



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE
LA COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y REPRODUCCIÓN
SOCIAL EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA: EL CASO DE
SANTO TOMÉ DEL PUERTO**

Presentado por Laura Gema Sanz Lozano

Tutelado por M^a Luz Castellanos Ortega

Segovia, Julio 2016

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
-------------------	---

CAPÍTULO 1 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y ECONÓMICAS DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA

1.1. Evolución de la población	12
1.2. Estructura productiva y tamaño de las empresas	13
1.2.1. Evolución de las pymes	15
1.2.2. Particularidades de la organización y el trabajo en las pymes	18
1.3. Pequeña empresa y reproducción social.....	21
1.3.1. La empresa familiar	22
1.3.2. El empresario femenino y la pequeña empresa	25
1.4. Factores que hacen que una empresa perdure en el tiempo.....	26

CAPÍTULO 2 MIGRACIÓN DE RETORNO EN LA COMUNIDAD RURAL DE SEGOVIA

2.1. Una nueva alternativa laboral.....	30
2.2. Causas de la emigración al medio rural	30
2.3. Consecuencias de la emigración al medio rural.....	32
2.4 El papel del empresario emprendedor	33

CAPÍTULO 3 CASO DE ESTUDIO EN SANTO TOMÉ DEL PUERTO

3.1. Caracterización de Santo Tomé del Puerto.....	36
3.2. Una empresa característica en Santo Tomé del Puerto	38

CONCLUSIONES	42
---------------------------	-----------

LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
--	-----------

ANEXO I

Empresas centenarias segovianas	47
--	-----------

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo ha sido concebido con la idea de realizar un análisis de la pequeña y mediana empresa de la provincia de Segovia. Puesto que es un tema relativamente estudiado en periodos anteriores, he considerado relevante hacer un trabajo de actualidad, abordando el periodo de tiempo comprendido entre los años 2000-2015 y con especial atención al medio rural, a través de un caso de estudio.

Siempre he considerado muy interesante el proceso que siguen algunas empresas que, con recursos y medios limitados, iniciando humildemente su actividad, logran posicionarse en el mercado. Y, adaptándose a las condiciones del sector al que pertenecen, con gran esfuerzo e innovación han conseguido prevalecer en el tiempo e ir pasando de generación en generación llegando a convertirse, en muchos casos, en empresas centenarias.

La primera parte de este trabajo se centra en Segovia capital, caracterizada por poseer un gran número de pequeñas y medianas empresas denominadas pymes. Esta ciudad, debido a su situación geográfica posee gran afluencia de turistas, y por eso y por ser capital de provincia destacan un tipo de negocios en concreto, los pertenecientes al sector servicios.

La segunda parte de este trabajo hace referencia a un fenómeno vigente, conocido como migración de retorno. Este es uno de los rasgos más significativos de los últimos años, que afecta directamente a la transformación que está viviendo el medio rural. En este escenario, no puedo dejar de lado el papel del empresario emprendedor en esta área.

En el tercer y último capítulo me centraré en un municipio concreto de la provincia, Santo Tomé del Puerto y, dentro de él, en el núcleo principal de Villarejo. Se trata de un pequeño municipio que resulta llamativo, ya que, a pesar de su pequeña población, en él podremos observar gran parte de los fenómenos expuestos a lo largo del trabajo. Estos fenómenos afectan a otros municipios segovianos, a los que podría extrapolar las conclusiones obtenidas para Santo Tomé del Puerto.

En este trabajo he intentado aplicar una parte de las competencias adquiridas en la carrera de Administración y Dirección de empresas. Dentro de las cuales destaca principalmente la sociología en la definición del objeto de estudio, la estadística a la hora de interpretar los datos y realizar gráficos, la historia para aplicar una perspectiva de evolución, e incluso la dirección estratégica, para comprender el modo de actuar de los partícipes de la empresa.

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

Objetivo principal

Describir y analizar la estructura empresarial en la provincia de Segovia, desde el punto de vista de la reproducción social (laboral y familiar).

Objetivos complementarios

Examinar las características censales de la población segoviana y su relación con los negocios existentes.

Estudiar cómo afecta la migración de retorno y el papel del empresario emprendedor en la dinamización del medio rural.

Establecer una comparativa, en la medida de lo posible, entre las características de la empresa de Segovia capital y la de un municipio en particular, Santo Tomé del Puerto.

METODOLOGÍA

Desde el punto de vista metodológico, para la elaboración de este estudio he combinado diferentes métodos y técnicas de investigación.

Técnicas cuantitativas

Inicialmente he recurrido a documentarme a través de fuentes de información primaria y secundaria, recogiendo y reelaborando datos estadísticos de fuentes oficiales y documentos de investigadores particulares. Esta información me ha permitido describir y analizar la estructura empresarial segoviana, así como la estructura poblacional, lo que me ha posibilitado hacer una comparativa entre la población de Segovia capital y la de un municipio en concreto de ésta.

Las fuentes de información consultadas han sido estas:

1. Fuentes primarias: datos facilitados por el ayuntamiento de Santo Tomé del Puerto, relativos a la población de este municipio, con fecha 29 de Marzo de 2016. Además de datos oficiales ofrecidos por diversas instituciones y organismos públicos, tales como El Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE), Comisiones Obreras (en adelante, CCOO), Federación Empresarial Segoviana (en adelante, FES).
2. Fuentes secundarias: datos e informes técnicos elaborados por expertos, profesores universitarios o investigadores particulares relacionados directamente con mi objeto de estudio. Además, el proceso de investigación se ha completado con noticias publicadas en prensa, consultando periódicos como “El adelantado de Segovia” o “El Nordeste de Castilla”.

Técnicas cualitativas

He empleado la técnica de entrevistas en profundidad que “consistente en la conversación en situaciones naturales de la vida cotidiana, resulta bastante útil por su

INTRODUCCIÓN

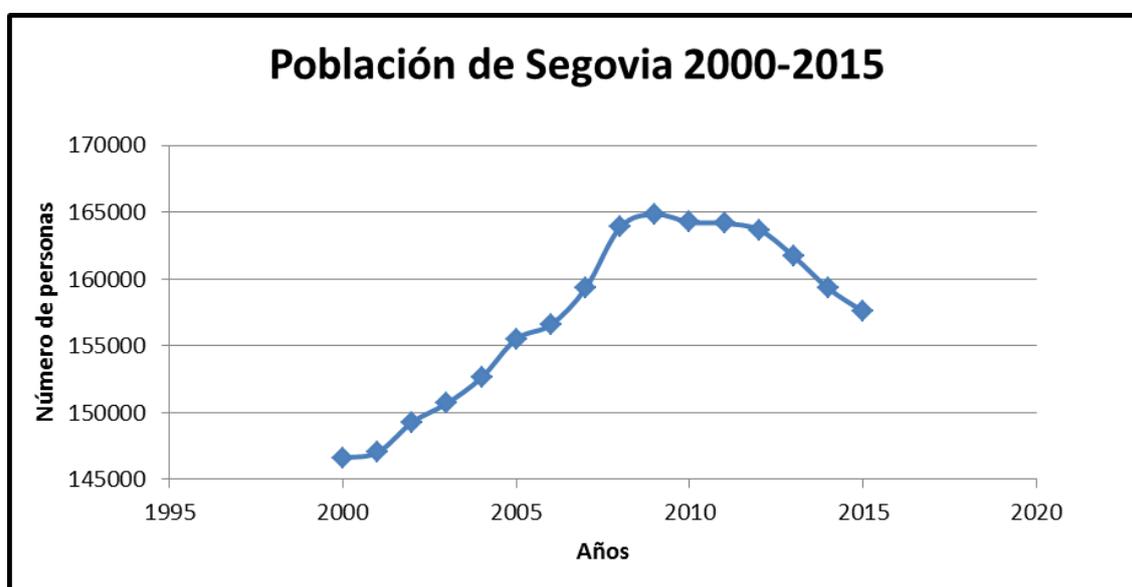
carácter abierto e informal, que favorece la riqueza informativa en las respuestas ofrecidas por los entrevistados. A diferencia de otras técnicas, el criterio de representatividad muestral que emplea no es estadístico sino discursivo” (Ruano Bellido, 2010, p.12). En mi caso, he realizado tres entrevistas a personas vinculadas con el ámbito empresarial de la localidad de Villarejo (capital del municipio Santo Tomé del Puerto), correspondientes a tres generaciones de edad de propietarios y trabajadores de una misma empresa familiar. El material obtenido me resultó útil para identificar los aspectos más relevantes del mundo empresarial segoviano y contrastar algunas de las hipótesis de trabajo iniciales.

CAPÍTULO 1
**CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y ECONÓMICAS
DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA**

1.1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN

Segovia es una provincia española de 6.921 km² situada al sur de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. En la provincia de Segovia el 1 de enero de 2000 residían 146.613 habitantes¹. Al comparar este dato con la media de la población de las provincias españolas, para el mismo año, 809.995,82 habitantes², podemos deducir a simple vista que Segovia es una provincia poco poblada. Aunque los datos hayan cambiado, como podemos observar en los gráficos que se muestran a continuación, la evolución que siguen no muestra cambios radicales respecto al año de inicio de estudio. Al final del periodo elegido, 2015, la población de la provincia de Segovia es de 157.570 habitantes³.

Gráfico 1.1. Población de Segovia 2000-2015



Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos en el INE, referidas al periodo de tiempo comprendido entre 1/1/2000 y 1/1/2015.

Como podemos observar en el primer gráfico, la población de la provincia de Segovia ha sufrido altibajos. Así, ha ido aumentando de forma continuada hasta el año 2010. En los años 2010-2012, se produce un ligero descenso de la población y es a partir de 2012 que ese descenso se hace más acusado, perdurando hasta la actualidad.

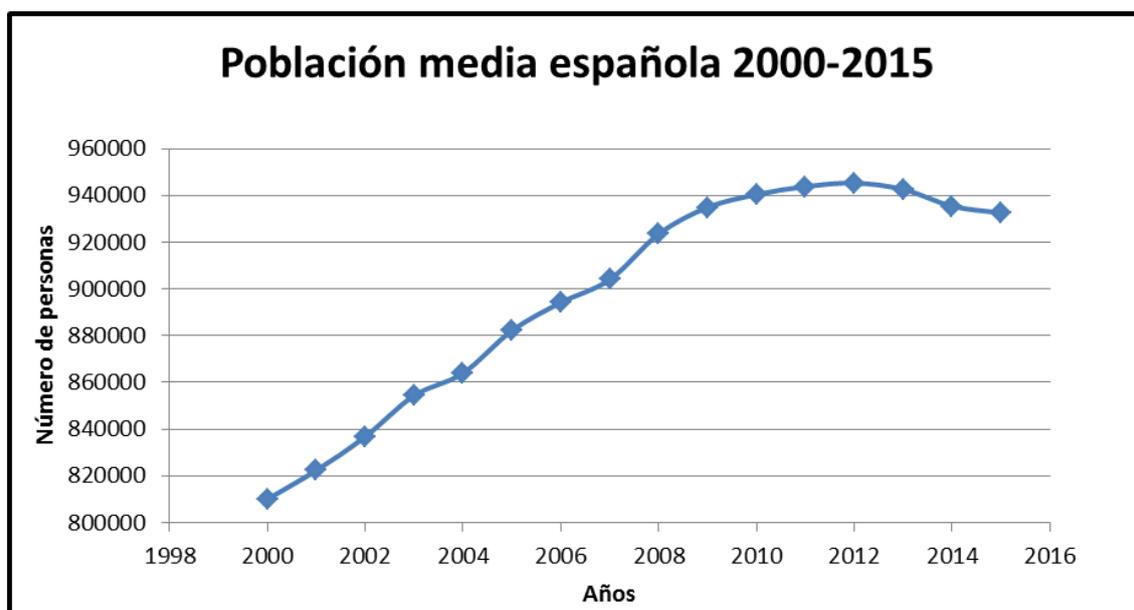
¹INE- Instituto Nacional de Estadística (sitio web). 2000. Madrid: INE. INEbase, Censo de Población y Vivienda 2001 (consulta: 10 de marzo de 2016). Disponible en:

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t20/e242&file=inebase&L=0>

²Ibídem.

