

ancrée (grounded theory): Démarche analytique et comparaison avec d'autres approches apparentées». En: J. Poupart, J. P. Deslauriers, L. H. Groulx, A. Lapperrière, R. Mayer y A. P. Pires. (eds.). *La recherche qualitative: Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal: Gaëtan Morin Editeur.

LAYDER, D. (1993). *New strategies in social research*. Cambridge: Polity Press.

STRAUSS, A.; CORBIN, J. (1990). *Basics of*

Qualitative Research: Techniques and procedures for developing Grounded Theory. Thousand Oaks: Sage.

Sergi Fàbregues

Universitat Oberta de Catalunya
sfabreguesf@uoc.edu

Marie-Hélène Paré

University of Oxford
marie-helene.pare@stcatz.ox.ac.uk

TRAXLER, Franz; HUEMER, Gerhard

Handbook of Business Interest Associations, Firms Size and Governance

Oxon: Routledge, 2007, 442 p.

ISBN10: 0-415-42466-6

La novedad y el interés de la obra

Este libro constituye una excelente aportación derivada de la línea de estudios comparados que viene explorando el profesor Franz Traxler y su equipo del Departamento de Sociología de la Universidad de Viena. Hace ya unos años, el profesor Traxler publicó junto con Bernhard Kittel otro libro de notorio impacto en los estudios comparados, titulado *Nacional Labour Relations in Internationalized Markets* (Oxford University Press, 2001).

Ahora, la novedad del tema que nos presentan Traxler y Huemer estriba en que recoge información sobre una problemática opaca: las asociaciones empresariales. El conocimiento que tenemos hoy sobre las organizaciones empresariales es bastante limitado, a diferencia de los sindicatos, cuya mayor transparencia permite a los investigadores conocerlos mejor. No ocurre así con las organizaciones empresariales, que son opacas por su naturaleza económica porque compiten y cooperan al mismo tiempo, lo que comporta juegos de poder y de intereses en competencia. Pero también son opacas

porque son organizaciones con estructuras entrelazadas y más complejas que las de los sindicatos. Además del interés descriptivo de esta obra, su verdadero interés teórico radica en las implicaciones que tienen los distintos tipos de asociaciones empresariales para la política económica.

El objeto de estudio

El estudio de las asociaciones empresariales y sus diferentes formas de organización tiene importantes implicaciones para el desarrollo de la política económica, así como para la formación de los sistemas de relaciones laborales. Por ello, es de celebrar la aparición de esta singular obra, ya que nos permite entender algunos de los fundamentos de los modelos de relaciones laborales existentes en los quince países de la Unión Europea (UE-15). En esta investigación comparada se abordan los casos de Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Holanda, Portugal, España, Suecia y el Reino Unido. En la elaboración del caso de cada uno de estos países ha participado un reconocido experto universitario.

Los autores clasifican las asociaciones empresariales europeas en tres tipos o perfiles, como ya es usual en este tipo de literatura:¹

- 1) Asociaciones de empleadores, cuya principal finalidad es la negociación colectiva, pactar con los sindicatos e influir sobre las instituciones públicas y los partidos políticos para regular el mercado laboral.
- 2) Asociaciones comerciales, cuya principal finalidad es la promoción industrial y comercial, así como intermediar con las autoridades para impulsar el comercio exterior.
- 3) Asociaciones mixtas, cuya finalidad es doble y recoge los dos anteriores tipos. En la UE, la mayoría de las asociaciones empresariales son mixtas y representan, por tanto, los intereses de los asociados en el mercado de productos y en el mercado laboral.

En el caso español, la asociación empresarial CEOE-CEPYME es de tipo mixto. Dicho caso ha sido estudiado por los prestigiosos profesores Joaquim Molins López-Rodó (Universidad Autónoma Barcelona) y Rosa Novell (Universidad de Barcelona), que cuentan también con otras publicaciones sobre esta temática. España está incluida en el grupo de países con empresas extraordinariamente pequeñas, junto con Italia y Grecia. En este grupo de países domina la microempresa, que comprende entre uno y nueve trabajadores. Por ejemplo, en España la microempresa representa el 93,4 % de las empresas y da empleo al 50,5 % de los trabajadores. También en este grupo es importante la pequeña empresa, que comprende entre diez y cuarenta y nueve trabajadores, que representa el 5,8 % de las

empresas y da empleo al 19,6 % del total de los trabajadores. La mediana empresa representa el 0,7 % de las empresas y el 11,5 % del empleo. La gran empresa, con más de doscientos cincuenta trabajadores, representa sólo el 0,1 % de las empresas y el 18,3 % del empleo.

