el de Secretario General o Director Gerente (5). La encuesta entre líderes de asociaciones sólo se realizó entre asociaciones de Madrid, Barcelona y Vizcava. Después de un escrutinio cuidadoso de los afiliados directos sectoriales de la CEOE, anotamos para 1981 la existencia de 71 afiliados sectoriales válidos a la cúpula (6). De las setenta y una asociaciones directamente afiliadas, sesenta y seis estaban ubicadas en las tres provincias de la encuesta. De estas pudieron realizarse 58 entrevistas. lo que representa el 88 por 100 (7).

Para la muestra de asociaciones indirectamente afiliadas se hizo una selección al azar entre las asociaciones miembros de los afiliados territoriales de la CEOE en Madrid y Barcelona, esto es, de la Confederación Independiente de Madrid de la Pequeña, Mediana v Gran Empresa (CEIM) v de Fomento del Trabajo Nacional (8). No pudo aplicarse procedimiento aleatorio en Vizcaya debido a las divisiones allí existentes entonces en el mundo empresarial, no sin correspondencia con el grado de disenso que caracterizaba al País Vasco por aquellas fechas en diversos planos. Por lo que al mundo empresarial se refiere, las divisiones en el caso vizcaíno tenían su manifestación organizativa en la competencia entre la Confederación General de Empresarios de Vizcaya (CGEV), encabezada por Luis Olarra y afiliada a la CEOE, y el Centro Empresarial de Vizcaya, liderado por Gonzalo Artiach y que se consideraba continuador del Centro Industrial de Vizcaya, fundado en el siglo pasado, aspirando a integrarse en la CEOE, quizás a través de una patronal vasca a nivel de todo el País Vasco - cuyo nacimiento, además de controvertido, resultó truncado en aquel año de referencia dada la negativa de la CGEV a participar en el proyecto. Las diferencias entre ambos grupos empresariales tienen que ver con varios factores, entre los que cabe señalar aquí la diversa visión sobre el desarrollo autonómico del País Vasco, diferencias económico-sectoriales (en concreto, consecuencia de la problemática del sector del metal) y también de liderazgo. En consecuencia, los afiliados de la CGEV tenían en 1982 la doble afiliación indirecta (territorial y sectorial) característica de la mayor parte de España, en tanto que los afiliados del Centro eran afiliados indirectos de la CEOE en su calidad de afiliados a asociaciones sectoriales de ámbito estatal. (Dicho sea entre paréntesis, en el período subsiguiente al de realización de la encuesta de nuestra investigación se han registrado importantes avances en la unidad de los empresarios vascos).

Dada la aludida difícil situación vizcaína, sólo se pudo conectar con aquellas asociaciones más activas públicamente. Aunque sólo se trate de 13 organizaciones de la muestra, consideramos indiscutible la validez de los datos obtenidos, dados la alta concentración industrial de Vizcaya (9),

el carácter de élite del estudio, así como el hecho de que todas las sectoriales de importancia estén incluidas entre esas trece (10).

Aunque el número total de asociaciones es reducido, como puede verse en el cuadro n.º 2, hay que tener presente que en el caso de los afiliados directos sectoriales de la CEOE, con un 88 por 100 ubicados en la zona del estudio (y que constituyen el 82 por 100 de los afiliados directos en toda España), nos aproximamos más al universo potencial que a una muestra.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales es una organización compleja que alberga bajo su techo múltiples y, en ocasiones, solapados niveles organizativos, todos los cuales remiten y descansan en última instancia - a través de una cadena de mediaciones más o menos larga- en los afiliados de base las empresas individuales. Parece conveniente, por tanto, ofrecer un boceto de los lineamientos estructurales del entero edificio cúpula que es la CEOE, previamente a abordar más analíticamente los temas objeto del presente artículo.

Una primera aproximación acerca de qué sea la CEOE puede quizás conseguirse bastante económicamente aduciendo las consideraciones que siguen, extraídas de una publicación de la propia cúpula empresarial dirigida a potenciales empresarios miembros: «la actuación de una empresa se ve determinada por dos tipos de problemas diferentes derivados de su enclave en un territorio concreto y de su actividad propia de un sector de producción (...). Para tener abierto ese doble plano de representación (territorial y sectorial) la empresa debe afiliarse en una organización sectorial de su territorio. Esta organización estará a su vez integrada en la territorial provincial (miembro de la CEOE) y en la sectorial nacional (miembro de la CEOE). Cuando no exista la sectorial del territorio, las empresas deben tratar de promocionarla v. mientras tanto, afiliarse directamente a la intersectorial del territorio y a la nacional del sector». Pero seguramente el dúplice carácter organizativo-formal de la CEOE puede ilustrarse mejor recurriendo a dos organigramas básicos.

El primero de ellos muestra que la CEOE es una confederación compuesta de unidades organizativas de menor rango y a la cual no pueden afiliarse (stricto sensu) directamente empresas individuales. La CEOE viene a ser entonces la cúpula asociativa que rema-

ta todo un entramado organizativo. En la Memoria del año 81 (que fue la tomada como referencia para la realización de nuestra investigación) figuraban 77 asociaciones sectoriales (en su mayor parte de ámbito estatal) y 44 territoriales (o sea, intersectoriales). De estas últimas, 42 se extendían en sólo una provincia. mientras que 2 eran más bien regionales que provinciales, Fomento del Trabajo Nacional, abarcando a las cuatro provincias catalanas, y la Confederación Canaria de Empresarios, cubriendo las dos provincias del archipiélago. Figuraba además en renglón asociativo especial CEPYME, atendiendo a sus particularidades (intersectorial de ámbito estatal), refleio de las cuales fue el estatuto especial de marzo de 1980 en virtud del cual se daría su afiliación a CEOE. Todos los años se registran algunas altas y bajas: en concreto, en 1985 habría que corregir al alza aquellos datos, siendo ahora 114 las asociaciones sectoriales y 48 las territoriales. En todo caso, estos dos grupos de organizaciones son los directamente afiliados a CEOE. Las cifras del número de empresas (que bien pueden calificarse como la «circunscripción electoral» de base de la CEOE) cambian también de año en año. Es sabido que, en general, organizaciones de todo tipo, como partidos políticos, sin-

CUADRO N.º 2

LA MUESTRA DE LIDERES DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES

	M	adrid	Bar	celona	Viz	caya	7	otal
Afiliados	N. °	%	N. º	%	N.º	%	N.°	%
Directos	52	45,2	6	5,2	_	_	58	50,4
Indirectos	21	18,3	23	20,0	13	11,3	57	49.6
Total	73	63,5	29	25,2	13	11,3	115	100,0

ORGANIGRAMA 1 ESTRUCTURA DE LA C.E.O.E.

C.E.O.E. ORGANIZACIONES TERRITORIALES INTERSECTORIALES ORGANIZACIONES SECTORIALES (Ambito nacional) (Ambito provincial o superior) Organizaciones de ámbito inferior ORGANIZACIONES DE BASE **EMPRESAS**

dicatos, asociaciones profesionales y también asociaciones empresariales, publican cifras no excesivamente precisas del número de sus afiliados. En 1981 la CEOE declaraba afiliar (indirectamente) a 1.250.000 empresas, lo que representaría el 80 por 100 del empleo total a nivel nacional, mientras que para 1982 afirmaban afiliar 1.300.000 empresas, totalizando el 75 por 100 del empleo total. Dada la compleja estructura de la CEOE, el analista debe tratar tales cifras con alguna cautela.

La descripción formal de la estructura de CEOE no se agota con el empleo del criterio de la modalidad de vinculación de los miembros a la cúpula que da el par afiliación directa versus afiliación indirecta. Tal criterio ha de ser cruzado con el diverso de la cualidad de los socios que sirve para establecer una partición entre asociaciones de base (aquellas que afilian empresas directamente) y asociaciones de asociaciones (que no afilian empresas sino otras organizaciones de menor rango). Poseer la nota «ser-organización-debase» no implica, por tanto, afiliación indirecta a la cúpula (de hecho, la mayoría de los afiliados directos de carácter sectorial a la CEOE son asociaciones de base, no intermedias), así como tampoco «ser-organización-intermedia» conlleva la afiliación directa a la cúpula (aunque quizás convenga señalar que entre las asociaciones sectoriales y territoriales - directamente afiliadas a la CEOE sí hay una importante minoría que son asociaciones intermedias). La realidad asociativa es consiguientemente bastante más compleja que la exhibida por el primer organigrama ofrecido. Nuestro segundo organigrama pretende ejemplificar mejor el modelo organizativo diferenciado que vincula empresas individuales a la

cúpula. El ejemplo ilustra la forma en que una hipotética empresa constructora barcelonesa podría estar afiliada a la CEOE.

Según el organigrama, nuestra imaginaria constructora está afiliada a la FEC (Federación Empresarial de la Construcción de Barcelona), pero inmediatamente se observa que la tal empresa no está afiliada directamente a la FEC. sino a través de las constructoras asociadas en gremios u otras organizaciones de menor rango, y que son las que constituyen colectivamente la FEC. De acuerdo con los criterios generales clasificatorios establecidos más arriba. podríamos identificar a la FEC como asociación intermedia, y a los gremios y otras unidades constituyentes como asociaciones de base (afiliando directamente a las empresas constructoras). La FEC está afiliada a la CNC (la Confederación Nacional de la Construcción), que junto con la Confederación del sector metal (CONFE-METAL) representan las dos sectoriales directamente afiliadas a la CEOE de mayor importancia (11). Dado el peso del sector en Barcelona, la asociación provincial de la construcción (la FEC) es una asociación intermedia. En provincias más pequeñas, las asociaciones constructoras provinciales serán, en cambio, asociaciones de base. En cualquier caso, ambos tipos de sectoriales provinciales estarán afiliadas a la CNC. También tendrán afiliación a ésta otras asociaciones subsectoriales de ámbito estatal, como la asociación de productores de hormigón o la de manufactureros del vidrio. Se observa, pues, que la CNC tiene en su seno tanto afiliados definidos territorialmente (el caso de la FEC, por ejemplo) como otros definidos por subsector o rama (del sector) de la construcción: afilia asociaciones de base y asociaciones intermedias. En este aspecto, la CNC se aproxima bastante —al igual que CONFEMETAL— al mismo modelo, si bien a menor escala, propio de la cúpula CEOE.

La Confederación Catalana de Construcción (CCC), compuesta por las sectoriales provinciales de la construcción de cada una de las cuatro provincias catalanas, asume el rol de intercolutor regional del sector dentro de Fomento del Trabajo Nacional — el cual se aproxima también al modelo CEOE, aunque a escala regional catalana. La CCC defiende y promueve los intereses del sector en toda la zona frente a la *Generalitat* y el conjunto de instituciones autonómicas.

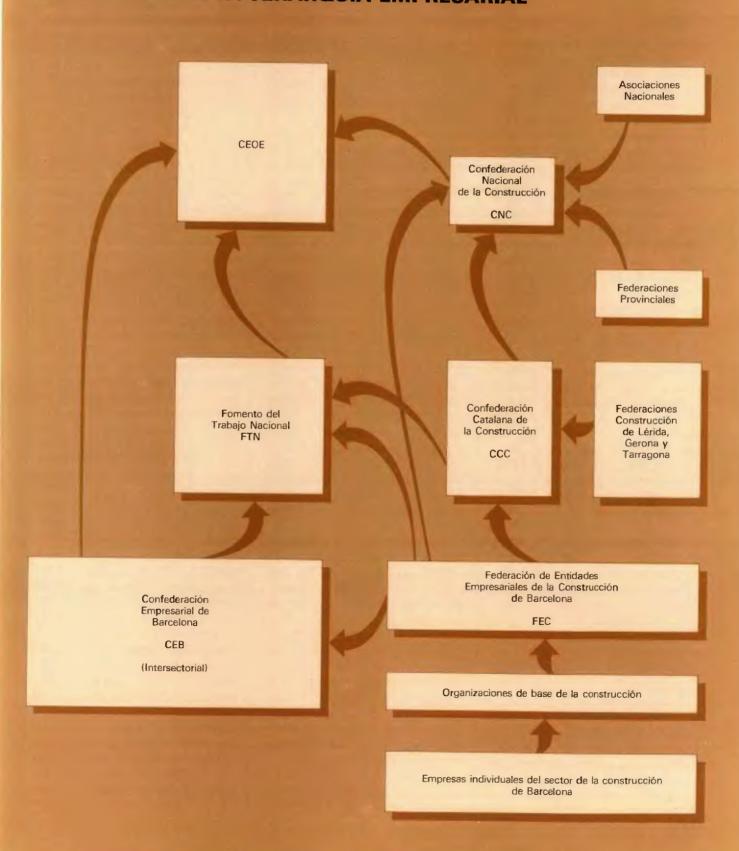
La FEC está afiliada directamente tanto a Fomento como a la CEB (la Confederación Empresarial de Barcelona), también afiliada de Fomento. La CEB, asociación intersectorial provincial de Barcelona, es, en realidad, una asociación en gran medida artificial e inoperante, cuya principal función parece consistir en dotar a Fomento de una (aparente) simetría representativa territorial de Barcelona vis a vis las intersectoriales provinciales de Tarragona, Lérida y Gerona, que sí son, en cambio, organizaciones totalmente genuinas. Las actividades de carácter intersectorial para la provincia de Barcelona son desarrolladas en gran medida por la propia cúpula regional (Fomento). Este fenómeno de organizaciones constituidas formalmente pero inactivas en la realidad dista de ser caso único, repitiéndose en algunos otros sectores y zonas. Finalmente, las asociaciones intersectoriales para las varias provincias catalanas están, al igual que Fomento, afiliadas directamente a la CEOE.

El segundo organigrama recién comentado ilustra el hecho de que una misma empresa posee una representación múltiple, a través de variados y, en ocasiones, solapados, niveles asociativos, dotados de distintos grados de legitimidad organizativa y representativa. En cualquier caso, las varias organizaciones que, escalonadamente, van componiendo la jerarquía asociativa acaban justificándose - esto es, obteniendo su legitimación - en idénticos miembros de base, como la pequeña constructora barcelonesa en el ejemplo propuesto. Dado el solapamiento que se produce entre distintas organizaciones, no es infrecuente la existencia de asociaciones formalmente diferenciadas y con representantes elegidos (más o menos) autónomamente, pero con directrices y estructuras burocráticas comunes, lo cual aconseja obviar la compleja tarea de llevar a cabo un análisis de staff o de desembolsos con el propósito de establecer comparaciones precisas entre los varios niveles jerárquicos.