³INE- Instituto Nacional de Estadística (sitio web). 2015. Madrid: INE. INEbase, Censo de Población y Vivienda 2015 (consulta: 10 de marzo de 2016). Disponible en: http://www.ine.es/censos2011_datos/cen11_datos_inicio.htm

Gráfico 1.2. Población media española 2000-2015



Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos en el INE, referidas al periodo de tiempo comprendido entre 1/1/2000 y 1/1/2015.

Este segundo gráfico muestra la evolución de la media de la población de las provincias españolas. Puedo decir, a la vista de los datos, que observo similitudes hasta cierto punto entre la media de la población de las provincias españolas y la segoviana. Hay similitud en que ambas muestran una línea ascendente, a partir de la cual se produce un descenso continuado. Pero en el caso de Segovia el pico de población se alcanza en 2009 y el descenso comienza en 2010, mientras que en el caso de la población española el pico se alcanza en 2012 y el descenso comienza el año siguiente.

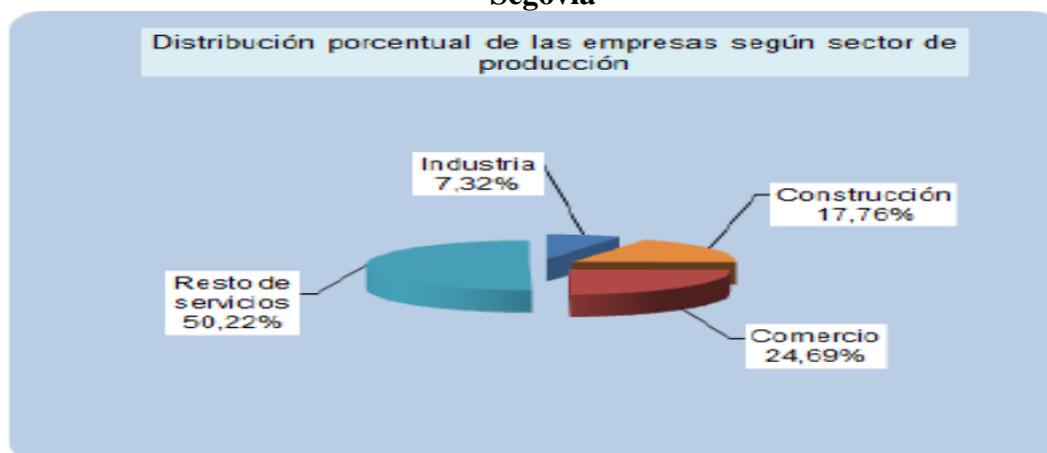
1.2. ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

Segovia está formada por 209 municipios y 18 entidades locales menores⁴ que conforman un gran patrimonio artístico y cultural. Este hecho, unido a su posición geográfica, limitando al Sur con Madrid, al Norte con Burgos y Valladolid, al Este con Soria y al Oeste con Ávila y Guadalajara, favorece la afluencia de un gran número de turistas (Ruano Bellido, 2010). Es por este hecho que gran parte de la actividad de la provincia, y de la propia capital, está centrado en el sector servicios. A continuación se

⁴Diputación Provincial de Segovia (sitio web), 2016. (consulta: 5 de abril de 2016). Disponible en: <http://www.dipsegovia.es/municipios>

muestra un gráfico en el que podemos observar el peso que tiene cada sector dentro de la economía segoviana⁵

Gráfico 1.3. Distribución porcentual de las empresas según sector de producción. Segovia

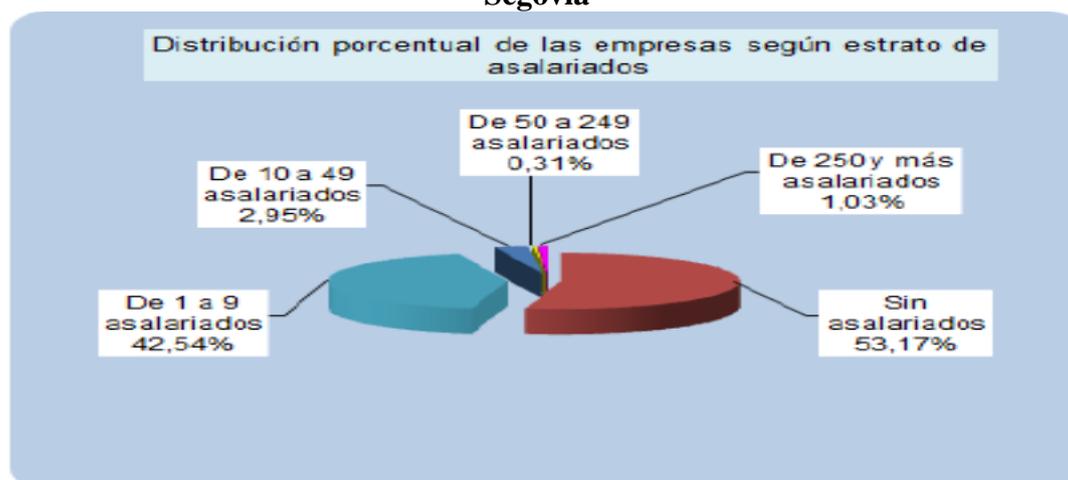


Fuente: Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, 2016.

Para clasificar el perfil de las empresas pertenecientes a estos sectores, atenderemos al número de empleados contratados por éstas⁶, considerando de este modo: microempresas (hasta 9 empleados), pequeñas empresas (entre 10 y 49 empleados), medianas empresas (entre 50 y 249 empleados) y grandes empresas (más de 250 empleados).

Atendiendo a este criterio, es innegable el gran peso que tienen las microempresas y las pymes dentro de la economía española en general y de la segoviana en particular. En el gráfico y tabla siguientes se puede observar esta distribución.

Gráfico 1.4. Distribución porcentual de las empresas según estrato de asalariados. Segovia



Fuente: Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, 2016.

⁵Ministerio de Industria, Energía y Turismo (sitio web), 2016. Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. *Estadísticas Pyme: evolución e indicadores, nº 14* (Consulta: 25 de Marzo de 2016). Disponible en: <http://www.ipyme.org/Publicaciones/ESTADISTICAS-PYME-2015.pdf>.

⁶Criterio utilizado por las instituciones comunitarias: Recomendación de la Comisión 2003/361/CE, de 6 de mayo de 2003 (DO L 124, de 20 de mayo), con su precedente en DO L 107, de 30 de abril de 1996.

Tabla 1.1. Empresas segovianas según su distribución sectorial y tamaño

Variables	DIRCE 2015 Datos a 1/1/2015	Variaciones sobre el año anterior		Segovia sobre Castilla y León %	Castilla y León sobre España %	Empresas por cada		
		Absolutas	Relativas %			100 habitantes	100 activos	100 ocupados
Empresas y su distribución sectorial								
Total empresas	10760	104	0,98	6,69	5,06	6,76	2,04	2,89
Industria	788	-15	-1,87	6,78	5,89	0,5	0,15	0,21
Construcción	1911	-37	-1,9	7,86	5,98	1,2	0,36	0,51
Comercio	2657	2	0,08	6,65	5,24	1,67	0,5	0,71
Resto de servicios	5404	154	2,93	6,36	4,68	3,4	1,03	1,45
Distribución según tamaño								
Sin asalariados	5777	195	3,49	6,63	4,97	3,63	1,1	1,55
De 1 a 9 asalariados	4622	-100	-2,12	6,79	5,25	2,9	0,88	1,24
De 10 a 50 asalariados	320	7	2,24	6,43	4,52	0,2	0,06	0,09
De 50 a 249 asalariados	34	2	6,25	5,25	3,5	0,02	0,01	0,01
TOTAL PYME	10753	104	0,98	6,69	5,06	6,76	2,04	2,89
De 250 y más asalariados	7	0	0	6,25	2,86	0	0	0

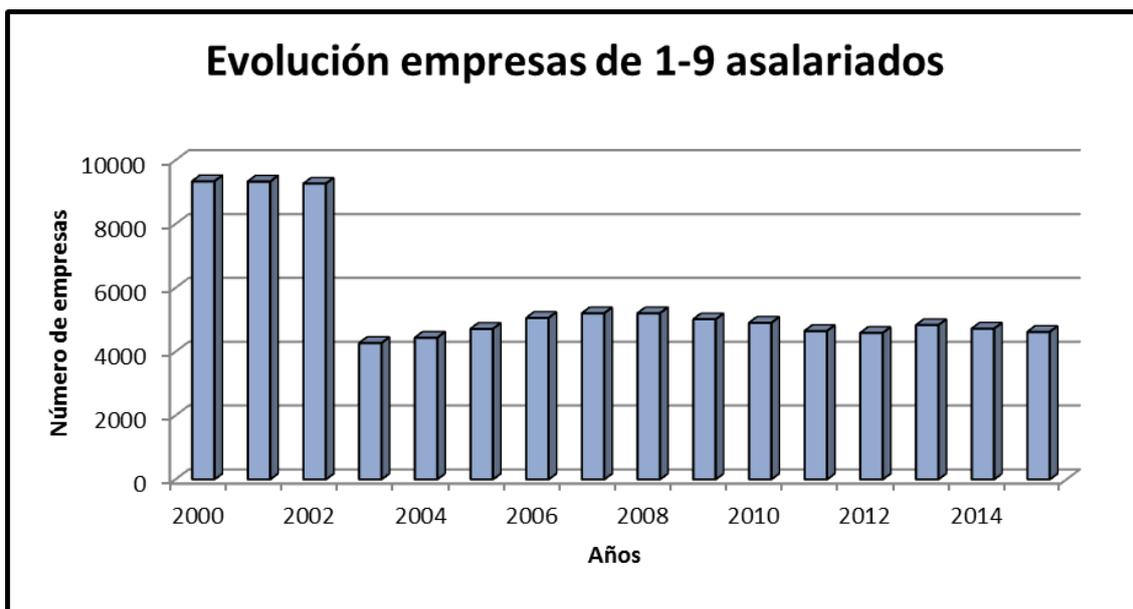
Fuente: Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, 2016.

Los datos que aparecen en la tabla, referidos a Segovia, corresponden a un total de 10.753 empresas, de las cuales la inmensa mayoría está formada por empresas sin asalariados (5.777 empresas) y empresas de 1 a 9 asalariados (4.622 empresas). Y recurriendo nuevamente a lo que he mencionado en un principio, del total de empresas, prácticamente la mitad de ellas (5.404 empresas) se dedican al sector servicios. Estos datos me resultan llamativos y ponen en resalto que hay muy pocas grandes empresas en Segovia, y son escasas las que se dedican a la industria. Esta concentración podría ser preocupante de cara al crecimiento de la provincia, pues tanto el tamaño como la diversidad productiva son considerados normalmente como claves para el desarrollo.