A modo de contraste para situar el caso español respecto a otros países de la UE-15, podemos señalar que la microempresa representa en la UE el 39 % del empleo; la pequeña empresa, el 17,3 %; la mediana empresa, el 12,8 %; y la gran empresa, el 30,3 %. Nótese la gran diferencia que se registra en el empleo de las grandes empresas españolas frente a las europeas. Estas diferencias son también notables si consideramos las empresas multinacionales, que en España dan empleo a sólo el 8 % de los trabajadores, mientras que en países como Holanda dan empleo al 40 % de los trabajadores; en Dinamarca, al 34,6 %; en Suecia, al 34,2 %; en Francia, al 32,9 %; y en Gran Bretaña, al 27,4 %.² Estas diferencias tienen implicaciones en el asociacionismo empresarial, en la afiliación sindical, en los niveles salariales, en la estructura de la negociación colectiva, en el sistema de relaciones laborales y, por consiguiente, en el desarrollo de la política económica.

Representación de intereses: empresas y empleados

La densidad de las empresas representadas por las asociaciones empresariales es variada, aunque se pueden distinguir tres polos.

- 1) En el primer polo podemos incluir a los llamados modelos de relaciones laborales neocorporativistas, donde hay una mayor proporción de grandes

1. Véase, por ejemplo, Keith Sisson, *Los empresarios y la negociación colectiva* (Madrid: MTSS, 1990).
 2. Los datos utilizados por los autores proceden de Observatory (2003): *Observatory of European SMEs 2003*, nº 7, y de <http://www.handelsblatt.com>

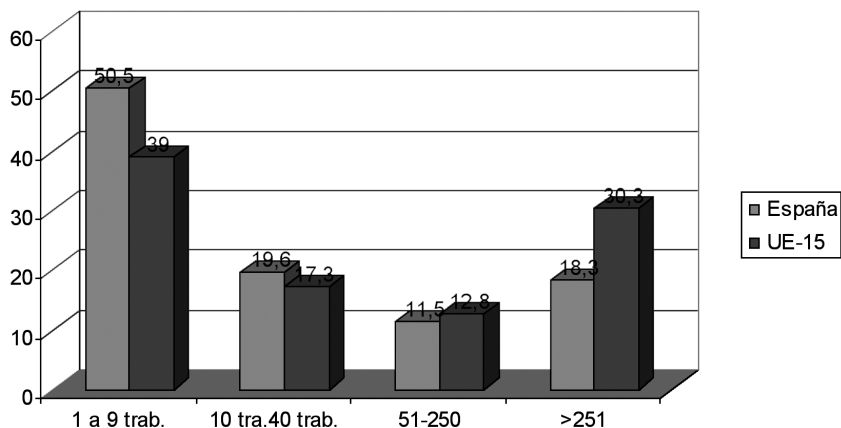


Gráfico 1. Empleo según tamaño empresas: España y UE-15.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Traxler y Huemer (2007:13)

empresas y de multinacionales. La hipótesis barajada por Traxler y Huemer es que las grandes empresas y las multinacionales contribuyen al asociacionismo empresarial y también al fortalecimiento de los sindicatos, lo que favorece la interlocución, el diálogo social y, por consiguiente, la regulación del mercado de trabajo y la coordinación de la política macroeconómica. En los países considerados modelo de neocorporativismo medio, como Austria y Alemania, sus respectivas asociaciones empresariales representan al 100 % de las empresas y al 100 % de los empleados. En estos dos países las asociaciones son WKÖ y BDA.

En los países de neocorporativismo fuerte, como Suecia, Dinamarca y Finlandia, sus respectivas asociaciones empresariales representan a la mayoría de las empresas y de los empleados. En Suecia, las dos asociaciones SN y FR representan el 72 % del empleo; en Dinamarca, las dos asociaciones empresariales representan al 56 % de los empleados, y en Finlandia, las dos

organizaciones empresariales representan al 89 % de los empleados. En estos dos modelos de neocorporativismo medio y fuerte, la concentración del poder de representación facilita a su vez la negociación colectiva centralizada y la formulación de pactos sociales, lo que confiere estabilidad a sus respectivos sistemas de relaciones laborales.

2) En el segundo polo, tenemos el modelo liberal y anglosajón de relaciones laborales. En Gran Bretaña, las dos asociaciones empresariales, CBI y FSB, apenas representan el 11,2 % de las empresas y al 52 % de los empleados. Es decir, son asociaciones que representan a las grandes empresas, pero cuyo tejido asociativo es débil. Por consiguiente, la debilidad de los intereses organizados no favorece la coordinación de la acción colectiva de los empresarios. De hecho, su modelo de negociación colectiva está muy descentralizado y su tradición de pactos sociales es prácticamente inexistente.

3) El tercer polo lo constituyen los países mediterráneos. En Francia, las asociaciones empresariales Medef y CGPME representan el 30 % y el 60 % de las empresas, respectivamente, y a más de dos tercios de los trabajadores. En este país hay una notable importancia del empleo en las grandes empresas y en las multinacionales. Por otro lado, en el grupo donde es más importante el empleo en la microempresa y en la pequeña empresa (como Italia, España y Grecia), el asociacionismo empresarial es muy débil. En Italia, el asociacionismo empresarial es limitado: Confindustria y CAR representan el 15 % de las empresas y al 34 % de los empleados. En estos tres países, el sistema de relaciones laborales cuenta con una importante influencia del estado en las relaciones laborales a tenor de la debilidad de las asociaciones empresariales. Ello se explica por la histórica debilidad de la burguesía liberal, que ha comportado una tardía industrialización; de ahí que el papel modernizador y promotor de la industrialización lo haya desempeñado el estado desde los años veinte del siglo pasado.