La CEOE apoya el desarrollo de las dos columnas principales de su sistema representativo, fomentando la doble afiliación de cada miembro de base (las empresas individualmente consideradas), tanto a una sectorial como a una territorial, aunque, como hemos tenido ocasión de ver a propósito de la constructora barcelonesa, una misma empresa puede quedar implicada, de una forma u otra, en muchas organizaciones. Un testigo particularmente calificado para ello --por su labor de publicista temprano del movimiento asociativo empresarial en España –, Julio Pascual, actual secretario general de CON-FEMETAL, manifestaba en 1982 que «nuestras circunstancias, y la urgencia entre ellas, nos obligaron a que, sin tener aún desarrolladas en su plenitud las organizaciones de base ni las intermedias, tuviéramos que poner en pie el todo. Así fue que, sobre el alumbramiento de algunas organizaciones sectoriales y algunas territoriales, y tras unos meses de intensos trabajos en la comisión gestora constituida en el segundo trimestre de 1977, diéramos nacimiento solemne a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, tres meses antes de que el año 1977 acabara. A partir de ese momento, el trabajo organizativo empresarial tuvo que ir en paralelo en una doble dirección. Por una parte, había que robustecer esa cúpula recién creada, para podernos ofrecer y hacernos valer como interlocutores generales del gobierno v de los sindicatos. Y, por otra parte, teníamos que desarrollar las organizaciones territoriales y las organizaciones sectoriales, por una doble exigencia: había que coordinar los esfuerzos empresariales de las nacientes organizaciones de base, para dotar adecuadamente de servicios a las empresas, y había también que dar coherencia al conjunto, evitando que la relativa robustez de la cúpula flaqueara en ausencia de sólidos pilares» (12). La necesidad de potenciar el desarrollo de las organizaciones de base y de las intermedias, a fin de equilibrar base y vértice de la pirámide asociativa empresarial, habida cuenta del rápido y desigual despliegue experimentado por el movimiento asociativo empresarial en España, es por lo común mayor en la vertiente territorial, dada su mayor debilidad frente a la sectorial (si bien pueden aducirse importantes excepciones, como el mismo Fomento). En algunos casos las asociaciones territoriales de ámbito provincial son creaciones algo artificiales impulsadas desde

la cúpula, en lugar de surgir de la base. En 1981 no existían intersectoriales (esto es, territoriales) cubriendo todas las provincias españolas. Cuatro años más tarde CEOE cuenta ya con 48 organizaciones territoriales. Un procedimiento para fortalecer las territoriales puesto en obra por CEOE consiste en la integración en aquellas de otras asociaciones afiliadas directamente a la CEOE. El eiemplo más relevante que puede aducirse es quizás el de la Asociación Española de la Banca (AEB) que está afiliada a la mayoría de las provinciales intersectoriales, apoyándolas con sus contribuciones económicas (difuminando también así en alguna medida su peso económico dentro de la cúpula), aunque no participa activamente en todas esas intersectoriales. Con todo, el principal desarrollo de la vertiente territorial de CEOE, concretamente a escala regional, tiene que ver con el proceso en marcha de redistribución (o reorganización) del poder político-administrativo en España, con la consiguiente irrupción en el escenario políticoeconómico de instituciones autonómicas de ámbito regional, la formalización de élites políticoadministrativas regionales, etc., que exigen del mundo empresarial constituirse como interlocutor en posición simétrica respecto a aquellos. Por ello, conforme vaya profundizándose el traspaso de competencias efectivas a las Comunidades Autónomas, cabe esperar un avance en la regionalización de las organizaciones empresariales. Tal tendencia fue recogida va por CEOE en su Memoria de actividades del año 83, en que se decía: «se ha prestado una atención especial al desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones territoriales de ámbito de comunidad autónoma, hoy en día ya en funcionamiento y en claro

ORGANIGRAMA 2 APLICACION DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA BARCELONESA A LA JERARQUIA EMPRESARIAL



proceso de consolidación en la práctica totalidad de las regiones españolas» (13).

Formalmente quizás convenga notar - para evitar incurrir en homogeneizaciones engañosasque la compleja estructura de CEOE recién expuesta encubre situaciones bien diversas. Por ello. al abordar ciertos temas del asociacionismo empresarial desde el punto de vista del empresario individual hay que tener presente que exiten casos significativamente distantes: así, comparar la vida asociativa de nuestra pequeña constructora barcelonesa, tan alejada de la cúpula como ilustraba el organigrama, con la propia de una de las siete empresas refinadoras de petróleo, afiliadas a su propia sectorial, que está ya directamente afiliada a la cúpula, es muy problemático en algunos aspectos. Y huelga decir que los recursos con que cuentan las diversas asociaciones varían también muy significativamente.

1. SOBRE LA LOGICA ASOCIATIVA DE LOS EMPRESARIOS ESPAÑOLES

Buena parte de la literatura sobre las motivaciones y/o las razones que llevan a los empresarios individuales a la acción colectiva ha subravado el carácter «reactivo» del asociacionismo empresarial. Estudios sobre la Confederation of British Industry, la Confédération Générale de la Production Française, el Bundesverband der deutschen Industrie, la National Association of Manufacturers estadounidense, así como investigaciones acerca de los casos de otros varios países europeos, califican al empresariado de «organizador tardío» en relación a los trabajadores. Tradicionalmente, las colaboraciones - covunturales o durables - entre empresarios lo han sido de cara a la consecución de objetivos directamente relacionados con el mercado, señaladamente la limitación de la competencia entre ellos. Cuando utilizamos la expresión «organizadores tardíos» o adjetivamos como de tipo «reactivo» las motivaciones empresariales para la acción colectiva, el universo del discurso está limitado al fenómeno, típicamente contemporáneo, de la incorporación colectiva del grupo social formado por los empresarios a campos políticos (públicos, en sentido lato) o de naturaleza no primariamente económico-mercantil. Las mencionadas expresiones no ocurren, pues, en el interior de un discurso referido a los temas de la representación de los empresarios en cuanto productores (stricto sensu) o a sus intentos de organizar el mercado, sino al más reciente fenómeno de su representación integral (como actor político-social) como empleadores, presupuesto para su acceso a ciertos circuitos de elaboración y aplicación de políticas públicas referidas primariamente a temas de naturaleza económica y/o social.

En el plano del mercado, los grupos sociales que controlan el capital disfrutan de ventajas naturales respecto a los grupos expresión de los restantes factores de la producción. En los campos políticos de un sistema democrático -en el que los distintos actores sociales suelen estar organizados para la defensa de sus intereses -es plausible postular que el grupo social representativo del capital continúe detentando un cierto grado de ventaja. Sin embargo, hace varias décadas que se llegó a una situación en la cual actividades restringidas estrictamente al mercado no logran ya los resultados esperados. Es a partir de ese momento histórico cuando los empresarios se organizan solidariamente para proyectar formalizadamente sus intereses al plano político-público. Tal tipo de incorporación pública a la escena política, motivada externamente por las limitaciones de la mera manipulación de los resortes económicos tradicionales, es fenómeno normal e incluso típico de los sistemas pluralistas contemporáneos. Más específicamente pueden aducirse - siguiendo al líder del movimiento asociativo empresarial en España anteriormente citado - los factores que siguen para explicar el fenómeno de la participación empresarial en Europa: «En primer lugar, el grado de intervención del Estado en la vida económica ha crecido fuertemente hasta alcanzar elevadas proporciones, lo cual ha impuesto a los empresarios europeos la necesidad de dotarse de las instituciones adecuadas para hacerse representar debidamente ante los gobiernos y las fuerzas políticas. En segundo lugar, en la realidad europea ha cobrado relieve progresivamente la circunstancia de que, en las negociaciones laborales, la contraparte de los empresarios está constituida por organizaciones sindicales poderosas, a todos los niveles, lo cual ha exigido de los empresarios dotarse también de instituciones de representación fuertes. Además, y ésta es una tercera razón ligada a las dos anteriores, el creciente intervencionismo estatal y la aparición de organizaciones sindicales poderosas han aconsejado a los empresarios europeos la formación de grupos poderosos de presión que, con sus actuaciones, compensen los importantes efectos de las presiones interesadas de los demás, de signo contrario. En cuarto lugar,

el fracaso de los modelos de política económica vigentes hasta hace poco y el alcance que la crisis económica ha adquirido en toda Europa están imponiendo la búsqueda de soluciones para salir de la misma que, cada vez más. necesitan basarse en la concertación entre la representación de los obreros y la representación de los empresarios. Finalmente, la creciente complejidad de los problemas económicos, laborales y fiscales, en las sociedades avanzadas, ha aconsejado a las empresas disponer de especialistas altamente cualificados en estos campos que, generalmente, están fueran del alcance de las mismas, individualmente consideradas» (14).

Pues bien, nuestras entrevistas con líderes asociativos corroboran la dificultad en delimitar en la actualidad (por la presencia de las agencias estatales en la regulación e intervención en el proceso económico) de forma nítida, como si de conjuntos disjuntos se tratase, la distinción entre actividades relacionadas directamente con el mercado y representación empresarial de propósito no directamente económico. Podemos afirmar que varias de las organizaciones encuestadas se orientan principalmente (aunque no exclusivamente) hacia actividades en el mercado, y otras tantas han ido evolucionando hacia temáticas más amplias desde modelos que eran originariamente más puramente económicos. En todo caso, es presupuesto del presente trabajo la imposibilidad de divorciar funciones colectivas dimanantes de la representación empresarial en cuanto empleadores (focalizándose en temas como relaciones industriales y representación frente a la administración). de funciones colectivas primariamente relacionadas con el mercado. No se necesita mayor abundamiento para convenir, por lo demás, que el objetivo último de toda actividad colectiva empresarial de alguna entidad es que tenga, en la forma que sea, un efecto positivo en el mercado.

El anteriormente aludido carácter reactivo del asociacionismo empresarial -documentado en otros países- denota centralmente el fenómeno de incorporación a la acción colectiva como reacción frente a la previa acción colectiva de los trabajadores, motivadora de la superación de las inclinaciones individualistas que típico-idealmente caracterizan a los empresarios. Existen razones que explican la temprana organización de los trabajadores (como la vulnerabilidad individual y menor flexibilidad de opciones propias de ese grupo social), y un asociacionismo empresarial posterior (por ejemplo la mayor movilidad y plasticidad del factor capital y de quienes individualmente lo poseen o controlan). Julio Pascual se ha referido al nacimiento de CEOE señalando como circunstancia básica del proceso «la urgencia» motivada por «la necesidad de contribuir a vertebrar la sociedad española y a establecer los cauces para el diálogo con unas organizaciones sindicales que, salidas de la clandestinidad, estaban cobrando un protagonismo creciente en la vida pública española» (15).

Si de esas consideraciones generales pasamos a examinar la evidencia empírica disponible para el caso español, hay que constatar la pluralidad de motivaciones que llevaron a los empresarios individuales a afiliar sus empresas a la cúpula — CEOE— (16). Puede establecerse una partición del conjunto formado por los empresarios entrevistados en cuatro grupos principales, a saber: a) el

de quienes adujeron motivaciones externas o políticas; b) el de quienes percibían como «lógico o normal» la afiliación de sus empresas a la cúpula, y/o resaltaban la existencia de algunos incentivos selectivos; c) el de aquellos que manifestaban interesarse estrictamente por sus asociaciones de base, y no por la cúpula y d) el de quienes decían no estar afiliados (a través de sus asociaciones de base) a cúpula alguna.

a) El 26 por 100 de las empresas adujeron razones clasificables como motivaciones externas o políticas, señaladamente el nivel de conflictividad laboral y/o el resurgimiento del sindicalismo, políticas economicas lesivas, el incremento de regulaciones burocrático-administrativas, o algún otro tipo de actuación y/o inacción del Estado con consecuencias negativas sobre el anterior Umwelt al amparo del cual habían nacido o se habían desarrollado las actividades empresariales. Si desagregamos ese 26 por 100, nos encontramos con que una cuarta parte especificó como motivo para su afiliación empresarial los niveles de conflictividad alcanzados y/o la necesidad de crear un interlocutor empresarial para tratar con los sindicatos y la administración pública. Más de dos tercios mencionaron específicamente la transición política como motivación para apoyar el surgimiento de ese interlocutor válido. Aunque es obvio que esto se correlaciona positivamente con el crecimiento de la conflictividad, no deja de ser sumamente significativo el elevado porcentaje que subrayó el rol como «actor político» de la cúpula empresarial en el marco del naciente sistema pluralista.

b) El 15 por 100 de los empresarios contestaron en términos

CUADRO N.º 3

MOTIVACIONES PARA LA AFILIACION A LA ASOCIACION CUPULA

		Tamaño				Provincia			Total
	R.	ı.	G.	М.	В.	VZ.	VA.	S.(*)	
Razones políticas o motivaciones							4		
externas	19,7	17,1	40,5	36,4	24,5	23,1	4,2	27,3	26,3
«Lógico, normal» o por incentivos									
selectivos	5,3	15,8	23,8	16,9	18,4	3,8	12,5	9,1	15,3
Por contactos personales	7,9	6,6	6,0	10,4	3,1	7,7	12,5	0,0	6,8
Interesado sólo en su organización	-								
de base	31.6	28.9	14,3	10,4	28,6	26,9	50,0	27,3	24,6
Continuidad o inercia	7,9	6,6	7,1	13,0	4,1	11,5	0,0	0,0	7,2
No afiliado	25,0	19,7	3,6	9,1	17.3	19,2	20,8	27,3	15,7
No sabe/no contesta	2,6	5,2	4,8	3,9	4,1	7,6	0,0	9,1	4,3
	(76)	(76)	(84)	(77)	(98)	(26)	(24)	(11)	(236)

(*) La equivalencia de las letras es la siguiente:

R: regular; I: intermedia; G: grande; M: Madrid; B: Barcelona; VZ: Vizcaya; VA: Valencia; S: Sevilla.

ambiguos tales como que la afiliación era «lo normal», «lo natural», etc., o especificaron algunas dimensiones selectivas que sirven para incentivar la afiliación. Tales incentivos selectivos son los servicios suministrados por las asociaciones y que benefician exclusivamente a sus afiliados. Ejemplos destacados de los mismos son la publicación de estudios estadísticos acerca del sector o el asesoramiento laboral y fiscal.