1.2.1. EVOLUCIÓN DE LAS PYMES

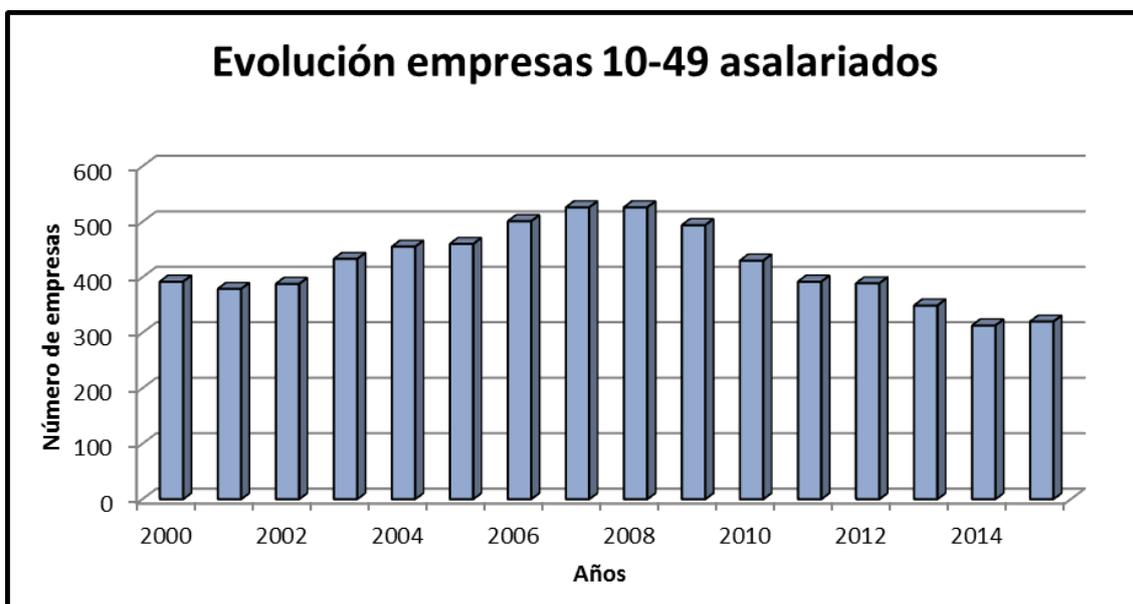
Como acabamos de ver, las pequeñas empresas representan mayoritariamente la economía segoviana, en la que al menos el 50% de los trabajadores pertenecen a empresas cuyas plantillas no superan los 25 trabajadores. Observando los siguientes gráficos, vemos que el número de pequeñas empresas segovianas ha ido evolucionando a lo largo de los años. Esta evolución se ha visto condicionada por la situación socio-económica que atraviesa el país. Al inicio del periodo de estudio podemos ver cómo había un gran número de empresas de 1 a 9 asalariados que descendió de manera radical y que poco a poco ha ido creciendo levemente, sufriendo altibajos pero manteniéndose relativamente constante. En el caso de las empresas de 10 a 49 asalariados vemos un crecimiento continuado, con un posterior declive del número de empresas, pero que en los últimos años se mantiene más o menos constante llegando incluso a crecer levemente.

Gráfica 1.5. Evolución de las empresas segovianas de 1-9 asalariados



Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos en el DIRCE⁷, referidos al periodo de tiempo comprendido entre 1/1/2000 y 1/1/2015.

Gráfica 1.6. Evolución de las empresas segovianas de 10-49 asalariados.



Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos en el DIRCE, referidos al periodo de tiempo comprendido entre 1/1/2000 y 1/1/2015.

⁷INE- Instituto Nacional de Estadística, 2016. Directorio Central de Empresas (DIRCE), años 2000-2015 (fecha de consulta: 20 de marzo de 2016). Disponible en <http://www.ine.es/jaxi/menu.dotype=pcaxis&path=/t37/p201&file=inebase&L=0>

Existen diferentes factores para explicar este proceso⁸:

Por un lado, puede haber sido causado por el desempleo de larga duración. Pues en los primeros años de la crisis (2007-2008) la gente al verse sin trabajo optaba por el autoempleo, viendo en la creación de una empresa una alternativa para salir de esa situación pero, después, la caída del consumo ha afectado muy negativamente a la pequeña empresa.

Por otro lado, podría deberse a que muchos empleos que formaban parte de la economía sumergida pasan a formar parte del sector oficial.

En última instancia, podría ser el resultado de cambios en el ámbito de la producción, como son la externalización de funciones y la subcontratación.

Pero debo matizar que estos factores sirven para antes de la crisis o para una retracción suave de la misma ya que buena parte del crecimiento económico en España durante los años 2000-2007 se sustentó en la creación de empresas auxiliares, subcontratas y externalización de departamentos y funciones.

Además de esas causas, y de una manera más general, Jesús Cruz Villalón⁹ señala que el incremento y mantenimiento en este tipo de empresas también puede ser debido a las numerosas ventajas que presentan frente a la gran empresa, a causa de su reducido tamaño. Las grandes empresas disfrutaban de economías de escala, de un mayor poder de negociación frente a los proveedores, de tecnologías modernas, pero sus empleados están desmotivados y poco satisfechos con su empleo.

Y aunque las pequeñas empresas tengan que enfrentarse a diferentes obstáculos como la dificultad de acceso a fuentes de financiación, la inaccesibilidad a economías de escala, la baja capacidad exportadora, o la dificultad para captar y mantener personal cualificado, también es cierto que ofrecen una mayor capacidad de innovación y una mayor comunicación y flexibilidad entre sus empleados. Además de todo esto, ofrecen un trato cercano y personalizado con el cliente, hecho que incentiva a este último.

Veamos todo esto de una forma más clara en el siguiente cuadro resumen.

⁸Pérez Guzmán, S.(2009). “Una aproximación sociológica a las relaciones laborales en la pequeña empresa”, en Cruz Villalón, J. y Fuentes, F.: Las relaciones laborales en la pequeña empresa. Cádiz: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz.

⁹Guil Marchante, C., Orihuela Gallardo, F. y Sánchez Pérez, J. (2009). “Características de la organización del trabajo en la pequeña empresa” (Ib., p.150).

Tabla 1.2. Comparativa de las ventajas e inconvenientes de las pequeña empresas frente a la grandes empresas

	PEQUEÑAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS
VENTAJAS	-Mayor capacidad de innovación -Mayor comunicación y flexibilidad entre sus trabajadores -Trato cercano y personalizado con el cliente	-Economías de escala -Mayor poder de negociación frente a los proveedores -Tecnologías más avanzadas
INCONVENIENTES	-Dificultades para captar y mantener personal cualificado -Baja capacidad exportadora -Dificultad de acceso a fuentes de financiación	-Empleados desmotivados y poco satisfechos con su trabajo

Fuente: Elaboración propia a través de información en Cruz Villalón, J. (Ib., p. 150).

Por ello opino que, a pesar de tener ciertas desventajas, lo que parece prevalecer son las ventajas que ofrecen y que les permiten diferenciarse de las grandes empresas.

No obstante, existen muchas opiniones acerca de la imagen que proyectan las pymes. Podemos diferenciar cuatro grandes percepciones¹⁰.

En primer lugar, “imagen negativa”. Idea predominante entre la mayoría de las personas, que manifiesta el pesimismo de la población acerca del presente y futuro al considerar que las pequeñas empresas están en declive, ya que los grandes negocios se comen a los pequeños, y estos últimos están desprotegidos.

En segundo lugar, “imagen de renovación”. Existe un sentimiento de transformación en las pymes que, modernizando un estilo de negocio de toda la vida y sin perder sus fortalezas, pueda competir con las grandes cadenas.

En tercer lugar, “imagen positiva”. Parte de la sociedad considera que la pyme ha recuperado su servicio y calidad además de ofrecer un trato cercano con el cliente, que no es ofrecido por las grandes empresas.

En cuarto lugar, “imagen indiferente”. Aquellos que opinan que la existencia de las pymes es algo histórico, ya que siempre han convivido pequeñas y grandes empresas.

Estas percepciones acerca de la pyme no resultan excluyentes unas de otras. Por ejemplo, la “imagen indiferente” puede ir de la mano de la “imagen de renovación” pues hay gente que opina que aunque las pymes siempre han existido, en la actualidad debido a su constante esfuerzo e innovación están adquiriendo cada vez un papel más importante dentro de la economía.

1.2.2. PARTICULARIDADES DE LA ORGANIZACIÓN Y EL TRABAJO EN LAS PYMES

Centrándonos en la estructura empresarial y el desarrollo de las relaciones laborales dentro de este tipo de empresas, debo mencionar algunos aspectos relevantes que

¹⁰Gómez Nieto, B. (2005): Las herramientas de comunicación en la internacionalización de la empresa segoviana. Segovia: Obra Social y Cultural de Caja Segovia.

provocan una clara diferenciación entre las pequeñas y grandes empresas¹¹. Debemos tener en cuenta que no se trata de unos criterios generales, se trata de una aproximación.

En primer lugar, es muy común el predominio del uso intensivo de la mano de obra y de escaso valor añadido dentro de las pequeñas empresas.

En segundo lugar, normalmente se trata de empresas vinculadas al ámbito local, por lo que su actividad está limitada a un determinado territorio. Pero esto no siempre es así, pues hay empresas como es el caso de las franquicias, o empresas que actúan dentro de las redes de la comunicación telemática, que acceden a diferentes territorios.

En cualquier caso, un rasgo definitorio de las pequeñas empresas es la concentración de su personal de trabajo en torno al mismo territorio, muy próximo al local, lo que se traduce en una plantilla con escasa posibilidad de movilidad geográfica.

En tercer lugar, la estructura organizativa de las pequeñas empresas suele ser muy sencilla, en lo referente a que concentra de forma propia a todo el personal y normalmente en un único centro de trabajo.

En cuarto lugar, el concepto de pequeña empresa suele asociarse con el de empresa familiar, entendido como un conjunto de personas con lazos familiares que ponen en marcha una empresa. Hay que matizar el hecho de que no todas las pequeñas empresas son de carácter familiar, pues existen muchas pequeñas empresas que no cumplen esta característica, de igual modo que empresas que originalmente eran de reducido tamaño han crecido hasta convertirse en grandes empresas, manteniendo al mismo tiempo los parentescos entre sus miembros.

Desde un punto de vista más específico, hay cuatro dimensiones que afectan a las relaciones laborales y que caracterizan a las pequeñas empresas¹².

1. La implantación sindical en las pequeñas empresas

A modo general la afiliación por parte de los trabajadores a los sindicatos es menor en el caso de las pequeñas empresas que en las grandes.

Tabla 1.3. Porcentaje de afiliación sindical en las empresas según su tamaño

	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Menos de 11 trabajadores	6,9	4,9	6,8	6,4	6,6
De 11 a 50 trabajadores	12,5	12,3	15,4	13,8	11,9
De 11 a 50 trabajadores	20	16,3	21,8	18,6	17,7
Más de 250 trabajadores	30,4	29,6	29	29,6	29,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social¹³.

¹¹Cruz Villalón, J.: "Las relaciones laborales en la pequeña empresa: una aproximación a sus especialidades normativas", en Cruz Villalón, J. y Fuentes, F., op. cit.

¹²Pérez Guzmán, S.: "Una aproximación sociológica a las relaciones laborales en la pequeña empresa". (Ib., p.57).

¹³Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016 (sitio web). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, años 2006-2010*. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

CAPÍTULO 1

Como podemos observar en la tabla, vemos que la afiliación de los empleados a los sindicatos aumenta a medida que lo hace el tamaño de la empresa.

Hay que señalar que no hay estadísticas oficiales de sindicación que cubran el periodo elegido, excepto para los años 2006-2010. Y se trata de afiliados ocupados, es decir, que están trabajando en el momento de la medición. No se tiene en cuenta a afiliados parados, o afiliados inactivos.

