

Joan Rosell (Barcelona, 1957) és president de la patronal Foment del Treball. En aquesta entrevista analitza l'impacte de la crisi econòmica a les empreses i els arguments a favor d'una reforma laboral que simplifiqui els contractes de treball.

“Si no hi ha acord social, el govern haurà de decidir sol sobre la reforma laboral”

Què heu fet malament els empresaris, en la gestió de la crisi econòmica?

—Els empresaris sempre fan coses bé, malament, molt bé i molt malament. En tot cas, durant molt de temps els empresaris han fet coses molt bones, com ara pagar molts diners en concepte d'impost de societats. L'any 2007 hi va haver el rècord d'aquest impost, amb 44.000 milions d'euros, que vol dir que les empreses guanyaven molts diners. Quan la recaptació baixa a la meitat, vol dir que les coses van pitjor i quan, en un any, més d'un milió i mig de persones es queden sense feina, és que l'activitat de les companyies és pitjor, perquè vol dir que s'exporta menys i que es ven sense marge.

—Fa la sensació que el govern espanyol no ha gestionat la crisi amb gaire eficàcia, sobretot si ho comparem amb alguns altres governs europeus. A parer vostre, ha comès errors, l'executiu del PSOE?

—Això són tòpics. Els governs han fet tant com han pogut. Espanya ha tingut el gran avantatge que durant molts anys ha crescut molt més que la resta de països i ha creat ocupació. Quan ha arribat la crisi, la destrucció de la feina ha estat terrible, perquè el tipus d'ocupació que havíem creat a través de la construcció, el sector immobiliari i les infraestructures no era totalment estable. I molta gent no recorda que Espanya

ha tingut una gran quantitat de recursos provinents d'Europa des del 1986, al voltant del 0,83% del PIB anual. Aquesta aportació ens ha ajudat molt fins el 2007, però fins el 2013 aquest finançament serà molt menor.

—Quin és el gran entrebanc amb què topa l'empresa per sortir-se'n?

—El finançament de la seva activitat. El sistema financer va a la baixa per al món privat i, en canvi, finança molt més el sector públic. El crèdit al sector públic fa impossible que es mantingui el crèdit en condicions a les pimes i grans empreses. Als empresaris se'ns demana tot allò que se'ns pot demanar i més per accedir a un crèdit. Ja està bé que els bancs deixin diners si tenen garanties que els recuperaran, però ara les condicions són molt més estrictes i cada vegada és més complicat.

—El govern espanyol ha fet un pla econòmic per a ajudar la banca, i suposadament, perquè el diner arribi a les empreses, que han de reactivar l'economia. No arriben, encara?

—El govern ha tingut intenció de fer aquesta corretja de transmissió, però les xifres demostren que no arriben. I tampoc no ha hagut de posar diners a cap entitat financera, com sí que ha passat a diversos països europeus.

—Així, la gestió de la crisi per part de l'executiu del PSOE és correcta?

—A l'administració espanyola, i a totes les altres administracions, se'ls

pot retreure que no saben que aquí hi ha una crisi. Bona part dels funcionaris de les administracions, la tecnòlogia, no han canviat gens, tot continua exactament igual. En canvi, al sector privat sabem que hi ha crisi, i hem aplicat totes les mesures d'austeritat possibles. Aquesta és la gran diferència. Al món privat fem mans i mànigues per poder subsistir.

—Què necessiten les empreses per a garantir aquesta subsistència, que els pugui donar una reforma laboral com la que es negocia a Madrid amb sindicats i govern?

—El mercat laboral no funciona. És una evidència. Si som capaços de destruir dos milions d'ocupacions els dos darrers anys, vol dir que això no va de cap de les maneres. Si en un any creem setze milions de contractes, dels quals només el 8% són indefinits, és un clar indicador que cal un canvi a fons. El qui digui que el mercat laboral espanyol funciona i s'ho cregui, o bé no té ni idea de què parla o bé és un incompetent.

—I què proposeu, perquè el mercat laboral funcioni?

—Senzillament, modernitzar-lo. Això vol dir fer una legislació com més simple millor perquè els qui han de contractar s'ho creguin.

—Aquesta simplificació es refereix a una qüestió de burocràcia o de cost?

—S'han de simplificar l'entrada i la sortida del mercat de treball. No pot ser que hi hagi 43 tipus de contractes. A tot estirar, n'hi ha d'haver cinc o sis, de manera que tothom sàpiga quines són les regles del joc.