Sin embargo, del total de la muestra sólo el 3 por 100 adujo específicamente incentivos selectivos, lo cual refleia, en buena medida, el hecho de que los servicios suelen ser actividad de las organizaciones de base y no de los niveles superiores, estando la pregunta referida expresamente al nivel de la cúpula empresarial. Con todo, este tema puede servir para dar entrada a una disgresión acerca de la crucial dimensión del asociacionismo representada por la dicotomía incentivos selectivos versus beneficios colectivos, cuya utilidad reside en facilitar un análisis del grado de consolidación logrado por las asociaciones empresariales en el año de referencia de la investigación (1982), y también, en contribuir a explicar la caracterización reactiva del asociacionismo empresarial.

El beneficio colectivo más relevante procurado por las asociaciones se deriva del Estatuto de los Trabajadores que, a tenor de los artículos 82 y 87, concede a muchas asociaciones (y sindicatos) reconocimiento público en calidad de representantes legítimos para la negociación de convenios colectivos, ulteriormente obligatorios para todas las empresas del sector y ámbito geográfico de que se trate, con independencia de la afiliación o no de las mismas a la asociación reconocida como negociadora (17). Dadas las previsiones legales del Estatuto v la propia práctica, la actividad negociadora de las asociaciones beneficia tanto a las que han

pagado sus cuotas como a las que no lo han hecho. Se tiene aguí, por tanto, un ejemplo del dilema del «polizón» (o free-rider) analizado por Mancur Olson en su importante obra The Logic of Collective Action (18). La tesis principal de Olson se basa en un cuidadoso análisis del comportamiento racional del individuo frente a la colectividad. Análogamente a lo que ocurriría con el Estado, que no se podría financiar por las contribuciones voluntarias de sus ciudadanos, toda gran organización tiene que procurar producir incentivos selectivos que reviertan exclusivamente a sus socios, además de, por supuesto, generar beneficios colectivos. De lo contrario, al percibir que la suma de sus esfuerzos (o contribuciones) individuales a los de la colectividad no influyen significativamente en la cantidad de los beneficios colectivos producidos por una organización, una postura totalmente racional por parte del individuo sería gozar del fruto común producido y, a la vez, conservar los recursos propios: «Tomemos, por ejemplo, un grupo de empresas o de trabajadores pertenecientes a cualquier sector y que presionan para conseguir una legislación que les sea especialmente favorable. Si su presión tiene éxito y obtienen la mencionada legislación favorable, todas las empresas y trabajadores de la categoría de que se trate se beneficiarán de ella, hayan contribuido o no a dicha actuación. Análogamente, cuando a través de una actuación colectiva se pretende restringir la oferta, y por tanto elevar determinado precio o salario por encima de los niveles competitivos, ese precio o salario más elevado que resulta estará a disposición de todo vendedor de dicho mercado, hava o no participado en esa actuación. De esa forma, el sujeto que se comporta racionalmente y que está integrado en un gran grupo, normalmente no actuará de un modo voluntario en pos del interés colectivo de su grupo. Se llega, con ello, a que los grupos compuestos de individuos racionales no actuarán espontáneamente en su interés propio. Los grupos amplios podrán actuar de forma colectiva únicamente si son capaces de prever cuáles son aquellos «intereses particulares», o premios y castigos individuales, que animarían a contribuir a los costes de dicha actuación colectiva a los suietos que, en cualquier caso, se beneficiarían automáticamente de ella» (19). Desde luego, es pauta característica de las grandes organizaciones el desarrollo, junto a incentivos selectivos, de poderes de sanción contra miembros de «conducta desviada» o frente a los no-afiliados. Pero también pueden encontrarse contratendencias contrarrestantes del modelo abstracto de «conducta racional»: así, por ejemplo, el individuo frecuentemente colaborará con la colectividad —a pesar de que ello sea «a-racional» desde el punto de vista teórico - consciente de que si todos se inhibieran no se alcanzaría el resultado común deseado (el beneficio colectivo). En un trabajo posterior a The Logic..., Olson reconoce el papel de la información sobre un beneficio colectivo como un beneficio colectivo en sí (20). Puede añadirse que la forma y posibilidades de acceder a la información sobre un beneficio colectivo como, por ejemplo, el desarrollo de negociaciones de convenio. también es relevante, pudiendo llegar a constituir un incentivo selectivo. Nuestra encuesta entre empresarios y líderes asociativos evidencia la importancia concedida por ambos grupos al hecho de que el empresario individual disponga de los últimos datos sobre el proceso de negociación del convenio. Incluso el pequeño empresario, para el cual no representa función de utilidad alguna el tener noticia previa del curso negociador, expresó un marcado interés en disponer de la fuente informativa. Es decir que, incluso en sectores caracterizados por el dominio de unas pocas y activas grandes empresas, los pequeños empresarios valoraban, por lo general, positivamente el disponer de información «al día».

Podemos concluir la presente disgresión acerca de la problemática beneficios colectivos versus incentivos selectivos notando que el grupo caracterizable como más «reactivo» es el que pone el énfasis en la producción de beneficios colectivos. El sentirse amenazado o el ser inducido a participar en la acción colectiva por factores externos (versus aquellas motivaciones internas ancladas en una racionalidad puramente instrumental), impulsa a contribuir al esfuerzo común, incluso

cuando sumar (o alternativamente, negar) los esfuerzos de uno —de cada individuo — a los de la colectividad no pueda afectar, desde el enfoque racional en términos de costes-beneficios, al resultado alcanzable.

c) Un 25 por 100 de los encuestados, aún reconociendo la incorporación de sus empresas a la entera jerarquía asociativa, negaron interesarse en la afiliación indirecta a la cúpula implícita en su afiliación a un nivel inferior. Expresaron interés sólo a nivel de sus asociaciones de base, que son abrumadoramente asociaciones locales de carácter sectorial. La inmensa mayoría de las empresas tienen su afiliación a la CEOE a través de tales tipos de sectoriales pequeñas; pocas empresas están en la posición de las siete refinadoras del petróleo, que forman una asociación sectorial estatal sin adicional intermedia, y que tienen acceso casi directo a la cúpula. Frente al anterior 26 por 100 (al que nos hemos referido en el apartado a) de empresarios que manifestaron su sentimiento de afiliación a la cúpula, representativo de un importante núcleo de empresarios conscientes del impacto agregado obtenido por la decisión individual de afiliarse e implicarse en la acción colectiva, aquí tenemos, en cambio, otra cuarta parte de la muestra que ni se interesa por tal impacto agregado ni quizá se siente afiliada a la CEOE en sentido estricto.

d) Finalmente, tenemos un 16 por 100 que sostuvo no estar afiliado a la cúpula (CEOE). Manifestación que puede ser compatible con las tres conjeturas que siguen: una parte está afiliada a pequeñas sectoriales no integradas efectivamente en la cúpula; otros estarán afiliados a pequeñas sectoriales sin participar activa-

mente en las mismas, lo cual explica que ignoren la incorporación de éstas en la jerarquía asociativa y, finalmente, un tercer grupo puede estar compuesto de individuos que si bien conocen la afiliación de sus organizaciones de base a la cúpula no se sienten obligados respecto a élla.

El cuadro recién esbozado de motivaciones de las empresas para afiliarse a la asociación cúpula es susceptible de un mayor afinamiento y diferenciación atendiendo a tres sub-variables, a saber, la valoración de los sindicatos por los empresarios, el tamaño de las empresas y la localización regional de las mismas.

Valoración de los sindicatos y carácter del asociacionismo empresarial

El examen de las respuestas a las alternativas ofrecidas a los empresarios para que evaluasen el grado de responsabilidad de los sindicatos permite mostrar que la actividad obrera —o, al menos, lo que se percibe como tal— es el factor determinante que está en la base de lo que hemos llamado carácter «reactivo» del asociacionismo empresarial.

El grupo de empresarios que opinan que los sindicatos han actuado irresponsablemente son los más caracterizables como «reactivos». Puede observarse en el cuadro de doble entrada n.º 4 que casi un tercio (el 31,9) de los empresarios que califican las acciones sindicales como «poco responsables» habían aducido «razones políticas o externas» para afiliarse a la cúpula, esto es, nuestro renglón de motivaciones más «reactivo». Ese porcentaie alcanzó un 44,1 por 100 entre los que evaluaron las actividades sindicales como «muy poco responsables», correspondiéndose también con el grupo empresarial «reactivo». En cambio un 38,9 por 100 de los empresarios, a quienes no causan preocupación alguna

las actividades sindicales, calificándolas como «muy responsables», se corresponde precisamente con quienes afirmaron no estar afiliados a cúpula empresarial alguna. Porcentaje que va reduciéndose — en el mismo grupo declarándose «no afiliados» — conforme se avanza en la escala de menos a más descontento con los sindicatos, alcanzando tan sólo un 8,8 por 100 entre los que los adjetivan como «muy poco responsables».

Si se tiene en cuenta que el terreno en el que destacan más las actividades de la CEOE es en el laboral, y examinados los datos, puede concluirse que la no afiliación parece no ser alternativa viable para la inmensa mayoría de empresarios a quienes preocupan las acciones sindicales. Consiguientemente, los porcentajes más elevados de empresarios interesados sólo en sus organizaciones de base se dan entre quienes consideran a los sindicatos como «bastante» o «poco res-

CUADRO N.º 4

EVALUACION DEL GRADO DE RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS Y LAS MOTIVACIONES DE LOS EMPRESARIOS PARA LA AFILIACION A LA ASOCIACION CUPULA

		Eva	aluación de las ac	ctividades sindicale	es:	
	Muy responsable	Bastante responsable	Poco responsable	Muy poco responsable	Otras	Total
Razones políticas o motivaciones						
externas	16,7	16.7	31.9	44.1	28,6	26,1
«Lógico, normal» o por incentivos	•	•				
selectivos	11,1	16,5	13,9	8,8	14.3	14.0
Por contactos personales	11,1	7,7	6,9	5,9	0.0	7,2
Interesado sólo en su organización de			10 to	- 1990 • 1990	• **	
base	16,7	26,4	25,0	14,7	57,1	24,3
Continuidad o inercia	5,6	9,9	4,2	11,8	0,0	7,7
No afiliado	38,9	17,6	13,9	8,8	0,0	16.2
No sabe/no contesta	0,0	5,5	4,2	5,9	0,0	4,6
	(18)	(91)	(72)	(34)	(7)	(222)

ponsables», esto es, los términos medios de la escala.

Una primera aproximación indica la existencia de un grupo importante (más de la cuarta parte) de empresarios que reconocen la necesidad del papel desempeñado por la cúpula (CEOE) en la producción de beneficios colectivos. No menos significativa era la subsistencia en 1982 de una amplia minoría, sumando más del 40 por 100, integrada por empresarios interesados exclusivamente en los niveles asociativos inferiores o que niegan sentirse afiliados a la CEOE, poniendo de manifiesto la magnitud de la tarea que tenía pendiente CEOE en la consolidación de su base. Los mayores problemas se le presentan a la cúpula entre las empresas de tamaño reducido (vid. cuadro n.º 3). Mientras sólo un 18 por 100 de empresas grandes está entre aquellas que sólo se interesan por sus organizaciones de base o que niegan afiliación a la cúpula - las filas que denominamos de «menor penetración» por la CEOE-, casi la mitad (el 49 por 100) de empresas intermedias y más de la mitad (57 por 100) de regulares responden de este modo. Sería interesante disponer de datos sobre las motivaciones de afiliación a la cúpula entre las empresas pequeñas (menores de 50 trabajadores) que quedaron fuera del enfoque de nuestra investigación. Pero dadas estas perceptibles tendencias por tamaño de empresa es plausible postular que una muy importante mayoría de las más pequeñas no se identificaría, caso de ser encuestadas, como afiliadas a la CEOE. Por contra -como cabía esperar - el 41 por 100 de las grandes dieron respuestas de motivaciones políticas o necesidad de producir beneficios colectivos, siendo el doble

del porcentaje registrado para empresas regulares o intermedias.

La afiliación a nivel regional

Como puede verse en el cuadro n.º 3, las empresas madrileñas fueron quienes registraron el mayor porcentaje en la categoría de «motivaciones políticas o externas» entre las cinco provincias, lo cual probablemente se explica por lo que podríamos llamar un tanto metafóricamente mayor «consciencia política» de la capital. Sin embargo, examinando las respuestas por provincia y tamaño a la vez, nos encontramos con que casi la mitad de las grandes empresas barcelonesas respondieron también aduciendo motivaciones políticas. La mayor consciencia colectiva entre las grandes empresas barcelonesas se explica por: a) el relativamente alto grado de conflictividad en la provincia, particularmente en algunas zonas de alta concentración industrial, y b) el notable enraizamiento y actividad política de Fomento del Trabajo Nacional. Lo dicho en a) no implica que cada una de las empresas se vea afectada por esa elevada conflictividad, sino que se refiere más bien a la percepción de un Umwelt en el que está generalizada la actividad sindical. Como se recordará, anteriormente identificamos este fenómeno como uno de los más significativos y, tradicionalmente, el propulsor de motivaciones reactivas en la base de la acción colectiva empresarial.

Hay que tener presente que las primeras elecciones tras la transición política en que las asociaciones empresariales tuvieron un cierto protagonismo fueron las regionales al Parlamento Catalán en marzo de 1980, aunque recibieran

mayor atención por parte de las fuerzas políticas y los medios de comunicación de masas las actividades empresariales en los comicios gallegos (octubre de 1981) y andaluces (mayo de 1982). La campaña de Fomento del Trabajo en Cataluña estuvo dirigida a reducir el absentismo y afirmar el apoyo al sistema de libre mercado. Tal irrupción en la escena política por parte de Fomento no es en absoluto fenómeno nuevo en Cataluña, ya que históricamente había apoyado a la Lliga (fundada en 1887) (21). Igual que Fomento - que tiene una rica tradición asociativa- puede hacer remontar sus origenes doscientos años atrás (finales del XVIII), una parte importante de las asociaciones de base catalanas tiene raíces que pueden retrotraerse a tiempos renacentistas o, incluso, medievales, fenómeno infrecuente en otras partes de España. Pueden aducirse aquí las siguientes organizaciones de base actuales con antecedentes muy distantes en el tiempo: el Instituto Industrial de Tarrasa (que se remonta a 1401), el Gremio de Fabricantes de Sabadell (1559), el Colegio del Arte Mayor de la Seda (1533) y el Gremio de Carpinteros. Ebanistas y Similares (siglo XIII). Este carácter de tradición asociativa autónoma, más la lejanía de una organización cúpula centralizada, lleva a muchos pequeños empresarios catalanes a expresar interés sólo en sus organizaciones de base: concretamente, el 45 por 100 de empresarios al frente de unidades productivas regulares manifestaron interesarse sólo en esas asociaciones más próximas.