Los principales motivos que hacen que esta afiliación sea menor en el caso de las pequeñas empresas son según Sofía Pérez de Guzmán (2009) la escasa concentración del trabajo, su inestabilidad, la reducida presencia sindical y el rechazo de estas organizaciones por parte de los empresarios que actúan como desincentivos de la afiliación de las pequeñas empresas.

2. La negociación colectiva y condiciones de trabajo

Son muchos los estudios sectoriales¹⁴ que demuestran la escasa validez que posee la negociación colectiva dentro de las pequeñas empresas, generalmente poco sindicalizadas. Este hecho hace que resulte prácticamente imposible que la cobertura institucional resulte eficiente.

En consecuencia, en muchas empresas no se cumple lo establecido por ley. Lo que se traduce en que los trabajadores realicen una jornada laboral de una duración superior, perciban un salario inferior y tengan unas condiciones laborales no establecidas dentro de la negociación colectiva.

3. La conflictividad laboral

En lo que a la conflictividad laboral se refiere, existe una relación directa con el tamaño de la empresa. A medida que aumenta el tamaño de ésta, aumenta el número de conflictos. Este tipo de conflictos están institucionalizados y canalizados por la negociación colectiva, por lo que no son muy frecuentes en las pequeñas empresas. En ellas los conflictos provienen de la mezcla entre lo laboral y lo personal y familiar.

4. Prevención de riesgos laborales

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo¹⁵ la pequeña empresa se muestra escasamente implicada en este ámbito. Cuanta más pequeña es la empresa se ofrecen menos cursos informativos acerca de la seguridad de los trabajadores. Va de la mano: cuanto menor sea la plantilla de trabajadores menor es la frecuencia en que se realizan valoraciones de riesgos y la forma en que se comunica a los empleados sobre estos riesgos.

¹⁴Dentro de estos estudios destacan los que los propios sindicatos realizan periódicamente, por ejemplo los informes de la Fundación Primero de Mayo (CCOO), o la Escuela Julián Besteiro (UGT).

¹⁵Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016 (sitio web). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011*. (Fecha de consulta: 20 de Mayo de 2016). Disponible en: <http://encuestasnacionales.oect.es/>

No puedo concluir este epígrafe sin realizar un pequeño análisis de cómo es la organización del trabajo en la pequeña empresa¹⁶.

La pequeña empresa ostenta una estructura organizacional poco formalizada, esto define su alta flexibilidad y capacidad de innovación. Habitualmente los trabajos se caracterizan por ser manuales y no estandarizados. La tecnología empleada no es especializada y los procesos productivos están poco desarrollados.

Los procesos de trabajo no están formalizados, el trabajo no está delimitado ni programado, por lo que se actúa de una forma impredecible. Este hecho favorece sin embargo la comunicación entre el personal, haciendo que las relaciones entre sus miembros sean más cercanas. Los trabajadores poseen una mayor libertad a la hora de desempeñar su trabajo. Esto se debe a la gran variedad de puestos, lo cual conlleva un trabajo más variado.

Todos estos aspectos, que a priori podrían considerarse como atributos, en ocasiones provocan en el trabajador una inestabilidad, un estrés y un exceso de trabajo que podrían solventarse con una mejor definición de las tareas a desempeñar.

1.3. PEQUEÑA EMPRESA Y REPRODUCCIÓN SOCIAL

He enfocado este trabajo partiendo de la idea de que en la pequeña empresa familiar ocurre lo que la sociología y otras ciencias sociales llaman "reproducción social", así que voy a definir este concepto. A este respecto, Giddens¹⁷ señala lo siguiente:

Lo que hacemos en la vida y de qué modo nuestras acciones afectan a otros puede entenderse como una combinación de consecuencias deseadas y no deseadas. La tarea de la sociología es estudiar el equilibrio que hay entre la reproducción social y la transformación social. El primer concepto se refiere a cómo las sociedades "siguen funcionando" a lo largo del tiempo, mientras que el segundo se ocupa de los cambios que sufren. La reproducción social tiene lugar porque existe una continuidad entre lo que las personas hacen día tras día y año tras año, así como en las prácticas sociales que siguen. Los cambios se producen, en parte, porque las personas así lo quieren y, en parte, por las consecuencias que nadie prevé o desea (Ib., p.34)

Para el mismo autor, de una manera muy sintética, sería "el proceso que mantiene o perpetúa las características de una estructura social a través del tiempo" (Ib., p. 755). Y de una manera más amplia podemos decir que:

La realidad social es dinámica y está en continuo movimiento. Ese dinamismo hace que se produzcan cambios en la sociedad y en la estructura social. Sin embargo, las tendencias de reproducción social son más fuertes que el cambio.

¹⁶Guil Marchante, C., Orihuela Gallardo F., y Sánchez Pérez, J.: "*Características de la organización del trabajo en la pequeña empresa*," en Cruz Villalón, J. y Fuentes, F., op. cit.

¹⁷Giddens, A. (2000): Sociología. Alianza:Madrid.

CAPÍTULO 1

Reproducción social es el trabajo, consciente o inconsciente, que realiza una sociedad o un grupo social para reproducir (mantener, perpetuar) su organización social, sus normas, su patrimonio, su jerarquía, su estructura, etc. Se puede entender como proceso contrario, pero simultáneo, al cambio social, que a su vez es mucho más lento y difícil (Castellanos, 2016, documento de trabajo, p. 28).

Entonces incluye tanto aspectos materiales (instituciones, forma de organización, patrimonio, etc) como de pensamiento (valores, creencias, ideas, formas de pensar, etc). A su vez, este proceso se da tanto en el ámbito más general de una sociedad como en el más particular de un colectivo, por el ejemplo en el interior de una clase social o en el interior de una familia. Así, por ejemplo, cuando se habla de reproducción cultural, que serían los aspectos inmateriales y por tanto una parte de la reproducción social, podemos hacer referencia tanto a "el proceso por el cual una generación transmite su cultura a la siguiente generación" (Macionis y Plummer, 2011, p. 124), como a "el proceso por el cuál una sociedad transmite el modo de conocimiento dominante de una generación a otra" (Ib., p. 596).

Desde un punto de vista más crítico, para algunos autores la reproducción social es el proceso por el cual se reproduce la desigualdad (de clase social, de género, de etnia), un proceso en el que tiene un papel destacado la familia como unidad básica de lo social (Ib., p. 542). También esto se puede ver de manera macro o microsocia. Es decir, desde esta visión crítica la familia es el instrumento del que la sociedad se vale para reproducir desigualdades sociales generales, porque es mucho más fácil y frecuente que los hijos hereden la posición social de los padres, sea la que sea. Al mismo tiempo, dentro de las propias familias hay relaciones desiguales (de edad, de género...) que tienen también a reproducirse. Aunque esto no significa que el cambio no sea posible, porque también en algunos aspectos se da.

En algunas ocasiones un particular emprende un proyecto con la mejor de sus intenciones y con la ilusión de dar un porvenir a sus descendientes. Sin embargo, tal y como acabamos de ver en párrafos anteriores, este comportamiento en muchos casos no deriva en el resultado deseado. A continuación vamos analizar detenidamente el comportamiento social dentro de las empresas, concretamente en las empresas familiares.

1.3.1. LA EMPRESA FAMILIAR

Como ya he mencionado anteriormente, uno de los aspectos más característicos de las pequeñas y medianas empresas es su carácter familiar. En este apartado voy a analizar la relevancia de la familia en los negocios, pero no lo haré desde un punto de vista meramente económico, como objetivo de maximizar riqueza, sino que me centraré en una visión antropológica.

El carácter familiar de estas empresas se basa en los sentimientos, en los vínculos familiares, en la consecución de objetivos a través de la colaboración y unión entre sus

miembros, motivada por un interés común: seguir con la cultura empresarial llevada a cabo por los fundadores y antepasados de los actuales propietarios de la empresa.

Se podría decir entonces que la familia empresaria se caracteriza por utilizar los sentimientos, los lazos sanguíneos y las habilidades de sus miembros como fuerzas de producción¹⁸. En ocasiones, esto no es suficiente para que el negocio se mantenga y prospere.

Rodríguez Alcalde, Rodríguez Zapatero y Rodríguez Jiménez (2011) sostienen lo siguiente:

El ciclo vital de la familia empresaria, representado por el refrán siguiente: “el abuelo la fundó, el hijo la desarrolló y el nieto la destruyó tiene ya olvidada la componente de género que en la actualidad va paulatinamente desapareciendo con la incorporación de la mujer a la empresa de la familia. Nuestra experiencia nos indica que este adagio debería decir: “el abuelo la fundó; los hijos la hicieron crecer, y los nietos la destruyeron”, pues ellos y ellas participan activamente en este ciclo biológico (Ib., p.5).

Desde un punto de vista antropológico¹⁹ el abuelo y fundador del negocio se esforzó mucho para crearlo y conseguir sacarlo adelante. Los hijos adquirieron formación trabajando con el fundador y además de esto intentaron ampliar el negocio. Mientras que los nietos se despreocuparon por el negocio, poniendo más interés en desperdiciar el capital en actividades de ocio para su bienestar personal.

Pero en toda esta historia se obvia el papel de la mujer. Y madres, hermanas, hijas, nietas y sobrinas tienen un papel muy importante dentro del ciclo de vida de las empresas.

Cuando se habla del origen de una empresa, de cómo se creó, aparece en el epicentro del tema un único individuo, un hombre dotado de un gran talento y capacidad de adaptación al medio cambiante, que con mucho esfuerzo creó la empresa. Y aunque esta no sea la realidad, en estos casos siempre se omite el papel que desempeñaron los familiares, cónyuge y amigos.

La continuidad de estas empresas dependerá del relevo generacional. De si los hijos serán capaces de gestionar de forma eficiente los recursos heredados de su padre. En este aspecto juega un papel muy importante los sentimientos de los hijos, la lealtad que tengan hacia el padre y fundador y, sobre todo, la relación existente entre hermanos y miembros de la familia.

El padre, al transmitir el legado familiar, pretende dar una independencia a sus hijos, de tal forma que ellos sean sus propios jefes. Esta idea resulta contradictoria, y puede provocar que alguno de sus descendientes opte por no seguir con el negocio y emprender sus propios proyectos. Pues el modelo de familia empresarial solo es

¹⁸Rodríguez Alcalde, J.J., Rodríguez Zapatero, M. y Rodríguez Jiménez, M. (2011): Visión antropológica de la familia empresaria. Cuadernos de Reflexión de la Cátedra PRASA de Empresa Familiar, nº 12.

¹⁹Rodríguez Alcalde, J.J et al. (Ib., p.5)

CAPÍTULO 1

efectivo si existe una unión entre sus miembros, y esta independencia provoca en cierta medida todo lo contrario.

Si los hijos se independizan, el padre deja de tener cierta autoridad sobre ellos, sin embargo si los hijos continúan con el negocio familiar adquieren independencia económica pero no profesional, pues siguen bajo las directrices del fundador.

El legado empresarial no debe ser entendido como una forma de control de padres sobre hijos, ni como una expresión de autoridad. El padre debe dejar la empresa en manos de sus hijos de manera altruista, buscando un beneficio para ellos de tal manera que tengan a su disposición una alternativa empresarial. Si bien es cierto que los deseos del padre serían la perpetuidad del negocio y la unión entre sus hijos para que el proyecto progrese, esto no siempre es así.