—Una sortida més simple vol dir un acomiadament més barat i fàcil?

—De cap de les maneres no parlem d'acomiadament lliure, per més que molta gent ho digui. No ho hem dit mai.

—Expliqueu-vos, si us plau.

—A Espanya, els contractes indefinits

tenen un cost que és molt més elevat que la mitjana europea. El cost d'acomiadament aquí és, a tot estirar, de 1.260 dies, és a dir, 42 mensualitats. I aquest cost és molt superior que a la UE, i no diguem que al Japó o als Estats Units. En aquest context, la nostra proposta és que per a afavorir la contractació, amb vista al futur aquest punt s'ha de fer nou. I a qui beneficiaria més aquest canvi legal? Doncs als qui més pateixen la desocupació, els joves i els més grans de 45 anys.

—**Acomiadament més barat, en definitiva?**

—No demanem l'abaratiment dels acomiadaments. La legislació i els contractes que hi ha ara són llei i, per tant, la complirem. Parlem del futur: necessitem contractes en què l'entrada i la sortida del treballador de l'empresa siguin més simples i concretades, i a nivells del que hi ha a Europa. Mireu, la realitat és que amb les condicions actuals, els empresaris que volen contractar opten per la temporalitat i les ETT, perquè són més barates. En vista d'aquesta evidència, no s'incentiva la creació d'ocupació. En aquests moments, la cosa més important és crear un tipus de contracte que incentivi l'ocupació, abans que donar subsidis.

—**No se n'han sortit mai, amb aquesta demanda.**

—És una diferència que les patronals tenim amb els governs, no tan sols l'actual, sinó els anteriors. Cap no ha pres en consideració de modernitzar el mercat laboral. Proposem un contracte indefinit i amb unes condicions de sortida pactades.

—**Els sindicats denuncien que les quatre reformes laborals fetes a l'estat espanyol han servit per a retallar drets dels treballadors i no pas per a avançar cap a un sistema més just per a empresaris i treballadors. Què en penseu, d'aquesta acusació?**

—Què voleu que diguin, els sindicats? Simplement és qüestió d'analitzar les reformes per veure que no és cert. L'estatut dels treballadors és de les primeres coses que es va fer després del franquisme i durant tot aquest temps s'han fet coses, tot i que no tantes com voldríem. Per exemple, la llei de vaga és un decret-llei del 1977, és obsoleta. El segle XXI no té res a veure amb el segle XX.



LUISA ERAGLIE

—**Hi ha prou seguretat social i laboral, per als treballadors?**

—En aquests moments, els pressupostos de l'estat preveuen més del 50% en despesa social. L'any vinent gastarem 111.000 milions d'euros en pensions. En educació i sanitat es gasta també una xifra important. Les pensions estan garantides, si bé possiblement haurem de reflexionar si cal augmentar l'edat de jubilació o incentivar els qui vulguin treballar més, perquè l'empresari vol produir més.

—**Quins punts d'aquesta negociació són irrenunciables per als empresaris catalans que representa Foment?**

—No hi ha res irrenunciable. Podem parlar de tot tantes vegades com calgui, però també hem de començar a dir que si no ens posem d'acord sindicats i patronals, per això hi ha el govern. En algun moment haurà de decidir, prendre posició i, si convé, arriscar-se a cremar-se. Foment no posarà bastons a les rodes en res. Per tant, si no hi ha acord amb els sindicats, l'executiu espanyol ha de mullar-se. I esperem que l'encerti.

—**Sembla que el govern espanyol no acaba de veure clara la posició.**

—Al final s'haurà de decidir. Jo preferiria que, si moltes de les nostres propostes per a modernitzar la legisla-

ció espanyola són errònies, ens ho demostressin i les modifiquéssim. Només demanem una legislació que permeti a una empresa de reestructurar-se si ho necessita, perquè si és tan complicat al final l'empresa acaba tancant. En definitiva, que les condicions objectives d'acomiadament siguin claríssimes per la via legal i també en els convenis. Quan una empresa produeix 100 i de cop i volta passa a 50, no té més remei que acomiadar el 50% del personal, perquè, si no, s'enfonsa. Aquesta és la realitat, i s'ha de viure amb aquesta realitat i no amb la teoria.

—**Creieu que serà possible un acord social entre empresaris i sindicats per a una reforma laboral sense que hi hagi d'intervenir l'estat?**

—M'agradaria que fos així, però si finalment no hi ha acord, haurà d'actuar, perquè el temps ens va contra. Foment resta oberta a la negociació, però les xifres són les que són i no podem perdre més temps a resoldre el greu problema que tenim.