En el conjunto de los empresarios españoles sólo un 7 por 100 indicó específicamente que su afiliación actual a una asociación cúpula era consecuencia de la incorporación de sus asociaciones de base tradicionales a la cúpula actual. Frecuentemente se trata de organizaciones de base que existían de alguna forma bajo la rúbrica del antiguo sindicato vertical. En el caso del empresariado catalán puede notarse el importante nivel de continuidad entre bastantes de los pequeños gremios y las asociaciones de base actuales, lo cual vale incluso para el caso de Fomento que, aunque en buena medida se mantuvo inactivo durante el franquismo, presenta importantes líneas de continuidad con estructuras pre-franquistas. Cualquier análisis circunstanciado del caso barcelonés deberá tener en cuenta la continuidad como componente importante - aunque no necesariamente determinante- de la autoidentidad de las asociaciones actuales. Análoga perspectiva habrá de adoptarse para analizar situaciones en otras regiones de España.

Un importante estudio de Juan Linz y Amando de Miguel sobre el sector empresarial, basado en una encuesta dirigida a 460 directores de empresa en el período 1959-60, esto es, al comienzo del despegue económico, documentó la existencia de conjuntos de organizaciones empresariales operando paralelamente y, en gran parte, independientemente del Sindicato Nacional -aunque estuvieran, frecuentemente, ligados desde un punto de vista formal bajo su rúbricav aproximándose al modelo de grupos de presión en sociedades más abiertas (22).

Valencia resulta ser el caso más representativo para ilustrar algunos efectos de la variable continuidad con aquellas organizaciones en combinación con otras variables de orden económico, debido a la actual copresencia de, por una parte, mayor debilidad en la implantación de la cúpula y, por otra,

CUADRO N.º 5

AFILIACIONES A DISTINTAS ORGANIZACIONES POR PROVINCIAS

		Afiliación n	nencionada:	
	CEOE	Sectorial	Territorial	Cámaras
Madrid	73,9	69,3	25,0	55,7
Barcelona	71,8	77,7	37,9	56,3
Vizcaya	53.3	60,0	26,7	70,0
Valencia	57.7	88,5	46,2	84,6
Sevilla	50,0	66,7	16,7	66,7

fuertes asociaciones de base (sectoriales de ámbito provincial). Una serie de datos indican que el empresariado valenciano representa un sector con visiones tradicionales y elevado grado de identificación y actividad dentro de organizaciones franquistas, lo cual unido a una más reciente y agresiva industrialización muy orientada hacia el exterior (23), son factores que llevan a un cierto rechazo o, por lo menos, falta de interés en actividades empresariales a nivel estatal y, por contra, a enfatizar mucho la actividad exclusivamente local. Al especificar los empresarios todas sus afiliaciones, las territoriales y sectoriales provinciales demostraron tener su mayor enraizamiento en Valencia (vid. cuadro número 5).

Para las categorías de sectoriales, territoriales y Cámaras, Valencia registra los mayores niveles de afiliación, particularmente en sectoriales y Cámaras (lógicamente, al estar más orientadas hacia el extranjero, las Cámaras de Comercio tienen su mayor fuerza en Valencia, aunque quizá esa importancia podría analizarse también en base al papel histórico desempeñado por las mismas). Estas proporciones no reflejan, obviamente, los niveles actuales exactos de afiliación, ya que sabemos que la afiliación a las Cámaras tiene carácter obligatorio, sino que, más bien, representan una medida del grado de consciencia de afiliación a las varias categorías. Algo similar se registró en el estudio Linz-De Miguel de 1959-60, en el que un 21 por 100 no especificó afiliación al Sindicato, y un 29 por 100 no mencionó las Cámaras, aunque la afiliación a ambos era obligatoria. Linz y de Miguel atribuyeron ese fenómeno, en parte, a desinterés y apatía y, en muchos casos, a extrañamiento u hostilidad. Igualmente hoy en día la falta de mención de todas las afiliaciones se explica en parte por desinterés y apatía, y, en parte, por lo que podríamos llamar un apoliticismo desafiante basado en la convicción de que la política no debe de entrar en la empresa - que debería mantenerse, por contra, lo más aséptica posible. Esta es la perspectiva desde la que debería analizarse el caso valenciano (24).

2. CONTINUIDAD Y DISCONTINUIDAD EN LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES

Han quedado apuntadas anteriormente, al hilo de la problemática de la lógica asociativa empresarial, algunas consideraciones acerca del tema continuidad-discontinuidad del asociacionismo empresarial, que procede someter ahora a un examen más circunstanciado. El objeto de este apartado está constituido en particular por las relaciones de las actuales organizaciones empresariales con la organización de la etapa del sindicalismo vertical, aunque se contemplen también otros renglones. Por eso conviene, quizás, dejar dichas brevemente un par de cosas acerca del tema asociativo empresarial en la época republicana y en la del Sindicato Nacional.

No todas las entidades patronales que existieron en la República nacieron con ella. Las transformaciones económicas ocurridas desde el último tercio del siglo XIX provocaron el surgimiento de asociaciones agrarias, ganaderas e industriales que tradujeron la polémica entre proteccionismo y librecambio, así como la disparidad de intereses sectoriales, en presión frente al Estado para alcanzar medidas de política económica favorables a sus respectivos intereses. Muchas de ellas, al hilo de la aparición de un movimiento obrero cada vez más pujante y organizado, hicieron nacer entidades patronales más estrictamente encaminadas a hacer frente a la cuestión social, como ha mostrado Mercedes Cabrera en su obra La patronal ante la II República. Organizaciones y estrategia (1931-1936) (25) - que es el material de referencia básico para ese período. Unas y otras subsistieron hasta los años treinta, pero la coyuntura de aquellos años - crisis económica sólo en parte motivada por la crisis internacional, implantación del régimen republicano y conflictividad social creciente- impulsó una

importante readaptación asociativa que tradujo las tensiones internas por los obligados reajustes a la situación económica, así como por la actitud ante el régimen y sus proyectos reformadores. Estas tensiones impidieron que se llegara a consolidar la tan ansiada unión entre todas ellas, que sólo se alcanzó frente a cuestiones muy concretas: proyecto de reforma agraria, legislación sociolaboral..., aunque tuvo fuerte incidencia en la trayectoria de la República. No cabe, pues, sensu stricto hablar de una patronal para aquellos años, sino de una pluralidad organizativa cuya estructura interna, tanto como su estrategia económica y política, traducían las de los varios intereses que representaban.

Por su parte, la investigación de Linz-de Miguel de comienzos del desarrollo económico incluyó una revisión de las 71 entidades que constituían la Unión Nacional Económica, que oficiaba como cúpula empresarial de la Segunda República (con las limitaciones recién apuntadas), encontrando en la fecha de su propio estudio que habían sobrevivido 26 de éstas (16 en Madrid, 6 en Barcelona, 4 en el País Vasco). Estas corresponderían a las que actualmente denominaríamos asociaciones intermedias. Por lo tanto, podría conjeturarse que un nivel significativamente más alto de asociaciones de menor rango, anteriores al Sindicato, habría permanecido, lo cual quedó en evidencia al estudiar los datos de nuestras dos encuestas. Por otra parte, durante la época franquista surgieron un cierto número de organizaciones operando con márgenes importantes de independencia. Linz y de Miguel señalaron que muchas organizaciones surgieron durante la época franquista «en relación más o menos tenue con la Organización Sindical o en forma de asociación de derecho común, o sobre todo en forma de sociedad anónima de derecho mercantil, pero realizando todas las funciones de un grupo de presión» (26). Esta línea evolutiva, incorporando importantes grados de continuidad, de tipos varios, puede documentarse examinando las respuestas dadas por los líderes asociativos acerca de la historia de sus organizaciones.

(A) (I). Un 48 por 100 de líderes asociativos reconocieron que sus actuales organizaciones desarrollaron ya su actividad integradas en el Sindicato. Dentro de este grupo, casi dos tercios (del 48 por 100) indicaron que sus organizaciones habían surgido intactas del Sindicato, sin experimentar cambio alguno reseñable.

(II). Un 6 por 100 manifestó que sus asociaciones existían ya antes del régimen franquista, habiéndose integrado en ese período en el Sindicato.

(III). Un 5 por 100 indicó que, si bien sus organizaciones eran nuevas, su cuadro de líderes y dirigentes se había forjado dentro del Sindicato, trasladándose directamente a las nuevas asociaciones nacidas con la democracia.

Por tanto, un 59 por 100 de las organizaciones empresariales existentes en 1982 operaron, bajo una u otra forma, en el marco del sindicalismo vertical. Pero no es sólo este tipo de continuidad con la Organización Sindical la base que sostiene la tesis del alto grado de continuidad organizativa, ya que,

(B) (I). Un 9 por 100 de los líderes asociativos afirmó que sus organizaciones se fundaron durante el franquismo, aunque operaron independientemente del sindicato (ejemplo directo del fenómeno documentado por Linzde Miguel). En algunos casos, esas organizaciones mantendrían relaciones de iure bajo la rúbrica sindical, en tanto operaban en gran medida independientemente. Otras tomaron la forma jurídica de sociedades anónimas, aunque llevaban a cabo actividades empresariales colectivas.

(II). Un 10 por 100 eran organizaciones que, precediendo al régimen franquista, siguieron operando independientemente *de* facto durante la etapa del sindicalismo unitario.

(III). Una asociación —en la muestra— precedió al franquismo, se mantuvo latente durante cuarenta años, reactivándose tras la transición política.

Sumando este 20 por 100 de asociaciones que operaron de hecho independientemente del sindicato vertical, si bien reconocieron alguna clase de continuidad organizativa, al 59 por 100 de las que estuvieron, en formas varias, dentro del Sindicato, tenemos que un 79 por 100 de nuestras asociaciones presentan en su evolución un componente de continuidad. Sólo un 21 por 100 de las asociaciones surgieron *ex novo* tras la transición política.

Pero a efectos de evaluación de cómo afecta la herencia de un pasado organizativo en el Sindicato a las actitudes asociativas actuales, conviene hacer una partición en dos subconjuntos de líderes, a saber: el grupo de aquellos que identifican, de alguna forma, sus organizaciones con el Sindicato (un 59 por 100) y el de aquellos otros que negaron que sus or-

ganizaciones hubieran estado implicados en el mismo (un 41 por 100). Se ve. por tanto, que esos totales se obtienen de agrupar, por un lado, a los líderes que aduieron una vida organizativa de sus asociaciones dentro del Sindicato (un 54 por 100) con aquellos que admitieron que los líderes de las nuevas asociaciones se forjaron bajo la rúbrica del Vertical (un 5 por 100), y, por otro lado, de agregar aquellos que negaron un pasado sindical (un 20 por 100) con quienes encabezaban asociaciones fundadas sólo tras la transición política (un 21 por 100).

La justificación del primer agrupamiento reside en que aquellas organizaciones nuevas cuyos líderes se formaron dentro del Sindicato son generalmente organizaciones cuyas estructuras o nombres cambiaron, dado el nuevo marco político, pero cuyos líderes y afiliados, en su mayoría, pasaron simplemente del unitarismo al asociacionismo pluralista sin mayores cambios. En la mayoría de los casos, se trata de sectores relativamente pequeños (dentro de determinado ámbito), con pocas empresas o dominados por pocas. Por lo que se refiere a la segunda categoría, parece lógico agrupar aquellos líderes que negaron que sus organizaciones tuvieran un pasado en el seno de la Organización Sindical con aquellos cuyas asociaciones tienen su origen después de la transición política.

Se comprueba la consistencia de la partición propuesta en que, al revisar las variables más significativas, surgen generalmente agrupamientos entre las asociaciones cuyos líderes se forjaron bajo el Sindicato y aquellas que tuvieron una vida integrada en el Sindicato, mientras que aquellos que negaron herencia sindical alguna se agrupaban con las asociaciones post-transición. Algunos de los temas que justifican la agrupación de los líderes en dos grupos son los siguientes: las motivaciones para la afiliación a la cúpula empresarial; la evaluación de la eficacia del Sindicato Nacional para los intereses empresariales; la valoración de Franco, en la cual los «integrados» y los del «liderazgo» formado en el seno del Sindicato fueron más favorables o menos críticos que los «no integrados» (en el Sindicato) y los «post-transición»; la definición del marco económico preferido; la orientación de voto en los comicios parlamentarios de 1977 y 1979. En ambas elecciones Alianza Popular/Coalición Democrática consiguió mucho apoyo entre líderes de los dos primeros grupos, en tanto apenas consiguió voto alguno entre los «no integrados» o los «post-transición». Los pocos votos habidos entre los líderes asociativos para partidos de izquierda se dieron entre los «no integrados» y los «post-transición», grupos entre los cuales hubo también apoyo a opciones regionalistas o nacionalistas en Barcelona y Vizcaya (Convergencia, PNV). Desde luego, en otros temas no se alineaban en dos subconjuntos nítidamente diferenciados, pero sí en aquellas variables implicando aspectos varios del régimen anterior o en cuestiones más abiertamente políticas.

Dos breves apuntes sobre la problemática de la continuidad de las asociaciones empresariales atendiendo a las tres provincias consideradas en la encuesta dirigida a líderes asociativos (Madrid, Barcelona, Vizcaya), y al tipo de asociación. Casi dos tercios de las asociaciones madrileñas (un 64 por 100) afirman haber estado integradas en el sindicato vertical;

aproximadamente la mitad de las barcelonesas (el 52 por 100) y menos de la mitad de las vizcaínas (el 46 por 100) reconocen tal tipo de relaciones. Es interesante notar las diferencias entre Madrid v Barcelona, que tienen que ver no sólo con el significativamente más elevado porcentaje indicando continuidad en el caso madrileño, sino también con el hecho de que más de un tercio (el 35 por 100) de las barcelonesas, si bien existían durante el franquismo, operaban independientemente del Sindicato, frente a un pequeño 12 por 100 de asociaciones madrileñas en las mismas circunstancias. Así que también en la encuesta de líderes se muestra Barcelona como una provincia con un alto grado de continuidad, pero con la diferencia respecto a Madrid de su importante componente de existencia de antiguas organizaciones que siguieron operando independientemente del sistema representativo franquista. En cuanto al tipo de asociación empresarial, notamos que las organizaciones más cercanas jerárquicamente a la cúpula, esto es, directamente afiliadas, y las intermedias, son las que alcanzan porcentaies más elevados entre las organizaciones que operaron dentro del Sindicato, en comparación con las asociaciones de menor rango. Sin embargo, al analizar más detalladamente la alta participación en la Organización Sindical, nos encontramos con que, entre el grupo de organizaciones más grandes (identificadas por tener presupuestos superiores a los 30 millones de pesetas) hay niveles inferiores de participación: menos de la mitad de tales organizaciones (un 47 por 100) estuvieron integradas en el Sindicato Vertical.