Existe un refrán italiano, al que hacen referencia Rodríguez Alcalde et al, que podría resumir en muchos casos la situación ocurrida en las empresas familiares: “parientes, serpientes”(Ib., p.20). Pues en muchos casos la tradición familiar finaliza cuando se produce deslealtad entre sus miembros. Lo que inicialmente se concibió como un proyecto basado en la unión y, a la vez, en la independencia de sus partícipes, acaba siendo un desastre familiar. Pues al pasar la empresa de una generación a otra se producen conflictos entre sus miembros acerca de la dirección de la empresa o la toma de decisiones en la misma. Esto es debido a que en ello priman sus propios intereses, se vuelven egoístas, solo buscan su propio beneficio sin importar la cultura empresarial heredada o los propios deseos de sus antepasados y fundadores.

De todo esto se desprende una idea fundamental: existe un solapamiento entre el ámbito familiar y empresarial en este tipo de negocios, que deriva en una serie de ventajas e inconvenientes²⁰.

Estas son expuestas en la siguiente tabla:

Tabla 1.4 Ventajas e inconvenientes de la empresa familiar

EMPRESA FAMILIAR	
Ventajas	Desventajas
Gran compromiso	Conflictos en la sucesión
Fluidez en la comunicación interna	Favoritismos y predilección hacia determinados miembros
Confianza entre sus miembros	Supremacía familiar
Espíritu de equipo	Toma de decisiones centralizada
Lealtad entre sus partícipes	Jornada laboral no delimitada
Orientación hacia la calidad	Confusión de patrimonios y rentas
Satisfacción por el trabajo desempeñado	
Culturas fuertes	
Menores costes laborales	

Fuente: Elaboración propia a partir de Cruz Villalón, J. y Fuentes, F., op. cit.

²⁰Guil Marchante, C., Orihuela Gallardo, F., y Sánchez Pérez, J.: “Características de la organización del trabajo en la pequeña empresa, “en Cruz Villalón, J. y Fuentes, F., op. cit.

1.3.2. EL EMPRESARIO FEMENINO Y LA PEQUEÑA EMPRESA

Es un hecho constatado que la mujer sufre discriminación en el mercado laboral²¹. Se podrían diferenciar dentro de este término dos tipos de acepciones. Desde el punto de vista cuantitativo, la mujer encuentra más obstáculos a la hora de integrarse en el mercado de trabajo: su tasa de actividad es inferior a la masculina, pero la tasa de desempleo es muy superior. Desde el punto de vista cualitativo, la mujer presenta una tasa de precariedad mayor respecto a los hombres.

A continuación muestro datos correspondientes a la provincia de Segovia que corroboran estas afirmaciones.

Tabla 1.5. Tasas de actividad y paro de ambos sexos. Segovia

Tasa de actividad	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ambos sexos	60,64	56,12	57,28	57,86	58,7	60,15
Hombres	72,17	65,39	64,39	65,22	64,71	67,2
Mujeres	48,81	46,8	50,21	50,24	52,73	53,28
Tasa de paro	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ambos sexos	10,11	9,88	10,94	15,72	20,36	24,09
Hombres	9,16	9,34	8,49	13,65	17,96	17,6
Mujeres	11,56	10,65	14,06	18,5	23,28	20,23

Fuente: Diputación Provincial de Segovia.

Además de esto, no podemos dejar de lado el denominado “techo de cristal” o barrera invisible a la que tienen que enfrentarse las mujeres en el mercado de trabajo. Hecho que obstaculiza el acceso de éstas a los cargos directivos.

Existen varias posibles explicaciones para esta situación, pero la principal y más característica es el rol social. En base a éste, se le atribuyen a la mujer las tareas reproductivas, por lo que le resulta más difícil conciliar la vida familiar y laboral. Este hecho ha provocado que se creen falsos estereotipos acerca de que la mano de obra femenina resulta más costosa que la masculina, además de presentar una menor disponibilidad en el trabajo.

Ante esta circunstancia, la mujer tiene dos posibles alternativas:

- Seguir luchando por conseguir un puesto en el mercado de trabajo, pese a las dificultades anteriormente citadas
- Establecer su propio negocio

Las principales motivaciones que han causado que la mujer opte por la segunda de las alternativas, pueden resumirse en dos:

²¹Pérez del Río, T.: “El empresario femenino y la pequeña empresa”, en Cruz Villalón, J. y Fuentes, F. Op.cit.

CAPÍTULO 1

- En primer lugar como alternativa económica para su propia supervivencia, ante las dificultades para encontrar empleo.
- En segundo lugar, con la intención de conseguir independencia y desarrollo personal, dadas las barreras existentes.

Para esta autora (Pérez del Río, T. en Cruz Villalón, J. et al, op. cit.) la mujer se enfrenta a algunos inconvenientes en la creación de una empresa. Se les supone una falta de cultura empresarial que hace que, de modo general, muestren una falta de autoestima y confianza en sí mismas. A esto hay que añadir las dificultades que implica el desarrollo conjunto de las responsabilidades familiares y profesionales. Y por si fuese poco, se suman a estos motivos la falta de apoyo en el entorno familiar y los estereotipos sociales, que provocan en la mujer una constante tensión por demostrar que está perfectamente cualificada.

Pero no todo son inconvenientes, pues la mujer puede aportar muchos conocimientos y habilidades adquiridos en su vida diaria que pueden trasladarse al mundo laboral, como puede ser la capacidad de organización. Además de esto, se supone que la forma de ser de las mujeres es menos competitiva e individualista, lo cual favorece la participación de éstas en el entorno directivo.

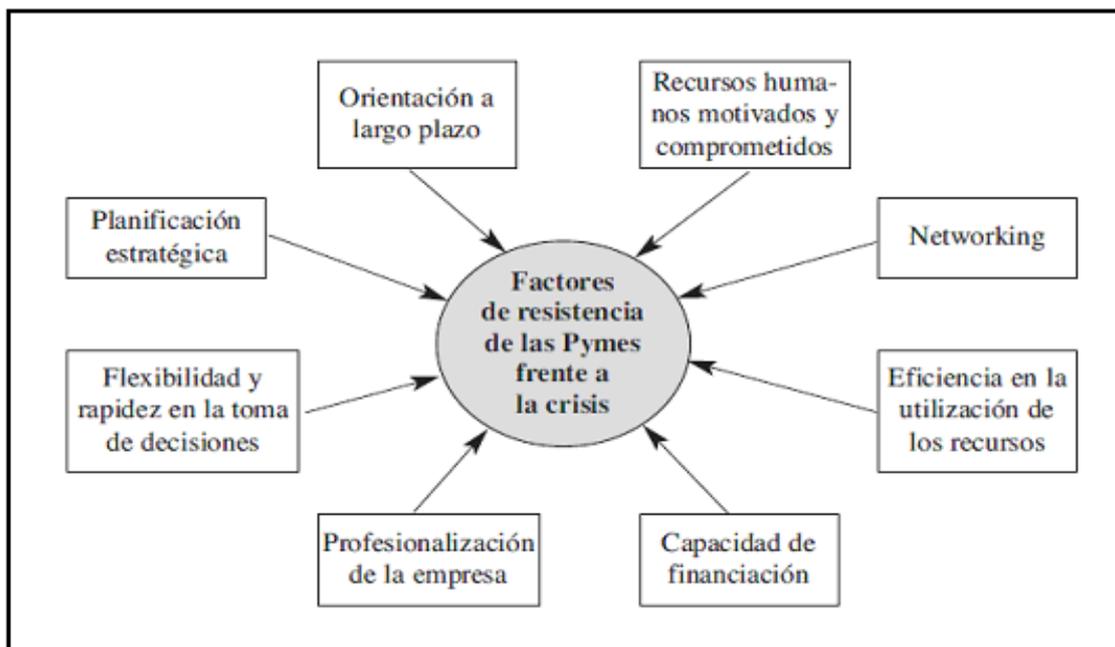
Personalmente, no estoy completamente de acuerdo con la opinión de esta autora. El gran problema reside en que la mujer sí tiene cultura empresarial pero esta no está reconocida, ya que su trabajo forma parte de la economía sumergida. Y lo mismo ocurre con su forma de ser. No es que sea menos competitiva e individualista, sino que las mujeres y sus labores no están valoradas dentro de la economía emergida.

1.4. FACTORES QUE HACEN QUE UNA EMPRESA PERDURE EN EL TIEMPO

Basándome en los argumentos expuestos por Juan Carlos Ayala y Javier Alcalá²², estos son los factores más relevantes que condicionan la permanencia de las pequeñas empresas. En la imagen se muestran todos y cada uno de ellos. A continuación los analizaré más detenidamente.

²²Ayala Calvo, J. y Alcalá Valentín, J.: Boletín de estudios económicos Vol. LXX – Nº 214- Abril 2015 .Pymes resistentes a la crisis: Factores relevantes.

Figura 1.1. Factores que favorecen la perdurabilidad de una PYME



Fuente: Ayala Calvo, J. y Alcalá Valentín, J. (Ib., p. 7).

- Planificación estratégica.

La inmensa mayoría de estudios acerca de las pymes (Ayala Calvo, J. et al, op. cit.) coincide en que existe una falta de planificación estratégica en las mismas. Esta es fundamental a la hora de marcar unos objetivos y unas rutas a seguir para conseguirlos.

- Orientación a largo plazo.

A pesar de que este tipo de empresas generalmente opera en situaciones de incertidumbre, su orientación al largo plazo les dota de una gran ventaja competitiva.

- Recursos humanos motivados y comprometidos.

Son uno de los principales ejes en este proceso de perpetuidad, ya que son los que aportan experiencia, información, conocimientos y habilidades a la empresa. En las empresas familiares además hay que añadir un comportamiento cooperativista por parte de sus miembros que cuando es necesario, alargan su jornada laboral y ayudan a los demás. Esto conduce a una mayor eficiencia.

- Networking.

Este aspecto hace referencia a que las pymes desarrollan vínculos con empresas de su mismo ámbito para así fortalecer sus intereses comunes. Esto contribuye a su éxito económico.

CAPÍTULO 1

- Flexibilidad y rapidez en la toma de decisiones.

Las empresas deben ser capaces de adaptarse a las cambiantes necesidades del medio. Si los competidores innovan, las empresas deben de ser capaces de hacerlo, y de esta forma diferenciarse y cubrir las necesidades de los clientes. Si no operan de esta manera, es muy posible que desaparezcan.

- Profesionalización de la empresa.

Se trata de otro factor clave para la supervivencia de las empresas. Se necesita que haya profesionales capaces de tomar decisiones en base a estudios para detectar los cambios que se producen. No pueden actuar acorde con una intuición.

- Capacidad de financiación.

Además de los mencionados anteriormente, la capacidad para obtener financiación es otro condicionante muy importante para que la empresa se mantenga. Como ya sabemos, las pequeñas empresas tienen más dificultades a la hora de conseguir financiación que las grandes. Algunos de los hechos que condicionan esta situación se encuentran la falta de garantías para hacer frente a sus créditos y el reducido poder de negociación de sus miembros.

- Eficiencia en la utilización de los recursos.

En este tipo de empresas es muy común que haya una escasa, por no decir nula en muchos casos, separación entre dirección, control y gestión. Este hecho hace que se reduzcan los problemas de agencia entre sus miembros, lo cual se traduce en una ventaja de cara a la eficiencia de los recursos.

Según lo observado en el caso de estudio que desarrollo más adelante, el más destacable de todos estos factores es la flexibilidad y capacidad para adaptarse a los cambios, puesto que todos las demás parten de, y están estrechamente relacionadas, con éste.

CAPÍTULO 2
**MIGRACIÓN DE RETORNO EN LA COMUNIDAD
RURAL SEGOVIANA**

2.1. UNA NUEVA ALTERNATIVA LABORAL

Al hablar de las empresas segovianas no puedo dejar de lado una parte fundamental de estas que, aunque en menor medida, también tiene un peso importante dentro de la economía provincial, me refiero a las empresas del medio rural.

