

## El joven empresario rural

Jesús Villena López

Profesor de Sociología del Trabajo de la Empresa. Universidad Complutense de Madrid  
Director de Ergotec

*El breve texto aquí presentado en un avance de investigaciones en curso cuyo objetivo es estudiar el perfil del pequeño empresario en nuestro país. Una parte de este empresariado, al que hemos llamado "joven empresario rural" gestiona minipymes heredadas sobre las que es necesario realizar esfuerzos de modernización (tecnológica, organizativa, comercial). Estos esfuerzos, voluntaristas en la mayoría de los casos estudiados, no suelen acompañarse de los conocimientos, la formación y las ayudas públicas necesarias, que se mueven casi exclusivamente en el plano de la subvención económica.*

**Palabras clave:** Jóvenes empresarios rurales, Nuevos Yacimientos de Empleo, Iniciativas, PYME Rural

### 1. El discurso sobre la flexibilidad

**E**n los últimos quince años, una gran parte de los discursos públicos, de los estudios y publicaciones sobre el futuro del trabajo y la producción no cesan de hablar del "agotamiento" de los modelos de producción basados en grandes establecimientos industriales, con tecnologías "rígidas" y organizaciones de corte *fordista*.

Se ha empezado a hablar de una "segunda ruptura industrial"<sup>1</sup>: en un mercado mundializado, cambiante y dinámico, la gran producción en serie presenta rigideces estructurales que en muchos casos se han mostrado incapaces a la hora de responder de forma inmediata a *nichos* de mercado que aparecen y desaparecen con gran rapidez.

#### Alternativas...

Se habla del modelo japonés, de *regímenes de adelgazamiento* industrial (*Lean Production*) como una vía flexibilizadora para la gran empresa europea y norteamericana, fundada a principios de este siglo que ya se acaba. Se habla, en definitiva, de:

- una vuelta a formas organizativas que recuerdan lo artesanal,
- con un perfil productivo en "pequeños lotes",
- en unidades de producción de dimensiones más pequeñas,
- de nuevos modelos organizativos que generen empleo (y autoempleo),
- que requieren del diálogo y la participación de los trabajadores en la empresa,
- de tecnologías más adaptables.

En definitiva, de la necesidad de superar los estragos que sobre la cualificación de los trabajadores ha provocado un siglo de *taylorismo*.

#### La pequeña empresa

Al mismo tiempo, los investigadores y los poderes públicos miran hacia la pequeña empresa como la quintaesencia de esa flexibilidad exigida en este mercado dinámico y cambiante. Se analizan con lupa las experiencias exitosas de la *especialización flexible* en los *distritos industriales* italianos<sup>2</sup> que basan su fuerza en la iniciativa de las *Pymes*: Las Marcas, Véneto, Emilia-Romaña, Piamonte. Nos encontramos, por tanto, ante un "boom" de la pequeña empresa. Sin embargo se conoce

1. Piore M.J. y Sabel, C.E. (1990): *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza.

2. Becattini, G. (1988): "Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano" en *Sociología del Trabajo*, 5, Invierno, pp. 3-17.

demasiado poco sobre esta pequeña empresa, o lo que reflejan los análisis se encuentra plagado de tópicos, como señala Castillo<sup>3</sup>: El pequeño empresario es emprendedor y al mismo tiempo es reactivo a la innovación y a los cambios, dialoga con sus empleados y rechaza con violencia toda práctica sindical, en definitiva, *estereotipos* que son contradictorios, verdaderos o falsos según el sector, la región, la empresa en cuestión. Es necesario, por tanto, un esfuerzo de análisis e investigación concreta que permita dar luz al perfil que tienen las pequeñas y medianas empresas en nuestro país, sus características y necesidades, sus objetivos de mercado, las características de su estructura productiva, de las cualificaciones existentes y requeridas, de sus recursos financieros y tecnológicos.

#### La pequeña empresa rural<sup>4</sup>

En primer lugar, es necesario decir que las pequeñas empresas rurales son, con mucha frecuencia, *minipymes*, o lo que es lo mismo, muy pequeñas empresas que forman parte de las complejas tramas de subcontratación a las que ha llevado la *descentralización* productiva de medianas y grandes empresas.

Pueden haber mutado en su tamaño, objeto, recursos y fines, pero suelen tener su origen en herencias de pequeños negocios o explotaciones de carácter familiar, herencias que han supuesto, por un lado, una transmisión de bienes inmuebles, recursos financieros y, por otro, de una cultura de oficio, una forma de relación con los clientes y proveedores, en definitiva, con un perfil sociocultural de inserción en la comunidad a la que pertenece.

#### Organización y Planificación

La organización interna, las políticas de formación de los trabajadores, la investigación y el desarrollo de nuevos productos, la política de inversión y

3. Castillo, J.J. (1989): "La división del trabajo entre empresas" en *Sociología del Trabajo*, 5, Invierno.

4. Las notas que aquí presentamos se refieren a estudios de campo realizados en pequeñas empresas del sector de la madera en Castilla-La Mancha.

adquisición de equipamiento son muy distintas dependiendo de la empresa y del sector, salvo para regiones con una marcada tradición sectorial y de oficio (el juguete alicantino, el calzado balear, la cerámica valenciana...).