Cohortes profesionales de las asociaciones empresariales y visiones del asociacionismo

Los líderes de las actuales organizaciones iniciaron sus activi-

dades profesionales en el campo de la representación de intereses colectivos empresariales en momentos históricos y económicos muy diversos de los actuales. Es plausible conjeturar que las experiencias iniciales de estas «cohortes» o generaciones se havan cimentado durante el período en que nacieron a la actividad organizativa. La característica «años de actividad» (cuadro n.º 6) viene referida al número de años durante los cuales el encuestado ha participado activamente en organizaciones para la promoción de intereses colectivos empresariales (27). Los que en la fecha de realización de la encuesta (1982) habían trabajado en el movimiento asociativo empresarial menos de 6 años eran individuos que sólo fueron activos tras la transición política. Los que indicaron más de 21 años conocieron profesionalmente el período previo a aquellas políticas del franquismo que, de alguna forma, permitieron la participación española en el boom económico europeo. Es el grupo intermedio, integrado por quienes llevaban de 7 a 20 años, el que comenzó su actividad en el campo de la defensa colectiva empresarial paralelamente o después del inicio del despegue económico.

En las consideraciones que siguen inmediatamente hemos considerado — por el momento — como variable no significativa el hecho de que tratemos de opiniones tanto de líderes cuyas organizaciones estaban integradas en el Sindicato, como de aquellos cuyas asociaciones o bien no lo estaban de ninguna forma o bien operaban independientemente del mismo.

Al analizar los factores en la base de las experiencias personales de los líderes asociativos, inmediatamente salta a la vista que

CUADRO N.º 6

MOTIVACIONES PARA LA AFILIACION ATRIBUIDAS A LOS EMPRESARIOS POR LOS LIDERES ASOCIATIVOS, SEGUN NUMERO DE AÑOS DE ACTIVIDAD PROFESIONAL ASOCIATIVA

		Número de ai	ños de actividad:	
	1-6	7-20	21 y más	Total
Motivaciones políticas/				
beneficios colectivos.	23,8	52,3	33,3	37.2
Incentivos selectivos	21,4	15,9	18,5	18.6
Combinación motiv. po-				,-
líticas/Incentivos	33,3	25,0	22.2	27.4
Por contactos				
personales	0,0	0,0	3,7	0,9
Continuidad			*	-,-
organizativa	9,5	2,3	3,7	5,3
Otras/no contesta	11,9	4,5	18,5	10,6
	(42)	(44)	(27)	(113)

CUADRO N.º 7

MOTIVACIONES PARA LA AFILIACION ATRIBUIDAS A LOS EMPRESARIOS POR LOS LIDERES, SEGUN COHORTES PROFESIONALES, ATENDIENDO AL *STATUS* ORGANIZATIVO DE LAS ASOCIACIONES EN RELACION AL SINDICATO NACIONAL

	Int	egrados e	n el Sindic	ato	No ii	ntegrados	en el Sind	icato	
	1-6	7-20	21 y más	Subtotal	1-6	7-20	21 y más	Subtotal	Total
Motivaciones políticas/						=0.0	05.0	00.4	07.0
beneficios colectivos	28,6	51,6	40,0	41,8	19,0	53,8	25,0	30,4	37,2
Incentivos selectivos	23,8	16,1	13,3	17,9	19,0	15,4	25,0	19,6	18,6
Combinación motiv. políticas/Incentivos	28,6	25,8	33,3	28.4	38,1	23,1	8,3	26,1	27,4
Por contactos personales	0,0	0.0	0,0	0.0	0,0	0.0	8,3	2,2	0,9
Continuidad organizativa	14,3	3,2	0,0	6,0	4,8	0.0	8,3	4,3	5,3
Otras/no contesta	4,8	3,2	13,3	6,0	19,0	7,7	25,0	17,4	10,6
	(21)	(31)	(15)	(67)	(21)	(13)	(12)	(46)	(113

la realidad económica conocida inicialmente por la generación pre-1960 al incorporarse a la acción colectiva estaba constituida por un entorno más estable (o menos dinámico) que el que España conocería más tarde, en la etapa de la apertura económica y el despegue. Es, además, muy probable que tales líderes encabezasen organizaciones que representasen, por lo general, industrias ya establecidas antes del Plan de Estabilización de 1959 y de las políticas económicas subsiguientes. Ello no implica que las empresas representadas por esas organizaciones no se beneficiasen de las políticas económicas posteriores a la Estabilización, pero si seguramente que tenderían a una identificación más débil con las mismas, habida cuenta su establecimiento anterior.

No es sorprendente la obtención de un (muy elevado) 52 por 100 aduciendo razones externas para la afiliación entre el grupo *intermedio* de líderes, esto es, aquellos cuya actividad profesional asociativa era en 1982 de siete a veinte años. La iniciación de estos líderes en grupos colectivos empresariales se

dio durante las políticas económicas del crecimiento. A nivel personal estos líderes se foriaron como tales en un período de cambio económico que tuvo que influenciar sus concepciones acerca de las industrias representadas por sus asociaciones. Desde un punto de vista organizativo, sus asociaciones habrán tenido mayor dependencia (aunque fuera indirecta, esto es, no necesariamente de tipo institucional) de las políticas del régimen franquista en esa fase, y se sentirían más amenazadas por el desmantelamiento de sus estructuras tras la transición. La problemática de sus bases -las empresasmaduró en esta fase del régimen, v ello ha tenido que traducirse en la razón de ser y orientación de las asociaciones lideradas por este grupo intermedio. Tales circunstancias proveen un fundamento para explicar que esta cohorte figure -con un 52 por 100- como el grupo que más enfatizó motivaciones políticas para la afiliación de empresas a asociaciones. Ello es particularmente interesante en cuanto que al «chequear» la categoría «número de años de actividad» por afiliación (directa-indirecta), carácter de los miembros (dicotomía asociación de baseasociación intermedia) y provincia, se obtienen porcentajes equivalentes para esta cohorte en cada una de las divisiones producidas.

Es obvio que la tercera cohorte, integrada por aquellos líderes que llevaban en 1982 menos de seis años de actividad, no tuvo que tratar desde un punto de vista asociativo empresarial ni con las instituciones ni con las políticas franquistas.

Pues bien, si hacemos intervenir ahora la distinción entre asociaciones integradas-asociaciones no integradas en el sindicato vertical, nos encontramos con que, para el grupo de líderes que comenzaron su actividad en el período 1960-74, no aparecen diferencias en los porcentajes referidos a motivaciones externas —beneficios colectivos, con independencia de la vinculación o no de sus asociaciones con el Sindicato (cuadro n.º 7).

Como puede verse, un 52 por 100 de esta cohorte adujo razones externas-beneficios colectivos en-

tre aquellos que mencionaron vinculación, en alguna forma, con el Sindicato, versus un 54 por 100 para los que negaron tales relaciones. Ello contrasta con los porcentajes alcanzados tanto por la cohorte formada por quienes se incorporaron profesionalmente a asociaciones empresariales después de la transición, como por la cohorte de individuos activos ya antes de 1960. Para estos dos grupos la variable integración-no integración sí que resulta significativa para el renglón razones externasbeneficios colectivos, por cuanto los que identifican a sus asociaciones con el Sindicato arrojan un mayor porcentaje aduciendo razones externas-beneficios colectivos.

En resumen, para aquellos líderes cuyas asociaciones no dependían de las políticas del período del despegue económico, la identificación institucional con el período franquista, esto es, la integración en el sindicato vertical, puede explicar, al menos en parte, la elección de motivaciones reactivas del asociacionismo, mientras que razones de tipo reactivo pueden también postularse para aquellos cuvas asociaciones tuvieron como fundamento económico social las políticas económicas del régimen (etapa desarrollista), siendo no significativa la vinculación institucional con la Organización Sindical.

Puede afirmarse que dentro del espectro de asociaciones integradas en la CEOE hay un importante grupo de organizaciones políticamente más conservadoras, cuyos líderes vinculan emotiva o institucionalmente sus asociaciones al Sindicato y al régimen franquista. Este grupo de líderes enfatiza los motivos políticos (factores externos, producción de beneficios colectivos) entre las razones que llevaron *inicialmente* a la afiliación empresarial, pero ello es debido a

una visión tradicional del asociacionismo empresarial, no reconciliable con visiones modernas de participación empresarial en la escena política. Aquellos argumentos reactivos, si bien pueden dar cuenta satisfactoriamente del fenómeno de la asociabilidad inicial, no sirven para justificar desde una óptica moderna la ulterior existencia v actividad de las asociaciones empresariales. La perspectiva moderna es aquella que favorece la participación política (pública) activa de las organizaciones empresariales. Pero se trata de un tipo de participación propia de los sistemas democráticos, en que grupos colectivos compiten libremente por la promoción y defensa de sus intereses (prescindiendo ahora de que tal competición tenga o no lugar desde posiciones de salida iguales para todos). La perspectiva tradicional favorece también la incorporación política-pública, pero en el caso español los presupuestos e implicaciones de ésta se diferencian bastante nitidamente. Por ejemplo, el desmantelamiento en muchos sectores del conjunto de protecciones obtenidas durante el período franquista, la revocación de las restricciones legales puestas a los trabajadores y a sus organizaciones, el proceso general de liberalización política así como el programa de liberalización económica (en los planos nacional e internacional), han sido ingredientes esenciales de las motivaciones reactivas de un sector de líderes y organizaciones y, quizá, continúan siéndolo. No es difícil concluir en este punto que un análisis de las razones de ser de asociaciones empresariales en el caso de sistemas en transformación - como el español - se diferencia bastante del que pueda hacerse acerca de asociaciones existentes en sociedades con sistemas democráticos de larga data. En concreto, en el caso español hay que notar que mu-

chos empresarios individuales percibieron grandes incertidumbres durante un pasado todavía reciente en 1982 como lo fue la transición política. Sin embargo, también hemos apuntado para el caso de los empresarios el importante papel atribuido a las funciones representativas y de producción de beneficios colectivos para el mantenimiento (y no sólo la génesis) de la afiliación. En todo caso, hay que reconocer que resulta difícil distinguir con precisión cómo y cuándo tales funciones dejan de ser características reactivas en la base del nacimiento de las asociaciones, y pasan a ser percibidas y valoradas en atención a sus virtualidades en el nuevo marco político-económico. Sí tenemos alguna base empírica para afirmar que los líderes más tradicionales no llegan a distinguir claramente actividades de representación y promoción pública de los intereses empresariales, y aquellas otras orientadas a la manipulación del mercado. En el grupo de empresarios individuales encontramos que, según va disminuyendo el tamaño de la empresa, van aumentando los porcentajes de quienes atribuven funciones más directamente intervencionistas del mercado como propias de las asociaciones, dato que hay que manejar con cautela, pues posiblemente haya mayores dosis de discreción en las grandes. Igualmente se da una visión colusoria entre ciertos líderes de asociaciones. Suele tratarse de organizaciones encabezadas por individuos de la cohorte 1960-74; o cuyas asociaciones tuvieron actividad dentro del Sindicato: las asociaciones más modestas (atendiendo al tamaño de su presupuesto); las asociaciones más bajas jerárquicamente (las afiliadas indirectamente) o de menor rango atendiendo a la cualidad de sus socios (asociaciones de base). Cuando los líderes de estas asociaciones declaran un apoyo

sin reservas al sistema de economía de libre mercado, ello ha de interpretarse más como expresión de un fuerte conservadurismo político que como promoción fáctica de un sistema de libre y completa competencia económica. En suma, el líder tradicional se puede caracterizar como un individuo políticamente conservador, que percibe amenazas derivadas de modelos competitivos del capitalismo v que, en términos asociativos, tiende a apoyar abiertamente colusión en el plano del mercado, así como a favorecer una participación política de las asociaciones, no para asumir el rol de agente negociador dentro de un sistema plural, flexible y cambiante, sino con vistas a la defensa del statu quo jurídico y económico. No puede calificarse a estos líderes como amenaza para el sistema, aunque es un grupo presente en las asociaciones empresariales y que la cúpula deberá contribuir a reciclar, aunque posiblemente el mero juego asociativo que la CEOE desarrolla dentro del marco pluralista, así como el liderazgo de las asociaciones de mavor importancia que, por lo común, han jugado papeles moderadores, favorecerán la reducción del referido componente tradicional.

3. RELACIONES
CUPULAASOCIACIONES. LA
CONSOLIDACION DE
LA JERARQUIA
ASOCIATIVA
EMPRESARIAL

Para medir el grado de consolidación interna alcanzado a la altura de 1982 por el sistema asociativo que culmina en la cúpula CEOE, procederemos a medir tanto el grado de legitimidad y márgenes de actuación otorgados a la cúpula por sus partes constituyentes como también los márgenes de actuación concedidos o por asociaciones de rango inferior —cuando tratemos del caso de las organizaciones intermedias o por los empresarios individuales—cuando nos refiramos al caso de las organizaciones de base.

La importancia de este tema es bastante obvia. Los acuerdos entre asociaciones empresariales y sindicatos han ido integrándose como componente nada minimizable de la formulación y aplicación de las políticas económicas. Tales acuerdos globales entre organizaciones cúpulas de intereses colectivos, dotadas de suficiente autonomía y competencia por sus partes constituyentes, pueden servir bajo ciertas condiciones para aportar soluciones macroeconómicas en determinados campos y contribuir a la legitimación del marco democrático (28). Pero para enjuiciar la capacidad de cumplimiento de tales acuerdos o pactos por las partes firmantes, así como para evaluar más en general el papel de las asociaciones dentro del marco pluralista, se hace necesario atender a estos temas de consolidación y sistema de relaciones entre las unidades del entero edificio asociativo, así como de éste con la base empresarial, que es quien, en definitiva otorga recursos de orden vario (económicos, simbólicos...) del todo imprescindibles para el funcionamiento y viabilidad de aquél.

Un primer indicador empírico para estimar el grado de consolidación de las organizaciones empresariales se tiene en el grado de afiliación alcanzado entre los afiliados potenciales de las varias asociaciones. La práctica totalidad de las asociaciones estudiadas están abiertas a toda empre-

sa — miembro potencial — sin más que respetar los parámetros del perímetro geográfico y ámbito funcional de la organización (29). Tres observaciones previas interesa dejar anotadas aquí, antes de evaluar los grados de afiliación alcanzados.