En el medio rural, la denominada migración de retorno es uno de los factores clave dentro del desarrollo económico de algunas comarcas.

Sé, por historias que me cuentan mis antepasados, que antes, en los años sesenta aproximadamente, la población rural tenía que emigrar desde los pueblos a las grandes ciudades en busca de trabajo y maneras de sobrevivir. Pues bien, me llama la atención el hecho que se está produciendo en la actualidad, que podría considerarse el lado opuesto de lo comentado anteriormente, es decir, la calificada como migración de retorno. Ahora muchos jóvenes que han acabado su formación académica en las grandes ciudades -para lo cual tuvieron que abandonar los pueblos-, y que están iniciándose en el mercado laboral, regresan a su lugar de origen en busca de oportunidades laborales ya sea porque no encuentran trabajo en las grandes ciudades o para continuar con los negocios familiares, ya que ven en éstos una buena salida laboral. Sea como fuere, este acontecimiento favorece la repoblación y desarrollo del medio rural.

Las áreas rurales segovianas tienen dos aspectos muy destacables²³. Por un lado está la interdependencia existente entre ellas y a su vez con el núcleo de la capital. Por otro lado, de un modo externo, la gran cercanía de Madrid y Valladolid con Segovia favorece la actividad empresarial con estas dos provincias a través de las exportaciones e importaciones. Además de esto, un factor clave y que como veíamos destaca por su importancia, es el sector servicios. Pues bien, esta proximidad, especialmente con Madrid, beneficia a las empresas pertenecientes a este sector debido a que Segovia acoge a un gran número de turistas, lo que se traduce en un beneficio para las empresas de la comarca. Este hecho es conocido por muchos de los empresarios y habitantes de los pueblos que intentan explotarlo de la mejor manera posible.

2.2. CAUSAS DE LA EMIGRACIÓN AL MEDIO RURAL

Son muchas y muy diversas las razones que motivan a las personas a retornar a su comarca natal.

Como ya he señalado antes, muchos jóvenes residentes en pueblos de la comarca se ven obligados a abandonar sus pueblos para continuar su formación académica debido a que los pueblos no ofrecen esta alternativa como consecuencia de su pequeña extensión.

²³Bayón Velasco, J.A. (2002): La migración de retorno en la comunidad rural segoviana: expectativas, motivaciones y modalidades. Segovia. Obra Social y Cultural de Caja Segovia.

Cuando los jóvenes terminan esta etapa de su vida y están dispuestos a adentrarse en el mundo laboral, no todo resulta tan fácil como parece. Pues debido a las condiciones económico-político-sociales por las que está atravesando el país, resulta difícil encontrar trabajo. Es por ello que, en muchos casos, tras una larga búsqueda sin éxito en la capital de provincia, ven en el medio rural una alternativa para hacer frente a esta situación. Ya sea:

- para emprender ellos mismos un nuevo negocio o buscar el modo de vida deseado.
- para continuar con el negocio familiar.
- porque el coste de vida en los pueblos es inferior al de las ciudades.

Para que todo esto sirva como recurso útil para el desarrollo del medio rural, la migración debe hacerse de una forma voluntaria y libre²⁴, viendo en ésta una forma de crecer personal y profesionalmente. Si por el contrario el individuo lo considera un fracaso personal, no estará motivado con la situación y ello constituirá un retroceso en su bienestar.

Por tanto, podríamos hablar de nuevos pobladores²⁵. Englobando dentro de este término a personas que viviendo en la ciudad, deciden dar un cambio en su vida y establecerse en el medio rural o personas que siendo del propio medio rural optan por reubicarse en éste, buscando una mejor forma de vida y nuevas opciones laborales.

Podemos diferenciar, desde una óptica sociológica, hasta ocho perfiles distintos dentro de este grupo de nuevos pobladores:

- Jóvenes que han salido del medio rural a estudiar y establecerse en la ciudad y que, después de una búsqueda más o menos larga, retornan al lugar de origen en busca de oportunidades laborales.
- Matrimonios jóvenes o parejas jóvenes de renta media/baja, que vivían en la ciudad y a causa de los elevados precios de las viviendas y los alquileres optan por ir a los pueblos.
- Matrimonios jóvenes con hijos pequeños, que preocupados por el medio ambiente deciden instalarse en el medio rural próximo al centro de la capital, para de esta manera continuar con sus trabajos y que los niños no tengan que cambiar de colegio.
- Matrimonios mayores ya jubilados, que deciden abandonar la ciudad para residir en el medio rural. Bien sea para hacer uso de su segunda vivienda o como forma de regreso a sus orígenes.
- Extranjeros, normalmente del norte de Europa, que se encuentran atraídos por el clima y el coste de vida más barato respecto a sus países de origen.

²⁴Ibid.

²⁵Ruano Bellido, C. (2010): Papel de los emprendedores en el sostenimiento y dinamización del medio rural segoviano.

CAPÍTULO 2

- Familias y personas originarias de medios rurales más desfavorecidos, que se reubican en busca de trabajo.
- Personas que buscan un cambio extremo en su vida. Generalmente se trata de carpinteros, pintores, artesanos...que no han ascendido en su profesión.
- Inmigrantes norteafricanos o procedentes de Europa del este, que a pesar de enfrentarse a numerosas dificultades legales obtienen ciertas remesas trabajando en la agricultura o el sector servicios.

Tabla 2.6. Perfiles y motivaciones de los nuevos pobladores del medio rural

Perfil característico de los nuevos pobladores	Motivos de su actuación
Jóvenes que marcharon a la ciudad a estudiar y trabajar.	Falta de oportunidades laborales en los pueblos.
Parejas jóvenes o recién casados que no poseen gran liquidez económica.	Elevados precios de la vivienda en las ciudades.
Matrimonios jóvenes con hijos pequeños.	Preocupación por llevar una vida tranquila, en un entorno más saludable.
Matrimonios adultos jubilados.	Hacer uso de su segunda vivienda, o simplemente como forma de regreso a sus orígenes.
Extranjeros del Norte de Europa.	Preferencia por el clima y el coste de vida inferior.
Familias originarias de medios desfavorecidos.	Búsqueda de oportunidades laborales.
Personas que buscan un cambio extremo en sus vidas.	Profesionales que no han ascendido en su profesión.
Inmigrantes norteafricanos o procedentes del Este de Europa.	Trabajar en el sector servicios y en la agricultura para enviar dinero a sus familias.

Fuente: Elaboración propia a partir de Ruano Bellido, C. (Ib., p. 31).

2.3. CONSECUENCIAS DE LA EMIGRACIÓN AL MEDIO RURAL

En otros apartados he comentado que en los años antecedentes a los que son objeto de estudio se produjo una emigración de los pueblos hacia las ciudades. Este hecho era consecuencia de la debilidad demográfica, que a su vez derivaba en una disminución de la población rural y a consecuencia de este éxodo demográfico se producía un envejecimiento de la población.

Centrándome en la situación actual, muchas personas están retornando a los pueblos para desarrollar allí una actividad laboral y esto deriva en unas consecuencias que son totalmente inversas a las explicadas en el párrafo anterior. Es decir, la emigración al medio rural provoca:

1. Un aumento de la población.
2. Un rejuvenecimiento de la misma.
3. Y sobre todo una forma de dinamizar el medio rural.

Esto es lo que está ocurriendo en algunos municipios y pueblos segovianos. Santo Tomé del Puerto es un ejemplo de ello a pesar de que las estadísticas no siempre recogen completamente el fenómeno.

2.4 EL PAPEL DEL EMPRESARIO EMPRENDEDOR

Un papel clave dentro del desarrollo del medio rural es el llevado a cabo por los empresarios emprendedores. Se caracterizan por su interés por poner en marcha una iniciativa laboral, generalmente innovadora, que precisa de unos conocimientos previos y que conlleva una serie de riesgos y un importante desembolso de capital.

En el caso del medio rural segoviano, la decisión de emprender no siempre está vinculada al éxito empresarial. En muchas ocasiones está vinculada con la supervivencia y el autoempleo.

Basándome en la obra de Ruano Bellido (op. cit.) podría matizar cómo es, a modo general, el perfil típico del empresario emprendedor.

Es un varón de edad comprendida entre 35 y 44 años, de nacionalidad española, con estudios medios, con experiencia laboral previa en el sector económico en el que ha decidido iniciar su actividad y con un perfil de emprendimiento que podríamos denominar de “bajo riesgo” u orientado principalmente hacia el autoempleo. (Ib., p. 115).

Las causas que le motivan a emprender son:

- La posibilidad de aprovechar una buena oportunidad de negocio.
- La necesidad de crear el propio puesto de trabajo.
- El poder obtener una mejor calidad de vida.
- El interés por autorrealizarse personalmente.
- El poder alcanzar un mejor nivel de renta (Ibídem).

Por otro lado,

En cuanto al tipo de empresas constituidas predominan las micropymes bajo la forma jurídica de Sociedad Limitada unipersonal, con volumen de ventas estimado inferior a 300.000€ y vinculadas principalmente al sector de la construcción y los servicios (Ibídem).

Por consiguiente, es destacable el papel que desarrollan los empresarios en el medio rural, independientemente de sus propias características y motivaciones.

Esta figura del empresario emprendedor nos interesa en varios sentidos. En primer lugar porque detrás de una pequeña empresa familiar ha habido en algún momento un empresario emprendedor, o unos padres emprendedores. Por otro lado, porque actualmente se está dando este emprendimiento por parte de algunos perfiles de nuevos pobladores en el medio rural. Y por último, aunque yo me he centrado en la pequeña empresa familiar que pasa de padres a hijos, a veces en algunas de estas empresas familiares se da un tipo de emprendimiento que no tiene que ver con la creación de la empresa sino con un cambio de actividad o una reorientación del producto y el tipo de consumidor, y esto se hace de una manera novedosa y emprendedora.

CAPÍTULO 3
CASO DE ESTUDIO EN SANTO TOMÉ DEL PUERTO

En este último capítulo voy a centrarme en un municipio en concreto de la provincia, denominado Santo Tomé del Puerto. Es en este territorio donde he podido corroborar que se cumplen muchas de las hipótesis expuestas a lo largo del trabajo. Para verificarlas, he analizado una de las empresas más características y con más historia de este municipio.

3.1. CARACTERIZACIÓN DE SANTO TOMÉ DEL PUERTO

Santo Tomé del Puerto tiene una superficie de 56,87 km²²⁶. No existe un núcleo urbano concreto al que pertenezca este nombre, sino que está integrado por cinco localidades²⁷: La Rades, Rosuero, Sigüero, Sigüeruelo y Villarejo, siendo este último la cabecera del municipio, y donde se encuentra la empresa que vamos a analizar. El municipio está situado en las faldas del Puerto de Somosierra, en la intersección de la carretera N-110 y la autovía A-1.

El mapa muestra, en color rojo, su situación geográfica dentro del conjunto de la provincia de Segovia.