“Si creuen que la solució per al 2010 és recaptar més apujant impostos, van errats”

—**Abans dèieu que l'administració sembla que no s'hagi assabentat de la crisi. Però ha apujat l'IVA del 16% al 18%. Apujar impostos relacionats amb el consum en un moment en què precisament cal reactivar el consum és una bona idea?**

—Apujar impostos hauria de fer-se en cas que s'hagués produït una caiguda de la recaptació d'impostos brutal el 2009, i no és el cas. Si la solució per al 2010 és recaptar més apujant impostos d'aquesta classe, van errats, perquè no condueix enlloc. És molt millor que les empreses guanyin molts diners, i que no es preocupin, que aleshores es dispararà l'impost de societats. Això és economia d'oferta, però és fàcil de dir-la i difícil d'aplicar-la.

Gemma Aguilera

“Nosaltres no hem demanat l'acomiadament lliure”

Com a president de la Confederació Empresarial Valenciana, José Vicente González (València, 1946) proposa de reprendre el diàleg social i alhora demana que no es demonitzen els empresaris.

Per què cal una reforma laboral?

—Cal una reforma perquè el nostre sistema laboral no és homològic al de la resta d'Europa. El nostre sistema és moltíssim més rígid. I sobretot em preocupa que al nostre sistema laboral coexisteixen dues menes de treballadors: uns que tenen uns drets molt superiors als d'alguns altres països europeus i uns que pràcticament no tenen drets. Cal un sistema laboral que satisfaci les exigències de l'economia mundial i de la globalització. Sóc un gran partidari del sistema de *flexiguresetat* que apliquen els països nòrdics. Allí dona uns resultats molts positius.

—**Però és complicat que la flexiguresetat pugui donar resultats positius, perquè ací no hi ha les mateixes prestacions socials que als països nòrdics.**

—La *flexiguresetat* requereix una despesa pública molt alta. Al cap i a la fi, es basa a dir que no es pot garantir l'ocupació per a tota la vida i, per tant, hem d'intentar garantir l'*ocupabilitat*. Jo, com a empresari, no sé si podré comptar amb vós d'ací a dos anys perquè el mercat és molt canviant, però he de garantir que, si no podeu continuar treballant amb mi, trobareu una altra feina fàcilment, perquè teniu les capacitats que requereix el mercat laboral. Aquesta formació continuada del treballador és un dels nostres punts febles. Parlem d'instal·lar un sistema nou. És veritat que la nostra situació no és equiparable a la dels països nòrdics. Però quan ens trobem que tenim una taxa de desocupació que duplica la resta dels països del nostre entorn, alguna cosa s'hi deu haver de fer. Cal no oblidar que quan

ací tot anava com una seda, ara fa dos o tres anys, teníem una desocupació que duplicava la del nostre entorn. En una situació com aquesta, cal assegurar-se a parlar i buscar-hi solucions. No es pot dir: “D'això no en parlem.”

—**Però per què la patronal defensa ara amb tanta vehemència la urgència de reformar el mercat laboral, si fa tres anys ningú no en parlava?**

—Fa tres anys quasi ningú no parlava de quasi res. No tan sols la patronal. Jo sé que no és lògic i ni tan sols és sensat, però és una constant de l'ésser humà: només anem per feina quan hi ha urgències. Seria més intel·ligent de posar-s'hi quan no hi ha cap problema.

—**Reclameu un mercat laboral més flexible. Què enteneu per flexibilitat?**

—Per a mi, *flexibilitat* són moltes coses que no tenen a veure amb l'acomiadament lliure. Ací s'ha fet una reducció a l'absurd. Nosaltres no hem demanat l'acomiadament lliure. Què és flexibilitat? És tan simple com que si sóc empresari d'una companyia que sap que a principi d'any tindrà una càrrega reduïda de feina, pugui parlar amb els treballadors i acordar-hi de fer mitja jornada els quatre primers mesos de l'any i després, els altres quatre, treballar la jornada normal i una miqueta més. Es tracta d'adaptar-se al mercat. Això és un exemple. I n'hi ha molts més. Si tinc gent que fa una funció determinada i, per l'evolució tecnològica, aquesta funció deixa de ser utilitzable, flexibilitat és poder donar formació a la gent perquè pugui passar a un altre lloc de feina que té més utilitat en aquests moments.

—**La patronal vol introduir un con-**