La primera de ellas es que alrededor de un 5 por 100 de nuestras asociaciones permiten afiliación de empresarios individuales, además de la afiliación de unidades empresariales, desempeñando por tanto papeles de naturaleza mixta, en una zona intersticial entre la asociación empresarial y el colegio profesional. Las otras dos tienen que ver respectivamente con la inclusión-exclusión de empresas públicas y de firmas multinacionales en las asociaciones empresariales. Un 40 por 100 de las asociaciones cuentan dentro de los ámbitos por ellas abarcados con empresas públicas como miembros potenciales. Pues bien, aproximadamente un 60 por 100 de tales asociaciones contaban de facto con empresas estatales entre sus afiliados, lo cual no representa más que el 24 por 100 de la muestra total. No obstante el peso relativamente importante de gran parte de las empresas públicas afiliadas a asociaciones, en ningún caso de dominio público dentro de un ámbito asociativo, por razón de peso económico, se dio la circunstancia de detentar la hegemonía o el liderazgo formal por parte de aquellas. La política parece ser, con carácter general, la de permitir la afiliación de empresas públicas a las asociaciones empresariales, al tiempo que se limita — o incluso se excluye - el acceso de las mismas a posiciones de liderazgo formal. Dos terceras partes de los líderes de aquellas asociaciones que sí contaban con empresas públicas entre sus afiliados

declararon no percibir diferencias significativas en las actuaciones intraorganizativas de sus socios de naturaleza pública en relación a los privados. Lo que es más, un 60 por 100 de los mismos afirmaron no percibir incompatibilidad en la afiliación de empresas públicas en asociaciones privadas. Del otro 40 por 100 de asociaciones cuyo ámbito incluía empresas públicas, pero que no contaban de facto con afiliados de esa naturaleza, alrededor de un 20 por 100 era el resultado de políticas declaradamente excluyentes, pero ello no viene a representar, referido al conjunto de las asociaciones, más que un 8 por 100. Este fenómeno de participación pública en organizaciones privadas sigue en España el modelo de la mayoría de los países de Europa occidental, aunque también existen casos, como el italiano, de coexistencia de dos jerarquías asociativas separadas (en Italia hay una cúpula empresarial para empresas privadas - Confindustria - y otra para empresas públicas - Intersind -).

Por lo que se refiere a la problemática de afiliación de empresas multinacionales, puede decirse, en una primera aproximación, que el modelo de su tratamiento

se aproxima, dentro de márgenes, al caso de las empresas públicas, pero con el matiz esencial de que dadas la extensión de la implantación de tales empresas en el tejido económico, su elevada difusión sectorial y su frecuente aparición entre el grupo de grandes empresas, tienen prácticamente garantizada la aceptación por parte de las asociaciones. Casi un 60 por 100 de las asociaciones contaban con multinacionales entre sus miembros potenciales, y sólo un 4 por 100 de éstas no incluían de facto afiliados de carácter multinacional. aunque sólo una de las asociaciones tenía como política la exclusión de las mismas. Por lo tanto. más de la mitad de la muestra incluía multinacionales.

Número de miembros potenciales y grados de afiliación.

No se necesita mayor reflexión para convenir que presentará menores dificultades alcanzar mayores porcentajes de afiliación tratándose de grupos de afiliados potenciales inferiores numéricamente que en aquellos otros de elevado número de empresas. Los datos del cuadro n.º 8 así lo corroboran.

Aproximadamente un 40 por 100 de esas asociaciones con menos de 100 miembros potenciales en su ámbito sectorial han logrado la completa o cuasi completa (por encima del 90 por 100) consolidación por lo que a afiliación se refiere, frente a sólo un 18,8 por 100 para aquellas asociaciones intentando afiliar grupos potenciales superiores a las 2.000 empresas. Más del 40 por 100 de esas asociaciones de ámbito superior a las 2.000 empresas han logrado niveles de afiliación inferiores al 60 por 100 (30), Afinando este índice del grado de consolidación de las asociaciones empresariales, nos encontramos con que más de un tercio de esas asociaciones afilian menos del 60 por 100 de la fuerza de trabajo empleada en sus respectivos ámbitos. Y que la octava parte de los que afilian del 61 al 90 por 100 representan más del 90 por 100 de la fuerza de trabajo. Datos que sugieren nuevamente el problema de la falta de participación por parte de las pequeñas empresas. En cambio, sólo un 9 por 100 de los que afilian más del 90 por 100 de sus empresas representan porcentajes inferiores al 90 por 100

CUADRO N.º 8

PORCENTAJES DE AFILIACION EFECTIVA SEGUN NUMERO DE MIEMBROS POTENCIALES

	Número de empresas dentro del ámbito definido:								
Porcentaje de afiliación efectiva:	1 a 100	101-500	501-2.000	Más de 2.000	Total				
Menos del 60 por 100	24,2	35,0	27.3	43.8	31,5				
Del 61 al 90 por 100	33,3	45,0	36,4	31,3	37,8				
Del 91 al 100 por 100	39,4	20,0	36,4	18,8	28,8				
Otras/no contesta	3,0	0,0	0,0	6,3	1,8				
	(33)	(40)	(22)	(16)	(111)				

de la fuerza de trabajo de su perímetro sectorial-territorial.

El nivel de consolidación efectiva lograda por las asociaciones empresariales influye significativamente en la propia CEOE. Nuestros datos evidencian que aquellas organizaciones que han logrado menos del 60 por 100 de afiliación potencial adoptan posturas notablemente más críticas en sus evaluaciones de la representatividad (y legitimidad) de la cúpula, y también que aquellas otras asociaciones particularmente débiles, con niveles inferiores al 50 por 100 de consolidación efectiva, se muestran especialmente reacias en el cumplimiento de macroacuerdos firmados por la cúpula.

La capacidad de proveer bienes colectivos es fundamental para lograr la casi completa aproximación del número de miembros potenciales del ámbito sectorialgeográfico cubierto por una asociación al de afiliados efectivos. Las actitudes manifestadas por los empresarios subrayan la importancia de la conflictividad obrera en el inicio de la acción colectiva empresarial. Por lo demás, la esfera principal cubierta por los denominados acuerdos neocorporativos está constituida por los temas de negociación entre empresarios y trabajadores. Todo ello exige establecer una distinción básica entre asociaciones que participan en la negociación de convenios colectivos y aquellas otras que carecen de este importante papel.

Negociación colectiva y afiliación.

La gran mayoría (el 72 por 100) de las asociaciones negocian los convenios que afectan a sus afiliados. La proporción es aún mayor si tomamos solamente las asociaciones de base indirectamente afiliadas a la CEOE, el rango más bajo jerárquicamente, entre las cuales casi el 90 por 100 participan en la negociación.

Parecería lógico esperar, dada la importancia del papel de los beneficios colectivos en el asociacionismo, que las asociaciones que negocian convenios habrían logrado afiliar mayores proporciones de sus miembros potenciales que aquellas otras que no lo hacen. Sin embargo, sólo un insignificante porcentaje superior (un 5 por 100) de asociaciones con papel negociador logró niveles de cuasi-completa consolidación (por número de empresas) respecto a aquellas otras no-negociadoras (31). Para dar cuenta de tal «anomalía» puede ofrecerse la conjetura de que el papel de negociación de convenios sólo es relevante - a efectos de contribuir a la afiliación- en aquellos casos o ámbitos caracterizados por un elevado índice de conflictividad, mientras que en el caso de asociaciones que llevan a cabo negociaciones colectivas en zonas de baja conflictividad nos encontramos con una palmaria ilustración del problema del free rider, al que en otro apartado tuvimos ocasión de referirnos. Por otra parte, lo que sí ilustran nuestros datos es que las asociaciones negociadoras de convenios afilian, a través de sus empresas, mayores porcentajes de la fuerza de trabajo de sus respectivos límites sectoriales-geográficos, que aquellas «no-negociadoras». Un 83 por 100 de tales asociaciones representan más del 60 por 100 de la mano de obra de su ámbito, y un 41 por 100 supera el 90 por 100, mientras que sólo un 70 por 100 (con un 30 por 100 abarcando más del 90 por 100 de la fuerza de trabajo) han logrado tal nivel de consolidación entre asociaciones «no-negociadoras». Lo cual nos lleva a la conclusión de que éstas últimas han fracasado en la afiliación de muchas de las grandes empresas presentes en sus ámbitos jurisdisccionales, quizás porque tales grandes empresas negocian sus convenios a nivel de empresa, no necesitando por tanto a esos efectos de las asociaciones.

Algunas organizaciones sin papel negociador parecen intentar compensar esa carencia de protagonismo en la producción de beneficios colectivos desarrollando incentivos selectivos. A la pregunta acerca de las motivaciones que, a su juicio, llevan a los empresarios a afiliarse a su asociación, un 10 por 100 de los líderes de asociaciones negociadoras adujeron incentivos selectivos exclusivamente, frente a un 25 por 100 entre los líderes de asociaciones sin tal papel negociador.

Parece lógico que los líderes asociativos crean en la representatividad de sus organizaciones y, efectivamente, dos tercios de líderes de aquellas asociaciones negociadoras de convenios manifestaron estar en condiciones de asegurar un completo cumplimiento de los mismos por parte de sus afiliados. Otra cuarta parte afirmó poder garantizar un cumplimiento en general. Sólo un 10 por 100 admitió enfrentarse con dificultades significativas en el respeto del convenio. Interesa contrastar el grado de cumplimiento del convenio alegado por los líderes respecto a sus miembros con la opinión expresada por los empresarios individuales hacia acuerdos firmados entre patronales y sindicatos. Nuestros datos corroboran la congruencia de

CUADRO N.º 9

CARACTER OBLIGATORIO DE LOS ACUERDOS FIRMADOS ENTRE ASOCIACIONES Y SINDICATOS EN OPINION DE LOS EMPRESARIOS INDIVIDUALES

		Tamano				Provincia	10.41		Total
	R.	1.	G	М.	В	VZ.	VA.	S.	
Totalmente obligados	65,5	63,9	42,5	59,3	50,5	56,7	80,8	58,3	57,7
Generalmente obligados	14,1	9,6	18,8	14,8	16,2	13,3	11,5	0,0	14,1
Con reservas	12,9	10,8	15,0	11,1	14,1	16,7	3,8	25,0	12,9
No obligados	7,1	15,7	23,8	14,8	19,2	13,3	3,8	16,7	15,3
	(85)	(83)	(80)	(81)	(99)	(30)	(26)	(12)	(248)

las manifestaciones de alto grado de cumplimiento hechas por los líderes asociativos.

La pregunta dirigida a los empresarios no especificó el tipo de acuerdo de que se trataba. La inmensa mayoría pensaría en los convenios colectivos. La diferencia entre los grados de obligación asumidos por los empresarios y las cifras de cumplimiento declaradas por los líderes no es tan grande como hubiera podido esperarse. Tenemos que recordar aquí que los porcentajes del cuadro n.º 9 incluyen individuos con grados varios de identificación en

cuanto afiliados de asociaciones. El menor grado de identificación es en este respecto entre las grandes empresas, cuya capacidad económica les permite frecuentemente mejorar los convenios sectoriales a fin de conseguir «paz laboral»; pero, aún así, un elevado 55 por 100 de grandes empresarios se mostró total o generalmente obligado por acuerdos firmados por las asociaciones.

Además de los convenios a nivel de sector y zona geográfica existen acuerdos a nivel macro entre la cúpula empresarial y los sindicatos. Mientras un 72 por 100 de los empresarios dijeron sentirse total o generalmente obligados por los acuerdos firmados por las asociaciones, en cambio menores proporciones de líderes asociativos consideran vinculantes los acuerdos hechos a niveles superiores al que ocupan, intentando mantener mayores márgenes de maniobra (cuadro número 10).

Como puede verse en el cuadro n.º 10, más de la cuarta parte de los líderes asociativos no se sienten obligados *a priori* al cumplimiento de acuerdos firmados por la cúpula. Pero, quizás, lo más

CUADRO N.º 10

CARACTER OBLIGATORIO DE LOS ACUERDOS FIRMADOS ENTRE LA CEOE Y LOS SINDICATOS EN OPINION DE LOS LIDERES ASOCIATIVOS

		D	B	IN	M	В	VZ (*)	Total
Totalmente obligados	43,9	31,6	37,7	39,3	31,9	55,2	30,8	37,7
Generalmente obligados	12,3	12,3	11,6	14,3	9.7	17,2	15,4	12,3
Con reservas	17,5	21,1	17.4	25.0	23.6	13.8	7.7	19.3
No obligados	21,1	31,6	27.9	21.4	30.6	13.8	30.8	26,3
Otras/no contesta	5,3	3,6	5,9	0,0	4,2	0,0	15,4	4,4
	(57)	(57)	(86)	(28)	(72)	(29)	(13)	(114)

(*) I. Asociación afiliada indirecta de la CEOE; D. Directa; B. Asociación de base; IN. Intermedias; M. Madrid; B. Barcelona; VZ. Vizcaya.

CUADRO N.º 11

FUNCIONES PROPIAS DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES

_	Empre	esarios	Lide	eres
_	Sí	No	Si	No
Representación ante el gobierno	93,3	6,2	92,2	7,0
del Mercado Común	88.7	10.2	96,5	2,6
3. Relaciones comerciales con otros países	52,6	46,6	79,1	20.0
4. Estudios estadísticos	93,3	5,9	97,4	1,7
5. Información sobre mercados nacionales	79,8	19,4	93,9	5,2
6. Información sobre mercados internacionales	85,0	14,2	94,8	4,3
7. Influir en las elecciones de los candidatos en los partidos	27,3	71,5	43,5	55,7
8. Dar apoyo económico a los partidos favorables al empresariado	35,4	62,6	60,0	39,1
9. Hacer campaña de opinión a favor de partidos favorables al empresariado	43,7	54,3	64,3	34,8
0. Hacer campaña contra partidos no favorables a la empresa privada	31,0	67,5	53,0	46,1
 Tratar de organizar el mercado facilitando el acuerdo entre empresarios 	76,2	22,6	80,9	18,3
2. Facilitar la reunión de empresarios para la discusión de problemas comunes	98,4	0,8	98,3	0,9
3. Hacer campaña de opinión en pro del empresariado	79,4	19,8	95,7	3,5
4. Hacer campaña a favor de partidos favorables a la empresa privada	46,1	52,4	69,6	28,7
	(25	56)	(11	15)

Para cada una de las dos encuestas, la diferencia entre la suma de afirmativos y negativos y el cien por cien representa la categoría «no sabe/no contesta». Las alternativas figuran en el cuadro en el orden en que se les presentaron a los entrevistados.

interesante sea constatar que cuanto menor la organización, mayor la proporción de líderes que se sienten obligados por los acuerdos. Sin embargo, entre las asociaciones más fuertes, con presupuestos que superan los 30 millones, surge una polarización entre un 41 por 100 totalmente obligado y una proporción prácticamente igual de no-obligados. Es significativo para la consistencia del rol de la CEOE dentro del sistema pluralista que todas las asociaciones «noobligadas» del grupo de grandes afiliados son organizaciones de base, lo cual quiere decir que las más influyentes organizaciones élite. arrastrando a la inmensa mayoría de empresas, no están entre las no-comprometidas.