Figura 3.2. Mapa de la provincia de Segovia dividido en municipios

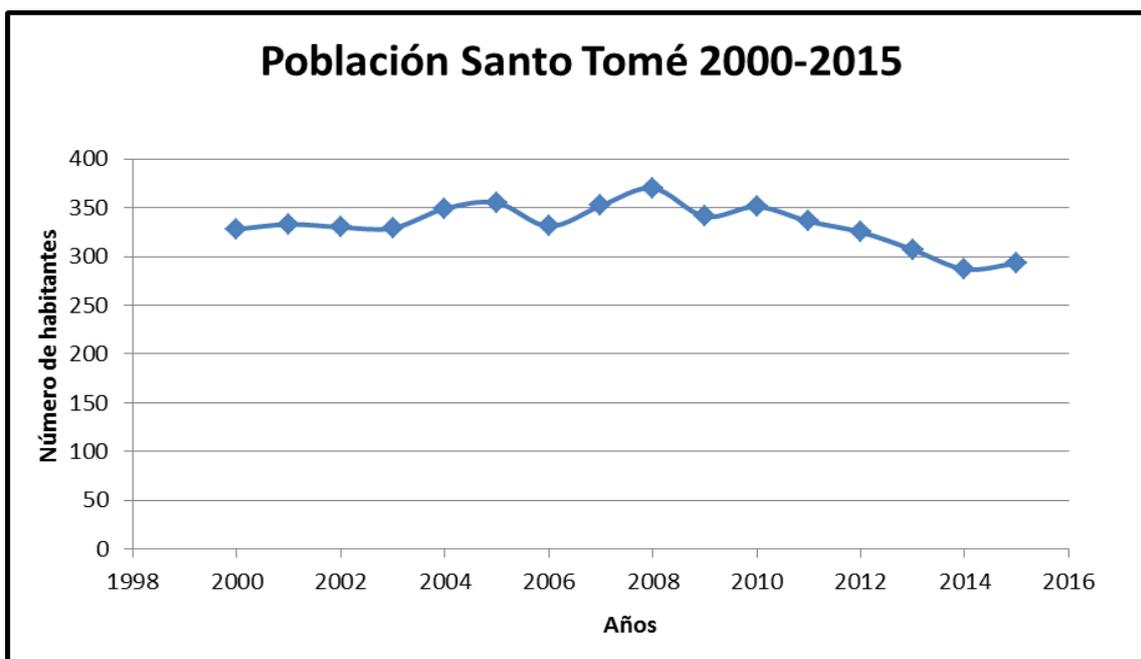


Fuente: Wikipedia.

Como podemos ver, se trata de un pequeño municipio con un número reducido de habitantes que no alcanza la cifra de 400. Ha sufrido variaciones en su población, y en la actualidad cuenta con 298 habitantes.

²⁶ Wikipedia (sitio web). Disponible en https://es.wikipedia.org/wiki/Santo_Tomé_del_Puerto (consulta: 20 de Junio).

²⁷ Ibidem.

Gráfico 3.7. Evolución de la población de Santo Tomé del Puerto 2000-2015

Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE (Padrón Municipal de habitantes, 2000-2015).

Como podemos observar en el gráfico la población de Santo Tomé tiene una evolución más o menos constante, pues no muestra grandes altibajos. Presentándose el 2008 como el año con mayor aumento de población. No obstante, es en el año 2010, cuando comienza un descenso leve pero continuado de la misma, que se mantiene hasta el año 2015, donde aumenta ligeramente. Al comparar este gráfico con el de la población segoviana (ver Gráfico 1.1: Población de Segovia, 2000-2015), veo que mientras que en Segovia durante los años 2000-2009 hubo un notable crecimiento de la población, en Santo Tomé este incremento fue mínimo. Pero existe una gran coincidencia entre ambos, y es que a partir del año 2010 en ambos se aprecia un descenso continuado de la población, siendo en el caso de Segovia más marcado.

Por su parte en Santo Tomé entre los años 2014-2015 hay un pequeño incremento que tiene que ver con los movimientos de retorno: en 2014 se han producido 15 bajas en el Padrón, por 21 altas²⁸. Las bajas se concentran en población de entre 35-44 años (5 personas) y mayores de 55 años (7 personas). Las altas, en cambio, se concentran en menores de 15 años (5 personas), jóvenes entre 25-34 años (4 personas) y adultos jóvenes entre 35-44 años (8 personas)²⁹.

²⁸INE (sitio web), 2015. Madrid: INEbase, Estadística de Variaciones residenciales, 2014 (consulta: 10 Julio de 2016). Disponible en:

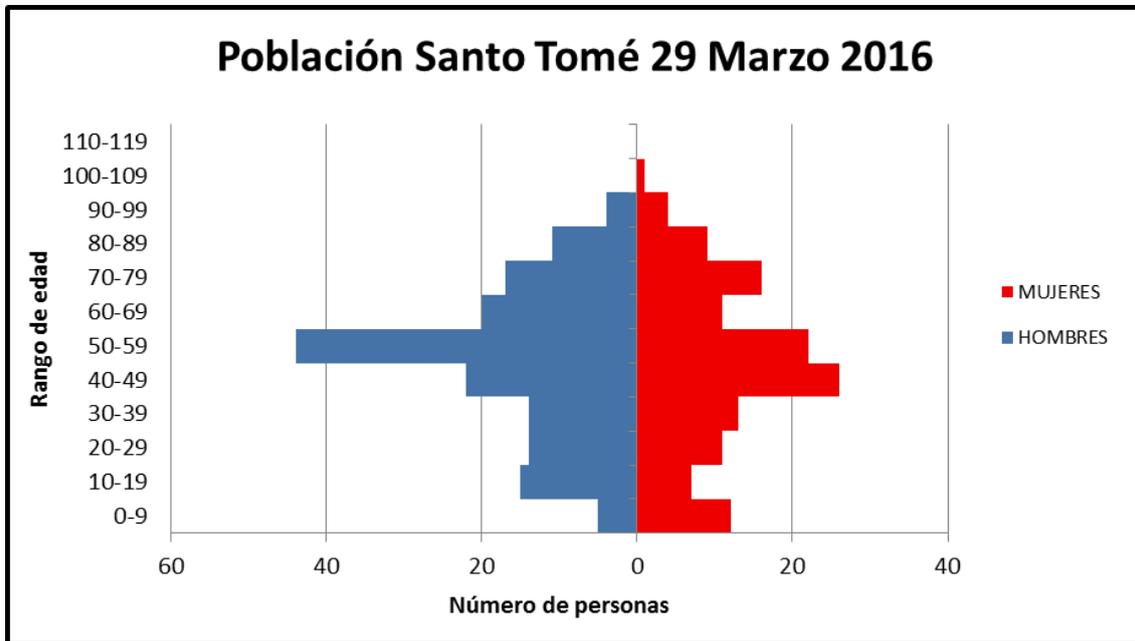
<http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&file=pcaxis&path=/t20/p307//a2014>

²⁹Hay que tener en cuenta sin embargo que la estadística no siempre recoge las variaciones reales, pues hay gente que por motivos administrativos o de conveniencia está empadronada en el pueblo aunque resida en la ciudad y viceversa, habitantes que vienen de ciudad y prefieren seguir empadronados en ella.

CAPÍTULO 3

Ya hemos visto la evolución de la población de Santo Tomé en los últimos años, a continuación vamos a analizar cómo está distribuida en sexo y edad a través de una pirámide de población, para así ver las características demográficas de la misma.

Gráfico 3.8. Pirámide de población de Santo Tomé del Puerto



Fuente: Elaboración propia a través de datos proporcionados por el Ayuntamiento de Santo Tomé del Puerto.

La pirámide tiene forma regresiva o de urna. Su base es estrecha debido a la baja natalidad que presenta. La población disminuye lentamente hacia la cúspide, debido a una esperanza de vida muy alta y vinculada a una población envejecida. Este tipo de pirámide es propia de países desarrollados pero también de entornos rurales parcialmente despoblados, porque el desequilibrio en las cohortes de edad madura es muy notable. Es también llamativa la diferencia entre hombres y mujeres en algunas edades.

3.2. UNA EMPRESA CARACTERÍSTICA EN SANTO TOMÉ DEL PUERTO

Durante el estudio realizado he ido exponiendo una serie de ideas basadas en datos y estadísticas. Pero es ahora cuando voy a confirmar que toda la información aportada hasta el momento se corresponde con la realidad. La mejor manera para ello ha sido realizando entrevistas a tres de las generaciones de una misma empresa, para que de este modo nos definan en primera persona todo lo relacionado con las pequeñas empresas, concretamente con las empresas familiares.

Una de las empresas más destacables de Santo Tomé del Puerto es la “Carnicería hermanos García San Juan”, pequeña empresa familiar cuya propiedad y explotación ha

ido transmitiéndose de padres a hijos en un claro ejemplo de reproducción social del grupo familiar y de su patrimonio y formas de pensar y actuar respecto al negocio. Actualmente cuenta con siete miembros de la familia trabajando en sus instalaciones, entre los que se encuentran tres hijos de los fundadores, sus cónyuges, y sus nietos de forma ocasional. No tienen contratado a nadie ajeno a la familia, por lo que son y han sido siempre ellos mismos los que desempeñan todas las labores empresariales. He mantenido entrevistas con tres generaciones de esta empresa, entre las que se encuentran la esposa del fundador y propia fundadora, una de las hijas de los fundadores, y uno de sus nietos. Considero que es mucha y muy valiosa la información aportada por todos ellos, que expongo a continuación.

El nacimiento de esta empresa es consecuencia del enlace matrimonial entre Dionisia y Tomás. Dionisia tenía unos tíos que poseían un bar en el pueblo, y la familia de Tomás era propietaria de una tienda de alimentación. Al contraer matrimonio ven una oportunidad de negocio, uniendo y haciéndose propietarios de ambos establecimientos, que por aquel momento estaban prácticamente en declive. Por tanto, se podría considerar como fecha de inicio de este nuevo negocio el año en que es adquirido por los que podrían denominarse los “fundadores de este imperio” y primera generación del mismo. Esto sucede en el año 1964. Es en el año 1982 cuando esta pequeña tienda de alimentación es ampliada y centra su actividad principalmente en la carnicería. Posteriormente, en el año 1992, nuevamente amplían sus instalaciones e inauguran una fábrica de embutidos.

Durante este periodo de tiempo y fruto de este matrimonio, nacen sus cuatro hijos. Tras el fallecimiento de Tomás y la jubilación de Dionisia son tres de sus hijos los que continúan con el negocio familiar. El cuarto de ellos optó por irse a Madrid, formarse académicamente, y una vez allí encontró trabajo y formó su propia familia.

En esta segunda generación al frente de la empresa, son muchos los sucesos ocurridos en la misma. Podríamos diferenciar claramente dos etapas:

En la primera etapa eran los tres hermanos (dos hermanos y una hermana) los que estaban al frente de los tres negocios conjuntamente (bar, tienda-carnicería y fábrica de embutidos).

En la segunda y más reciente de las etapas, que continúa en el momento actual, los hermanos optaron por hacer cambios en la organización de las empresas. Decidieron, por un lado, arrendar el bar a personas ajenas a la familia; y, por otro, hacer una división entre los dos negocios restantes. Quedándose uno de los hermanos al frente de la tienda, y los otros dos encargados de la fábrica.

Independientemente al modo en que ejerzan la dirección de las empresas, si algo está claro y siempre defienden sus propietarios es su afán por desempeñar las labores empresariales de un modo tradicional, como se hacía antes, manteniendo siempre todo lo aprendido de su padre. Llega hasta tal punto la mentalidad de continuar con las tradiciones familiares que, a día de hoy, mantienen muchos de los proveedores de

CAPÍTULO 3

ganado que tenía su padre, que al igual que en nuestro caso de estudio han ido pasando de padres a hijos.

Además de seguir con las tradiciones, son conscientes de que para poder crecer y mantenerse necesitan innovar y adaptarse a las necesidades de los consumidores. Es por ello que entre sus expectativas de futuro está el comercio electrónico. Tienen pensado crear una página web donde el cliente pueda adquirir sus productos, sin necesidad de ir a la tienda física. Pero esto es algo que aún no han puesto en marcha.