Para los casos estudiados en Castilla-La Mancha, el régimen de gestión de la mano de obra, la relación con las entidades financieras, la compraventa de utillaje y equipamiento están poco normalizadas, son voluntaristas en la mayoría de los casos y su contacto con los programas de asistencia, ayuda y subvención pública son escasos.

La planificación, el cálculo, la estimación de las relaciones coste-beneficio en productos y materias primas no está, en los casos estudiados, lo suficientemente depurada. La organización del trabajo y la definición de las cualificaciones requeridas es heredada, difícilmente modificable cuando no improvisada. El resultado que todo esto produce es una respuesta a las demandas del mercado basada en una gestión intensiva de la mano de obra, una flexibilidad "de hora extra" no siempre retribuida cuando no "sumergida" en los vericuetos de la subcontrata al taller clandestino. Al mismo tiempo, estas *minipymes* pueden llegar a generar formas de aprovisionamiento y subcontratación que se convierten en tupidas mallas de competencia y colaboración. Estas formas de colaboración afectan a la utilización solidaria de recursos tecnológicos y al hecho de afrontar conjuntamente contratos y obras que no pueden abordarse sin recursos más amplios que los de la *minipyme*.

#### Empleo y movilidad de la mano de obra

Las formas de competencia afectan a la movilidad de la mano de obra cualificada, movilidad que se ve entrecruzada por ofertas salariales, pero no sólo salariales. Los vínculos sociales, familiares y culturales afectan también a la política interna de contratación y pertenencia a un gremio o a una empresa en particular.

Esta política de contratación, basada en relaciones sociales, familiares y culturales, se define por reglas múltiples y no siempre fáciles de identificar: el acceso a un determinado puesto de trabajo puede ser una transmisión literal del puesto de

trabajo del padre al hijo, una ampliación de plantilla puede hacerse con personas "de las que responden" los empleados con una cierta antigüedad, pueden ser puestos de aprendiz que se generan para probar a quien solicita un puesto de trabajo a la puerta del taller, etc.

En términos generales, se valora la experiencia previa y las referencias dadas por empresarios del gremio, se desconfía de las titulaciones en Formación Profesional. Los profesionales con malas referencias anteriores tienen dificultades para mantener el mismo salario en una empresa distinta y, en el peor de los casos, deben emigrar a otras localidades para encontrar empleo.

### El joven empresario rural

En definitiva, estos breves trazos que describen a la *minipyme rural* no son generalizables a cualquier tipo de empresa, a cualquier pueblo o región. El tamaño, producto, antigüedad, condicionan algunos rasgos de este perfil.

Hay, sin embargo, una característica sorprendente en muchas de estas empresas rurales: la juventud de sus propietarios y gestores. Esta juventud define también algunos rasgos de las maneras de hacer empresa. Atrevidos, imprudentes en algunos casos, se trata de empresarios que han tenido que *flexibilizar* negocios familiares, hipotecar su propio patrimonio para imaginar formas distintas de producir y vender. Han tenido que afrontar nuevas relaciones con clientes y proveedores, reformular los criterios de inversión, incluso el proceso productivo.

### La gestión del cambio

No deja de ser sorprendente el que estos cambios sean bruscos, arriesgados y no siempre exitosos. Estos procesos parecen haber salido de la literatura de la historia de producción de hace casi un siglo, cuando el *manager* se profesionaliza en la expansión industrial de finales del XIX: División departamental y funcional, especialización de la mano de obra, separación entre planificación y ejecución... La situación analizada más llamativa ha sido la de una serie de empresarios que estaban *reinventando* a Taylor sin tener noticia de su existencia.

Estos jóvenes empresarios improvisan nuevas formas de producir. Asistidos por organismos municipales o pequeñas empresas de asesoramiento y gestoría, han accedido recientemente a las ayudas financieras locales, regionales o comunitarias. Reciben dinero pero no siempre ayuda para poner en marcha otros modos de gestión técnica y organizativa. No siempre encuentran interlocutores que respondan a cuestiones sobre la formación de la mano de obra, las acciones en materia de seguridad e higiene o el anclaje de las máquinas en un taller ampliado.

### Las ayudas públicas

De este modo, las ayudas financieras que reciben pueden no ser suficientes, ya que un proyecto novedoso puede verse hundido por carencias graves de naturaleza interna (gestión tecnológica y/u organizativa) o externa (redes de comercialización, dificultades para mantener precios competitivos).

Cuando estos proyectos navegan con dificultades en las redes de la flexibilidad empresarial se resiente el empleo y la riqueza de una región. Mientras tanto, los discursos políticos y la prensa económica describen la producción de este país como si el tejido industrial estuviera compuesto de *macrocorporaciones* de la telecomunicación o de la energía.

El punto de vista que nos gustaría resaltar aquí es el de la necesidad de una reorientación en materia de ayudas públicas (no exclusivamente financieras): creemos necesario establecer mecanismos formativos, organizativos y tecnológicos orientados hacia las necesidades de un mar de minipymes siempre a punto del naufragio.