¿En qué medida la capacidad de comprometer o implicar a sus miembros de base —las empresas— por las asociaciones influye a su vez en los compromisos de éstas respecto a la cúpula? ¿Se trata de aspectos totalmente divorciados o cabe postular alguna relación entre ellos? Nuestros datos muestran que, dentro del grupo de asociaciones que realizan tareas de negociación colectiva. las organizaciones que pueden contar con total seguimiento por sus empresas afiliadas se muestran, a su vez, significativamente más dispuestas a cumplir los acuerdos de la CEOE (como cúpula); así, un 56 por 100 de las asociaciones que pueden confiar en el cumplimiento total de sus convenios se sienten a su vez, en total o en general, obligadas por los acuerdos asumidos por la cúpula, mientras que la cifra equivalente entre las asociaciones que no cuentan con total seguimiento de sus propios convenios es del 43 por 100, resultando una diferencia del 13 por 100 (32).

Por otra parte, casi un 70 por 100 de las asociaciones con porcentajes de afiliación inferior a la mitad de los miembros potenciales guardan reservas o no se sienten obligadas por los acuerdos de la cúpula. La cifra para la muestra total, como puede verse en el último cuadro presentado, es del 45,6 por 100 (19,3 con reservas + 26,3 no obligadas). Dados estos niveles de menor obligación con la CEOE entre asociaciones noconsolidadas y asociaciones carentes de fuerza para imponer sus propios convenios, se hace patente que los fallos o limitaciones en los rangos asociativos inferiores se auto-duplican a rangos jerárquicos superiores. La consolidación y fuerza de las asociaciones miembros es a un tiempo consolidación y fuerza de la cúpula. Pero a éstos hay que añadir el grupo de grandes asociaciones no obligadas por los acuerdos de la

CEOE (el 41 por 100 mencionado más arriba). El eslabón débil para la CEOE como cúpula-agente de macro-acuerdos reside en las asociaciones poco consolidadas y en una minoría de grandes asociaciones, lo cual tiene su importancia, habida cuenta de que representan conjuntamente un 40 por 100 de la muestra y de que no existe solapamiento entre ambos grupos.

La percepción de las competencias asociativas por líderes y empresarios.

Un punto crucial para lograr una articulación funcional entre organización cúpula y asociaciones, así como entre éstas y los empresarios individuales, es el de la percepción tenida por los varios grupos acerca de cuales deban ser los ámbitos de intervención o competencias propias de las organizaciones empresariales en el marco democrático-pluralista del presente. Tema conexo, al que habremos de dedicar algunas líneas, es el de los canales informativos utilizados por las varias unidades constituyentes de la CEOE, así como por los empresarios, para el ejercicio de algunas de tales competencias.

En el cuadro n.º 11 pueden verse las contestaciones dadas, tanto por los líderes asociativos como por los empresarios, acerca de qué competencias — de una lista de 14— consideraban propias de las organizaciones empresariales.

La primera consideración que cabe hacer comentando las respuestas ofrecidas por el grupo de *empresarios* es la cuidadosa selección realizada por los mismos entre funciones correctas e incorrectas. Las funciones que regis-

tran menores porcentajes de apoyo son las cinco que destacan entre la lista de 14 por su carácter más directamente intervencionista en términos políticos. En concreto, son las funciones siguientes: influir en las elecciones de los candidatos en los partidos políticos, con un 20 por 100 de aprobación: hacer campaña contra partidos no favorables a la empresa privada, con un 31 por 100; dar apoyo económico a los partidos favorables al empresariado, con un 35 por 100; hacer campaña de opinión a favor de partidos favorables al empresariado, con un 44 por 100, y, finalmente, hacer campaña a favor de partidos favorables a la empresa privada, con un 46 por 100. Concordes con el escaso apoyo a funciones abiertamente políticas son los elevados porcentajes de aprobación obtenidos por los renglones de actividad asociativa no primariamente políticos.

Estudiando esas respuestas desagregándolas por tamaños de empresa se percibe que en todos los casos, excepto dos, según va incrementándose el tamaño de la empresa se incrementan también los porcentajes de empresarios que juzgan como apropiados para las asociaciones todos y cada uno de los renglones de actividad contenidos en la lista. Significativamente, las dos únicas excepciones a la tendencia detectada están constituidas por aquellos dos casos más directamente intervencionistas en el mercado. Por lo general, estas funciones de cara al mercado son evaluadas como apropiadas por parte de empresarios al frente de unidades productivas de tamaño «regular» e intermedio.

Si procedemos a desagregar tales datos por provincias, nos encontramos con que Valencia es la

provincia (de la muestra) con menores porcentajes de atribución de competencias no-políticas a las asociaciones. En esos temas nopolíticos, los empresarios vizcaínos se aproximan bastante a madrileños y barceloneses. Por lo que se refiere a las cinco funciones políticas, Valencia y Vizcava se muestran fuertemente reacias a actividades de las asociaciones. siendo particularmente llamativo un porcentaje de rechazo del 93 por 100 a la función siete (influir en las elecciones de los candidatos en los partidos) por parte de los empresarios vizcaínos. Las diferencias entre empresarios de Madrid y Barcelona surgen respecto a los temas políticos, ya que los barceloneses conceden mayores márgenes de maniobra en los mismos a las asociaciones. dato congruente con las posturas tradicionales de Fomento, aludidas anteriormente, y con un contexto social en el que existe una burquesía más consolidada que en otras zonas de España.

Por lo que se refiere a las respuestas dadas por los líderes de las asociaciones, dos aspectos destacan inmediatamente. El primero es la corroboración empírica de algo que era dado esperar. a saber, que los líderes asociativos tienden, lógicamente, a adjudicar funciones a las asociaciones en mayor grado que los empresarios individuales. El segundo aspecto presenta mayor interés: se trata de que, sin perjuicio de los mayores porcentajes de aprobación otorgados, tampoco los líderes asociativos apoyan con decisión las funciones asociativas primariamente políticas; así, las cinco funciones menos apoyadas son las mismas resultantes de las respuestas empresariales. Y, lo que es más, ordenando las aludidas funciones de menor a mayor porcentaje de apoyo, la clasificación resultante es exactamente la misma para ambos grupos, esto es, la función siete es la menos estimada, seguida por las funciones 10, 8, 9 y 14.

Ambos grupos de encuestados rechazan, tras las funciones que hemos adjetivado como declaradamente políticas, aquellas otras más abiertamente intervencionistas del mercado, las números 3 y 11. Sin embargo, hay que notar que el rechazo de actividades políticas es significativamente más elevado que el de intervención del mercado y, también, que en el grupo de líderes asociativos tan sólo se alcanza un porcentaje negativo de cerca de un 20 por 100 para las actividades referidas al mercado.

Especificando las respuestas de los líderes por provincias se constata que, nuevamente, Vizcaya destaca como la más reacia a actividades políticas. Concordemente con los datos obtenidos en la encuesta de empresarios, también entre líderes vizcaínos se registra la mayor desaprobación para la función siete, alcanzándose un 77 por 100. También en correspondencia con las tendencias obser-

vadas entre empresarios, los líderes barceloneses favorecen actividades políticas en porcentajes ligeramente superiores a los madrileños, aunque en lo referente a la función 10 (hacer campaña contra partidos no favorables a la empresa privada) se registra un mayor apovo entre líderes madrileños, lo cual puede denotar mayor consciencia en la capital catalana del posible efecto contraproducente de esa actividad. Por lo demás, hay que recordar el carácter más matizado de la campaña realizada por Fomento para el Parlamento catalán, que contrastó bastante con el tono abiertamente antisocialista de la campaña llevada a cabo por CEOE y la Confederación Empresarial de Andalucía en los comicios celebrados en esta última comunidad.

Sobre las fuentes de información de líderes y empresarios.

También en este tema crucial, a efectos de precisar la naturaleza de la intervención en la vida pública por parte de empresarios y de sus organizaciones, los datos revelan actitudes y conductas consistentes entre ambos grupos. A cada entrevistado se le pidió que especificara, de una lista cerrada, todos los contactos que utilizaría para informarse acerca de proyectos legislativos susceptibles de afectar negativamente a su sector de actividad. Los resultados pueden verse en el cuadro número 12.

Quizás lo más reseñable de estos datos sea la convergencia de empresarios y líderes asociativos sirviéndose de los tres canales de naturaleza menos política. Un 80 por 100 de los empresarios mencionó a las asociaciones/la CEOE, y un 79 por 100 de líderes asociativos se refirió a la CEOE (33); un 19 por 100 de empresarios citó contactos en las Cámaras de Comercio frente a un 20 por 100 entre líderes, y finalmente, un 10 por 100 de empresarios manifestó tener contactos personales en la Administración, porcentaje superado tan sólo en 3 puntos por el grupo de líderes asociativos.

No resulta sorprendente que los líderes de asociaciones empresariales mantengan vínculos más fuer-

CUADRO N.º 12

CONTACTOS DE INFORMACION UTILIZADOS ACERCA DE LEGISLACION POTENCIALMENTE PERJUDICIAL

	Empre	esarios	Lideres	
Tipos de contactos:	Si	No	Si	No
En Ministerios	35,8	63,4	60,5	38,6
A través de asociaciones/la CEOE	79,5	19,7	78,9	20,2
Con diputados	5,9	93,3	25,4	73,7
A través del Gobierno Vasco/Catalán	10.6	88,6	26,3	72,8
En las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación	19.3	79.9	20,2	78,9
Contactos personales	10,2	89,0	13,2	86,0
	(2	54)	{1	14)

Al sumar totales para cada grupo, las diferencias entre las sumas y el 100 por 100 es debida a los clasificables como «no sabe/no contesta».

tes con los grupos políticos que los tenidos por los empresarios individuales. Más de la cuarta parte de las asociaciones mantienen contactos con diputados o con los gobiernos vasco o catalán. Con todo, a pesar de esa fuerza relativa, los datos no dejan de ser modestos en relación a otros sistemas pluralistas. Lo cual tiene que ver tanto con la corta historia (a la altura de 1982, en que se obtuvieron nuestros datos) del régimen democrático de España, con el consiguiente desconocimiento de los resortes del mismo por parte de los varios actores sociales, cuanto con ciertas peculiaridades del mismo. Una encuesta de 1954 realizada en Estados Unidos mostró que más de las tres cuartas partes de los máximos cargos directivos de empresas (el 78 por 100) habían conectado, en algún momento, con sus representantes en el Congreso. Según los datos de nuestras entrevistas tan sólo un 23 por 100 de los empresarios, tras la transición al régimen democrático, habían tomado contacto con algún diputado o senador para tratar problemas de sus empresas (34).

Por contra, un elevado porcentaje (un 61 por 100) de los líderes asociativos conectarían con aquellos ministerios implicados más o menos directamente en los temas abordados por las asociaciones. Tales relaciones suelen serlo informales y ad-hoc, y desarrolladas sobre todo por las asociaciones sectoriales, aunque vaya siendo menos infrecuente su institucionalización en algunos ámbitos. Un tema del mayor interés sería evaluar cómo ha quedado afectada, caso de haberlo hecho, esa red de contactos establecidos por las asociaciones en los ministerios (y también en el Parlamento) a consecuencia de las elecciones del 28 de Octubre de 1982.

El otro rasgo importante del perfil presentado por estos datos es la fuerza relativa de las asociaciones y de la CEOE como grupo de contacto para los empresarios individuales. Mientras que casi un 80 por 100 de los empresarios mencionaron asociaciones, tan sólo un 36 por 100 mencionó los ministerios, que quedan así en el segundo puesto de la lista. Tan sólo en este renglón de canales informativos constituidos por las asociaciones y las Cámaras de Comercio encontramos mayores porcentajes de respuestas afirmativas entre empresarios al frente de empresas «regulares» e intermedias que entre grandes empresarios, que se encuentran mucho mejor relacionados e informados a través de todos los demás canales. A nivel provincial, los empresarios valencianos registraron los porcentajes más elevados en el rengión de las asociaciones (con un 89 por 100) y de las Cámaras (con un 50 por 100) comparados, por ejemplo, con un 20 por 100 de empresarios que mencionaron las Cámaras en Barcelona, que precisamente figuraba en segundo lugar para esta opción (después de Valencia). A nivel de líderes, quizás sea lo más significativo que sólo una cuarta parte de afiliados directos de la CEOE y la tercera parte de las asociaciones más grandes (con presupuesto superior a los 30 millones) no la mencionaron como canal utilizado a efectos informativos. Sin perjuicio del trabajo que en 1982 le quedaba por hacer en este campo, los datos muestran también a este respecto un notable grado de consolidación del entero edificio asociativo en relación a la base que, como quedó dicho más arriba, es quien en definitiva otorga recursos y legitimidad, las empresas individuales.

NOTAS

- (*) Los autores agradecen la ayuda recibida para la realización de la investigación base de este artículo por parte de la Fundación FIES de la CECA y del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- (1) Vid., p. e., García Pelayo, M., Las tansformaciones del Estado contemporáneo. Madrid, (2.ª ed.) 1980. Alianza Editorial.
- (2) LINZ y de MIGUEL fijaron para su estudio acerca de los empresarios y el poder público, la siguiente distinción técnica: «sensu stricto, los varios términos (grupos de interés, grupos de presión, lobby) no son en absoluto sinónimos; en todo caso, los grupos de intereses, y los lobbies —organismos activos en mantener contacto con los poderes públicos, particularmente el poder legislativo podrían considerarse una forma especial de los grupos de presión» (LINZ de MIGUEL, p. 7).
- (3) El acuerdo al que nos referimos es anterior al Acuerdo-Marco Interconfederal (AMI) que UGT y CEOE firmaron en Enero de 1980.
- (4) Esa encuesta, dirigida por Robert Martinez, fue realizada entre Marzo y Noviembre de 1981 y se dirigió a los máximos cargos directivos de 300 empresas escogidas selectivamente y estratificadas por provincia y tamaño de empresa. Se eligieron las provincias de Madrid, Barcelona, Vizcaya, Valencia y Sevilla, las cuales totalizaban el 43 por 100 del valor añadido industrial y el 45,2 por 100 del to-

tal de la fuerza del trabajo empleada en toda España, figurando en las posiciones segunda, primera, tercera, cuarta y octava, respectivamente, en la Clasificación Provincial por Valor Añadido Industrial entre las cincuenta provincias, según datos tomados de la publicación del Banco de Bilbao, *Renta Nacional de España*, Madrid, 1972.