Al tratarse de una pequeña empresa, cualquier cambio o modificación supone un gran esfuerzo y, cómo no, un coste. Actualmente no resulta fácil acceder a ayudas económicas, pero por el contrario reconocen que existe un gran número de ayudas de asesoramiento a su disposición.

Una de las que ellos consideran sus principales ventajas para mantenerse y poder continuar ejerciendo la actividad es su situación geográfica. Trabajan con algunas empresas de Segovia, pero en esta ya hay demasiadas fábricas de embutidos, por lo que han buscado clientes en otras zonas, principalmente en la sierra de Madrid, a la que se encuentran cercanos. Aproximadamente el 90% de sus clientes pertenece a este área.

A pesar de que todo es "aparentemente muy fácil y muy bonito", resulta muy complicado continuar con el legado familiar. Aunque la comunicación entre los integrantes pueda parecer más llevadera debido a la confianza que existe entre ellos, a la hora de tomar decisiones de una manera formal es muy difícil que todos los partícipes estén de acuerdo. Porque a pesar de que en todos ellos prima el deseo de continuar con las costumbres y el legado familiar heredado de sus padres, cada uno tiende a pensar más en sus propios intereses que en los del conjunto.

Respecto a la tercera generación, es decir, los nietos de los fundadores, hasta el momento se encuentran viviendo en el pueblo y formándose académicamente. En los ratos libres ayudan a sus padres con el negocio familiar, pero de cara a un futuro no les gustaría quedarse en el pueblo a trabajar, preferirían irse a la ciudad en busca de nuevas posibilidades. No obstante, todo dependerá de las oportunidades de empleo existentes.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Como resultado del análisis realizado en la provincia de Segovia, quedan latentes los siguientes fenómenos:

- Segovia es una provincia poco poblada en comparación con la población media de provincias españolas. El gran peso productivo de esta provincia recae sobre el sector servicios, donde la mayoría de las empresas pertenecientes a este sector son pymes. Estas pymes en su mayoría son de carácter familiar, y en muchos casos han ido pasando de generación en generación. Las claves para que estos negocios se mantengan residen principalmente en su flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios.
- Dentro de las empresas la mujer tiene un rol muy importante al igual que el hombre, la diferencia radica en que el papel de ellas no está reconocido. Al hablar de aspectos como el fundador de la empresa, siempre se pone por delante la figura masculina, omitiendo en la mayoría de los casos el papel de la mujer.
- Al hablar de empresas no podemos dejar de lado el papel de éstas en el medio rural. La migración de retorno se está convirtiendo en uno de los aspectos de mayor vigencia, ya que un gran número de personas están regresando a sus pueblos de origen ya sea en busca de tranquilidad, como cambio extremo en su vida, para continuar con los negocios familiares, y principalmente para emprender un nuevo negocio. Este retorno al pueblo favorece su crecimiento y la dinamización del medio rural.

Respecto al caso de estudio:

- Buena parte de estos fenómenos quedan reflejados en una pequeña empresa en Santo Tomé del Puerto. Esta pequeña empresa familiar se ha mantenido pasando con gran esfuerzo de generación en generación gracias a su flexibilidad y adaptación a los cambios.
- No obstante, a pesar de tener ventajas debido a su reducido tamaño, como es la comunicación directa y cercana entre sus miembros, también se enfrenta a desventajas entre las que se encuentra la dificultad de obtención de fuentes de financiación.
- Pero salvando estas circunstancias, que siempre derivan en lo mismo, la primera generación crea la empresa con mucho esfuerzo y se la transfiere a la segunda generación, quien al haberse criado desde pequeños observando cómo sus padres realizaban las labores empresariales continúan con el negocio e incluso lo amplían.
- Pero es en la tercera generación donde llegan los problemas, y es que esta última generación no muestra el más mínimo interés por continuar con el negocio familiar, hecho que decepciona a sus padres y antepasados que se han esmerado

CONCLUSIONES

por crear, ampliar y mantener el negocio con la ilusión y afán de que sus descendientes tuvieran una alternativa laboral que les permitiese ser sus propios jefes. Como hemos visto, en ocasiones los hijos se van de los pueblos para recibir formación y cuando la adquieren regresan a continuar con los negocios familiares. En principio no parece ser el caso de la empresa estudiada según la intención manifestada por el entrevistado de la tercera generación, así que pudiera ser que dentro de unos años la propiedad fuera traspasada a alguien ajeno a la familia, o simplemente la empresa sea vendida y desaparezca. Pero el futuro está aún por escribir.

LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bayón Velasco, J. A. (2002). *La migración de retorno en la comunidad rural segoviana: expectativas, motivaciones y modalidades*. Segovia: Obra Social y Cultural de Caja Segovia.
- Castellanos Ortega, M.L (2016): *Documento de trabajo para la docencia en asignaturas del área de sociología*. Universidad de Valladolid.
- Cruz Villalón, J.; Fuentes, F. (2009). *Las relaciones laborales en la pequeña empresa*. Cádiz: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz.
- Giddens, A. (2000). *Sociología*. Madrid: Alianza.
- Gómez Nieto, B. (2005). *Las herramientas de comunicación en la internacionalización de la empresa segoviana*. Segovia: Obra Social y Cultural de Caja Segovia.
- Macionis, J. y Plummer, K (2001). *Sociología*. Madrid: Pearson Educación.
- Reques Velasco, P. (1985). *Segovia: dependencia económica, despoblación y desequilibrios territoriales*. Segovia: Obra Social y Cultural de Caja Segovia.
- Ruano Bellido, C. (2010). *Papel de los emprendedores en el sostenimiento y dinamización del medio rural segoviano*. Segovia: Obra Social y Cultural de Caja Segovia.
- Santamaría, J.M. (2003). *Entre la añoranza del pasado y la apuesta por el futuro: empresas y empresarios segovianos del siglo XX*. Segovia: Cámara Oficial de Comercio e Industria de Segovia.

RECURSOS ELECTRÓNICOS

- Ayala Calvo, J.C. y Alcalá Valentín, J. (2015). "Pymes resistentes a la crisis: factores relevantes". *Boletín de Estudios Económicos*, vol. LXX, nº 214, pp. 5-29.
- Ayuntamiento de Santo Tomé del Puerto (2016). *Documento interno de datos estadísticos y de población*.
- Diputación Provincial de Segovia (sitio web). 2016. (Último acceso: 5 de abril de 2016). Disponible en: <http://www.dipsegovia.es/municipios>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (sitio web).
 - Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. *Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo*, años 2006-2010. (Último acceso: 11 de mayo de 2016). Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>
 - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011 (último acceso: 20 de Mayo de 2016). Disponible en: <http://encuestasnacionales.oect.es/>
- Instituto Nacional de Estadística (INE), INEbase:
 - Censo de Población y Vivienda 2001 (último acceso: 10 de marzo de 2016). Disponible en: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t20/e242&file=inebase&L=0>
 - Censo de Población y Vivienda 2015 (último acceso: 10 de marzo de 2016). Disponible en: http://www.ine.es/censos2011_datos/cen11_datos_inicio.htm
 - Directorio Central de Empresas (DIRCE), años 2000-2015 (último acceso: 20 de marzo de 2016). Disponible: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t37/p201&file=inebase&L=0>
- Ministerio de Industria, Energía y Turismo (sitio web), 2016. Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. *Estadísticas Pyme: evolución e indicadores, nº 14* (último acceso: 25 de Marzo de 2016). Disponible en: <http://www.ipyme.org/Publicaciones/ESTADISTICAS-PYME-2015.pdf>
- Rodríguez Alcalde, J.J., Rodríguez Zapatero, M., y Rodríguez Jiménez, M. (2011): *"Visión antropológica de la familia empresaria"*. Cuadernos de Reflexión de la Cátedra PRASA de Empresa Familiar, nº 12. Disponible: http://www.uco.es/estudia/catedras/catedra_prasa/img/0_x11_1339584201.pdf (último acceso: 7 de Junio de 2016).
- Wikipedia, 2016 (último acceso: 20 de Junio de 2016). Disponible en https://es.wikipedia.org/wiki/Santo_Tomé_del_Puerto

ANEXO I

EMPRESAS CENTENARIAS SEGOVIANAS

Han sido muchas las empresas segovianas que han logrado mantenerse año tras año pese a las diferentes condiciones económicas, sociales y políticas en las que se han visto inmersas hasta llegar a convertirse en lo que son hoy día, empresas centenarias. Todas estas empresas cumplen los requisitos anteriormente citados, son microempresas y pymes que han ido pasando de generación en generación a partir de un lazo familiar. A continuación cito algunas de las más destacables³⁰, que siguen ejerciendo su actividad a día de hoy.

Venta Magullo. La Lastrilla

Fundada por Samuel Gómez y Maximina en 1880. Inicialmente llamada Venta Mina debido a los yacimientos, arenas y arcillas que había en sus proximidades. En sus inicios era una venta camionera, que ofrecía mesa y cama además de cuadras y piensos para las caballerías. Fue en los años setenta del pasado siglo cuando adquirió su actual nombre, y poco a poco fue transformando sus instalaciones en habitaciones, grandes salones y jardines idóneos para la celebración de bodas y comuniones, además de ser un perfecto lugar de tertulia.

Duque, maestro asador de Segovia

Fundada en 1895 por Dionisio Duque Mateos, quien inicialmente era un vendedor de vinos al por menor. Adquirió en la plaza del Azoguejo su primer local dedicado a la gastronomía. Al morir en 1924 dejó en herencia este local a sus dos hijos: Julián Duque, conocido como “El Chato”, y Patronicio. Julián Duque decidió continuar con el negocio familiar y ampliar el número de locales. Algunos de ellos los arrendaba y en otros realizaba el propiamente el trabajo. Julián Duque falleció en 1950, dejando el legado familiar a sus hijos Julián Duque (segundo) y Marisa Duque, quienes tras convertirse en la tercera generación que continua con el negocio familiar han continuado ampliando este, denominándose desde entonces Casa Duque.

Mesón de Cándido. Segovia.

Por lo que he podido averiguar este Mesón fue fundado en las mismas fechas que Casa Duque. La principal diferencia entre ambos es que Duque se fue estableciendo por diversos locales de la ciudad, mientras que Cándido continúa actualmente con el local en el que inició su actividad, frente al Acueducto. Estos dos establecimientos tienen muchos puntos en común a parte de dedicarse a la misma actividad. Existen lazos familiares entre ambos, pues Cándido López se casó con Patrocinio Duque, hija del anteriormente citado Julián Duque. Son diversas las condecoraciones recibidas por Cándido López, entre las que se encuentran la Medalla de Oro de la Orden de Isabel la

³⁰Santamaría, J. M. (2003): Entre la añoranza del pasado y la apuesta por el futuro: empresas y empresarios segovianos del siglo XX

ANEXO I

Católica, la Medalla del trabajo y el Tastevin d'Honneur de la Gastronomie Lyonnaise. Además del Mesón de Cándido, la familia realizó la apertura del Pórtico Real, a las afueras de Segovia. Es un restaurante y hotel de grandes dimensiones dedicado a celebraciones que requieren amplios espacios, ya sean bodas o comuniones. La tradición familiar continúa actualmente con Alberto, su hijo, y Cándido, su nieto.

Hijo de Maximino Gómez Ultramarinos. Segovia

Fundada en 1898 por Maximino Gómez González, y tras cuatro generaciones a sus espaldas (Mariano Gómez Trapero, José Antonio Gómez Gómez y José Antonio Gómez Hernando) sigue manteniendo su posición en el mercado segoviano.