Algunas conclusiones

El estudio comparativo concluye que las organizaciones empresariales en la UE presentan formas diversas y heterogéneas de organización. Las formas de organización se pueden clasificar en dos grupos. Por un lado, hay una serie de países en los que las asociaciones empresariales están todas afiliadas a una única «organización paraguas», independientemente del sector y del tamaño de las empresas organizadas. En este caso, la organización única está dominada políticamente por las grandes empresas, que gestionan los intereses generales de los empresarios en términos inclusivos y ofrecen servicios de asesoramiento a las pequeñas empresas. Por otro lado, hay países en los que los

intereses organizados aparecen divididos por el tamaño de las empresas y por ámbitos territoriales. Así, es habitual encontrar asociaciones empresariales para la pequeña y mediana empresa (pymes).

A pesar de la existencia de estos dos modelos organizativos, los comportamientos básicos de las empresas son similares. Generalmente, las empresas tienden a asociarse a medida que aumentan de tamaño. El comportamiento asociativo de las pequeñas empresas viene marcado por la propia legislación nacional, que las excluye de ciertas exigencias de regulación del mercado laboral y de determinadas exigencias en materia de condiciones de trabajo y de representación de los sindicatos en su seno. Todo ello implica costes laborales diferenciados entre las pequeñas y las grandes empresas. Precisamente estas excepciones de la legislación constituyen un incentivo para no afiliarse a asociaciones empresariales más amplias, o bien la preferencia por constituir asociaciones específicas para las pequeñas empresas. Así, por ejemplo, la tendencia más importante observada en los países europeos es que las microempresas no se prestan a firmar convenios colectivos para evitar el coste impuesto por acuerdos «externos».

Con todo, también los convenios colectivos constituyen para las pymes una pauta de referencia para regular sus condiciones de trabajo y, con ello, reducir los costes de transacción en el mercado laboral. Por esta razón, la preferencia de las asociaciones empresariales de las pymes es establecer convenios colectivos multiempresariales, lo que en nuestra terminología significa convenios colectivos sectoriales que cubren a distintas empresas. Esta preferencia por los acuerdos multiempresariales contribuye a la viabilidad del tripartidismo neocorporativista en las relaciones laborales en la mayoría de los países, con la excepción de Gran Bretaña, donde la gobernanza neocorporativista ha declinado en los últimos años.

En la mayoría de los países de la UE-15, la gobernanza neocorporativista sigue siendo atractiva para las asociaciones empresariales por dos razones:

- 1) Porque proporciona acuerdos multiempresariales y a múltiples niveles, que permiten cubrir las condiciones de empleo de los trabajadores no afiliados a los sindicatos.
- 2) Y porque la integración económica europea ha comportado un aumento de la interdependencia entre los agentes sociales y entre los distintos países. En este escenario, la cooperación y la interdependencia entre los actores ofrecen más posibilidades que el comportamiento meramente competitivo. Es más, en algunos países, como Grecia, Portugal y España, la cooperación y la gobernanza tripartita han contribuido a consolidar a las propias asociaciones empresariales como actores sociales.

A pesar de la preferencia de las asociaciones empresariales por el tripartidismo neocorporativista para coordinar la orientación de la política económica, no hay que olvidar otras tendencias contradictorias que dificultan la mencionada coordinación económica. Estas tendencias son:

El continuo declive de la afiliación sindical, que debilita a los sindicatos como interlocutores sociales.

La tendencia a descentralizar la negociación colectiva, consolidada en algunos países, como en Gran Bretaña, mientras que en otros la negociación descentralizada se lleva a cabo dentro de un marco de acuerdos de referencias multiempresariales.

El aumento de la competitividad en un escenario económico cada vez más integrado y globalizado.

El aumento de la microempresa, que obstaculiza el asociacionismo empresarial y actúa habitualmente en un marco de excepción de la reglamentación del trabajo.

Finalmente, los autores concluyen que la política impulsada en muchos países para descentralizar la negociación colectiva puede tener efectos perversos sobre la propia gobernanza tripartita. Éstos advierten que la descentralización contribuye al debilitamiento de los sindicatos y a la pérdida de eficacia de la negociación multiempresarial, que constituye precisamente la principal preferencia empresarial para facilitar la gobernabilidad y la coordinación de la política macroeconómica. En pocas palabras, esta obra de Traxler y Huemer constituye hoy una referencia de indudable interés para los estudiosos de la política económica y de las relaciones laborales.

Antonio Martín Artiles
Universitat Autònoma Barcelona
Departamento de Sociología