La muestra se dividió por provincias basándose en las producciones industriales relativas de las cinco escogidas. Cada muestra provincial se estratificó en tercios por tamaño de empresa, de acuerdo con las siguientes categorías: «regulares» (de 50 a 199 trabajadores), intermedias (de 200 a 999 trabajadores) y grandes (a partir de 1.000 trabajadores). La encuesta se aplicó exclusivamente a Directores-gerentes, Directores generales o Presidentes de empresas. Se estableció una fecha definitiva de terminación de la encuesta y se aplicó una técnica de sustitución aleatoria para los casos de rechazo (aproximadamente un 20 por 100 de las solicitudes de entrevista). La clasificación provincial de las empresas se realizó atendiendo a la radicación del domicilio social registrado, aunque para el tamaño se atendió al total de trabajadores empleados en toda España.

Las empresas más pequeñas de la muestra (de 50 a 199 trabajadores) son adjetivadas como de tamaño «regular» para evitar confusiones con aquellas empresas pequeñas en sentido estricto (empleando a menos de 50 trabajadores), cuya dinâmica se diferencia bastante de las demás. Existía cierta base para justificar la exclusión de estas pequeñas empresas, dado el enfoque de élite de la investigación. Huelga decir que el haber incluido estas pequeñas empresas en la investigación hubiese tenido importantes consecuencias operacionales y hubiese reducido el interés que pudiese tener una muestra de estas dimensiones. Ello no es óbice para reconocer el importantísimo papel de las pequeñas

empresas en el contexto económico español, y para ser conscientes de que ulteriores estudios deberán enfocarse quizás exclusivamente sobre este grupo.

- (5) Habida cuenta del énfasis puesto en la dinámica organizativa, la importancia del tema de la continuidad con organizaciones anteriores así como el papel de relaciones públicas, nada infrecuente entre presidentes elegidos, se consideró que el máximo funcionario sería el individuo más indicado para ser entrevistado. Sólo en unos pocos casos, donde el staff consistía en una o dos secretarias, con un funcionario dirigente, el Presidente u otro máximo cargo elegido fue el entrevistado.
- (6) Al no ser realmente válidas, se dejaron excluídas de la muestra aquellas sectoriales de 1981 que habían desaparecido o que se habían dado de baja. En otras dos ocasiones, dos pares de organizaciones «binominales» figuraban en la *Memoria* de CEOE (comprendiendo cuatro entradas individuales en total), o sea, casos de una única organización verdadera dividida en dos subsectores respondiendo a criterios de regulación oficial (y consiguientemente haciendo conveniente aparentar esa dúplice existencia). Cuando existía solapamiento completo entre las empresas miembros, *staff* y máximo funcionario, la tratamos como una sola asociación.
- (7) No existía en Vizcaya en 1982 ninguna sectorial afiliada directamente a la CEOE.
- (8) Contando con un sistema de sustitución, en la fecha de finalización de la encuesta se habian realizado 21 entrevistas de entre los 49 afiliados válidos de CEIM, y 23 entre las 50 asociaciones barcelonesas afiliadas a Fomento, representando, por tanto, el 43 y el 46 por 100 respectivamente de los afiliados indirectos insertos en las listas de las Memorias de esas dos provincias.

(9) La posición dominante de Vizcaya en la economía vasca puede apreciarse notando que la provincia representa el 54,5 por 100 del valor añadido industrial y el 52,9 por 100 de la fuerza de trabajo para el conjunto de los trabajadores. (Guipúzcoa, al 31,8 por 100 y el 35 por 100; Alava, 13,7 por 100 y 12,1 por 100).

Formulando un índice de concentración industrial según datos desagregados por 9 sectores manufactureros del Banco de Bilbao, notamos que la zona vasca se caracteriza por su mayor concentración industrial, y que la misma tendencia es particularmente acentuada en Vizcaya, de tal forma que el 79,3 % del valor añadido industrial está concentrado en los tres sectores manufactureros principales en el país vasco, siendo el porcentaje para Vizcaya del 83,6 %, mientras nos encontramos con cifras del 65,4 % en Madrid, 69,2 % en Barcelona, 56,9 % en Valencia, 74,5 % en Sevilla, y un 64,8 % para el conjunto de España.

Más aún, la industria vizcaina está particularmente concentrada en pocos subsectores, representando además un relativamente reducido número de grandes empresas un porcentaje significativamente más alto de la fuerza de trabajo provincial en relación a los porcentajes del resto de España.

Con todo, aunque podemos atribuir relevancia a nuestros datos desde un punto de vista estadístico, habida cuenta del peso industrial predominante de Vizcaya dentro del conjunto de la zona, no podemos ocultamos la imposibilidad de generalizar a partir de las empresas y asociaciones vizcaínas al resto del país vasco, principalmente por la alta industrialización de Guipúzcoa, basada (en contraste con el caso vizcaíno) en empresas de menor tamaño, y también por la estructura económico-industrial notoriamente distinta de Alava.

(Vid, Banco de Bilbao, *Renta Nacional de España*, Madrid, 1977. Instituto Nacional de Estadística, *Censo Industrial de España*, Madrid, 1979).

(10) La Federación Vizcaína de Empresarios del Metal (la FVEM) era en 1982, por número de empresas afiliadas y porcentaje de la fuerza de trabajo empleada, la asociación provincial sectorial más importante de Vizcaya. Las divisiones existentes en la problemática asociativa provincial surgieron en parte por las divisiones en el sector metal, y gracias al apoyo de la FVEM fue viable la reactivación efectiva del Centro Industrial. Al darse de baja la FVEM de la CGEV, algunas asociaciones subsectoriales de aquélla decidieron mantener sus afiliaciones a la CGEV. De las 13 asociaciones vizcaínas en la muestra, un 62 por 100 eran afiliadas de la CGEV y sólo un 15 por 100 del Centro. Sin embargo, una de éstas era la FVEM, con su destacada representatividad a nivel provincial. Otras asociaciones (alrededor de un 23 por 100) no están incorporadas en ninguna de las dos territoriales intersectoriales y están afiliadas a la CEOE exclusivamente a través de sus respectivas cúpulas sectoriales estatales.

- (11) Tal es el peso de ambas que podría quizá afirmarse que la representatividad numérica de la CEOE se basa en gran medida en las empresas afiliadas (en formas varias) a estas dos sectoriales, la CNC y CONFEMETAL.
- (12) Pascual, J., En defensa de la empresa; Madrid, 1984, p. 59-60.
 - (13) CEOE, Memoria 1983,, p. 66.
 - (14) PASCUAL, J., op. cit. p. 57-58.
 - (15) Ibid, p. 59.
- (16) La pregunta sobre el impulso que llevó a la empresa a la afiliación a la cúpula se

hizo a todo encuestado que había indicado anteriormente pertenecer a cualesquiera grupo empresarial organizado (N=236).

(17) Para convenios de ámbito superior al de empresa, el Estatuto establece el procedimiento a seguir para la identificación del derecho a formar parte de comisiones negociadoras y ser reconocido como interlocutor.

«Los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros del comité o delegados de personal del ámbito geográfico o funcional a que se refiere el convenio, y las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 % de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio.

Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos o asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en este ámbito con un mínimo del 15 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal o de los empresarios, referidos ambos al ámbito funcional del que se trate». (Vid., Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, art. 87,2).

- (18) OLSON, M., The Logic of Collective Action. Cambridge: Harvard University Press, 1971.
- (19) OLSON, M., en «Las causas del auge y caída de las naciones», entrevista a Mancur Olson por la revista *Challenge* (16-1-1984), reproducida en Papeles de Economia Española n.º 21 (1984), p. 437.
- (20) OLSON, M., The Rise and Decline of Nations. New Haven: Yale University Press, 1982.

- (21) Un buen análisis histórico de la Lliga es la obra de I. Molas, Lliga catalana 2 vols., Ediciones 62, Barcelona, 1972. Sobre Fomento, vid, en este mismo número de Papeles, el artículo de M. Ludevid y R. Serlavos «El Fomento del Trabajo Nacional».
- (22) LINZ, JUAN J. y, de MIGUEL, A. Los empresarios ante el poder público. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1966.
- (23) Factor importante es, desde luego, la orientación exterior de la empresa valenciana. Notamos entre nuestras empresas valencianas un 35 por 100 que exportan más del 50 por 100 de su producción total, frente a un 12 por 100 para la muestra total. En nuestro análisis. la importancia de este factor viene motivada por la elevada correlación existente entre orientación exportadora y configuración asociativa. Un 60 por 100 de nuestras empresas valencianas, que exportan entre el 25 y el 50 por 100 de sus producciones, o rechazaron completamente afiliación alguna a la cúpula o limitaron su interés en actividades colectivas a las asociaciones de base, proporción que sube a un 88 por 100 entre las que exportan más de la mitad de su producción.
- (24) Por lo demás, la continuidad histórica por región quedó también comprobada por el análisis de Linz-de Miguel. Según un índice desarrollado por ellos para medir la afiliación a todos los tipos de organizaciones (la combinación de afiliación a todas las clases de asociaciones entre empresarios, no sólo a los grupos de representación de intereses empresariales), la región de Levante (Valencia y Alicante) alcanzó los niveles de mayor afiliación total comparada con las otras cinco regiones incluídas. (Vid. Linz, JUAN J., «Asociaciones voluntarias. La realidad asociativa de los españoles», en Confederación Española de

Cajas de Ahorros, Sociología Española de los años 60. Madrid: 1971, págs. 336-342. El estudio abarca 13 provincias, siendo las zonas incluidas — además de Levante — Andalucía, Asturias, Barcelona, Madrid y Zaragoza).

- (25) CABRERA, M., La patronal ante la II República. Organizaciones y estrategia (1931-36). Madrid. Siglo XXI, 1983.
 - (26) LINZ-DE MIGUEL, Op. cit., p. 18.
- (27) Contabilizamos el total de años en organizaciones empresariales, con independencia del cargo organizativo desde el que se diera tal participación.
- (28) Sobre esta problemática, se cuenta en España con los análisis de Victor Pérez Diaz contenidos en «Política económica y pautas sociales en la España de la transición: la doble cara del neocorporatismo», en Linz, J.J. y Garcia de Enterria, E. (eds.), España: Un presente para el futuro, I. Madrid: Instituto de Estudios Económicos, 1984, y también en «Gobernabilidad y mesogobiernos: Autonomías regionales y neocorporatismo en España», en Papeles de Económia Española n.º 21 (1984, pp. 40-76 Vid., en particular, apartado III y conclusiones).
- (29) Por «ámbito funcional» entenderemos el sector o, más frecuente, el subsector de actividad económica identificado como campo de competencia de la asociación de la que se trate.
- (30) La dinámica organizativa de una asociación que representa a un grupo potencial de 30 empresas γ las hay menores se diferencia mucho de la de aquellas que intentan afiliar 3.000. La CEOE cuenta con ambos tipos de socios entre sus miembros.

- (31) Un 31 % de asociaciones negociadoras de convenios lograron afiliar más del 90 % de sus grupos de miembros potenciales, *versus* un 26 % entre asociaciones desprovistas de tal función.
- (32) Recordamos al lector que la mayoría de estas últimas indicaron general seguimiento del convenio por sus propios afiliados. Estamos tratando, pues de la diferencia entre total y general cumplimiento de los convenios colectivos firmados.
- (33) La tarjeta utilizada entre empresarios indicaba asociaciones, cuyo equivalente lógico para líderes era la CEOE. Para estas últimas figuraba también una entrada adicional para «contactar con otras asociaciones» que sólo alcanzó un 18 por 100, cifra inferior a la de aquellos que se informarían a través de las Cámaras.
- (34) Las comparaciones, con todo, han de tomarse a este respecto con las máximas cautelas. Primero, porque la mayor parte de la evidencia empírica disponible ha sido obtenida a partir de modelos de comportamiento de grupos de interés oficiando como grupos de presión (o incluso lobbies), que no se corresponde con la perspectiva más actual de las asociaciones como actores político-sociales reglados y disciplinados más o menos formal-mente. Y, en segundo lugar, porque, al igual que ocurre con los grupos de interés stricto sensu, «las técnicas que utilizan (...) para influir en el proceso del poder dependen, en gran parte, del correspondiente tipo gubernamental y cambian de país en país» (Loewenstein, K., Teoria de la Constitución. Barcelona: Ariel. 1976, p. 432). Los datos acerca de los Estados Unidos ofrecidos en el cuerpo central del

artículo los hemos tomado de la obra de BAUER, RAYMOND y SOLA POOL, ITHIEL, American Businessmen and International Trade. Glencol-Illinois: The Free Press, 1960, pág. 50. Por lo que se refiere al caso español, podrían avanzarse tentativamente las consideraciones siguientes. El sistema parlamentario, tal como ha evolucionado desde la transición, no se presta fácilmente al desarrollo de fuertes conexiones entre electores y representantes parlamentarios. La falta de distritos electorales con sólo un representante puede que sea la razón principal. La mayoría de nuestros entrevistados residen en ciudades con varios representantes. El empleo de listas cerradas y bloqueadas para el Congreso de los Diputados contribuye también a debilitar el papel de políticos individuales. En contraste con el resto de Europa, donde se encuentran partidos fuertes y activos, los partidos españoles sufren de bajos niveles de afiliación y militancia activa, analogamente a lo que sucede con los sindicatos, o las propias asociaciones empresariales. La férrea disciplina de los partidos sobre sus miembros reduce también los márgenes de iniciativa como legislador o interpelante de cada parlamentario. Finalmente, es plausible conjeturar que buena parte de los contactos establecidos habrán desaparecido con los notables cambios experimentados por la composición de los sucesivos parlamentos, habida cuenta de que la mayoría de los contactos forjados durante los primeros años democráticos lo serían, seguramente, con diputados de la desaparecida UCD. Por lo demás, examinando las listas parlamentarias del grupo socialista, se aprecia también una elevada rotación de individuos, lo cual redunda en la misma dirección apuntada de entorpecer, en general, las conexiones electores-representantes y, en particular, los enlaces fluidos entre empresarios, e incluso líderes asociativos, y diputados y senadores.