

Ekonomia

El nuevo presidente de Confebask, el empresario Eduardo Zubiaurre pide una fiscalidad al servicio de la generación de riqueza, insta a los jóvenes a interesarse por los estudios técnicos y afirma que la gente formada tiene empleo en Euskadi

BILBAO — El empresario eibarrés y expresidente de Adegí, Eduardo Zubiaurre, es el nuevo presidente de la organización empresarial vasca Confebask. Zubiaurre, de 57 años, es el director de una pyme familiar, JAZ Zubiaurre, una compañía de unos 70 trabajadores líder en cepillería metálica en el Estado. Licenciado en Económicas y Empresariales en la Universidad de Deusto analiza la coyuntura en un momento en el que “el mundo se está enredando y las incertidumbres ralentizan el crecimiento”. Para Zubiaurre, Euskadi es “un país industrial que tiene que tener claro que sin empresas competitivas no tendremos una sociedad próspera, y sin diálogo social y sin consensos es difícil mantener el bienestar”.

Los empresarios afirman que falta personal cualificado en el País Vasco y en algún estudio universitario se cuestiona dicha carencia y se viene a decir que si no se encuentra personal es porque no se ofrecen buenas condiciones.

—Con datos en la mano es una realidad que falta determinado personal cualificado. Los cambios en la economía y en la industria hacen que las empresas demanden ahora un determinado perfil de profesional con conocimiento mecánicos, informáticos, digitales etc. que no abunda. Es una realidad que necesitamos más trabajadores con formación técnica y los jóvenes vascos tienen que animarse a formarse en estas disciplinas técnicas porque van a encontrar empleo. Por ello nos sorprendieron algunos matices del informe de Orkestra que, sin aportar datos, cuestiona que exista un déficit de profesionales y quiera ligarlo a las condiciones laborales. ¿Usted como empleador que le diría a un chico o una chica que quiere encontrar un empleo?

—Que en el País Vasco a día de hoy no hay gente formada que no esté trabajando. Las personas cualificadas encuentran trabajo porque tenemos un déficit de talento y la caída de la natalidad y el envejecimiento de la población no ayuda a cubrir todas las vacantes laborales, especialmente en las bores técnicas. Las personas que estudian FP o que se forman en carreras técnicas encuentran empleo. Y no hay que olvidar que los salarios en el sector industrial vasco son los más altos del Estado. Al igual que es una realidad que en el País Vasco estamos ahora, una vez superada la crisis, en máximos porcentajes de contratación indefinida sobre el total.

Pese al descenso de la tasa de paro al 9,2% sigue existiendo mucho desempleado en Lanbide.

—Sí pero desafortunadamente el 60%

Eduardo Zubiaurre

PRESIDENTE DE CONFEBASK

“En el País Vasco todo el personal que tiene una formación técnica o una cualificación adecuada se emplea”

Una entrevista de *Xabier Aja*
Fotografía *Oskar M. Bernal*

de los parados no tiene ninguna cualificación por eso es importante alinear la formación con las demandas de la sociedad.

En vísperas de unas nuevas elecciones generales en el Estado, con la crisis en Catalunya y con temas como el Brexit sin resolverse, parece claro que la política incide en la vida empresarial.

—Los empresarios queremos que exista una estabilidad política que ayude a configurar un contexto favorable a la inversión, a la creación de empleo y a la generación de riqueza. La política debe propiciar confianza y reducir incertidumbres. La estabilidad y la seguridad jurídica ayuda a las empresas a tomar decisiones y a centrarse solo en su actividad que no es sencilla en un mundo que cambia tan rápido pero además de estabilidad se precisa que se implanten las políticas adecuadas.

¿Por qué ser empresario?

—Ser empresario es un tema, en gran parte, vocacional. Responde a la necesidad de afrontar nuevos retos, de ser responsable de un proyecto vital que crea valor, que te permite contribuir a la sociedad en la que vives generando empleo, y por lo tanto, riqueza. Ello implica ser responsable y asumir riesgos, esto último es fundamental.

¿Se precisa más reconocimiento social para el empresariado?

—Posiblemente. Creo que hay fomentar el espíritu emprendedor en la sociedad vasca. Sin empresarios, no

hay empresas y sin empresas no hay empleo, ni generación de riqueza, ni contribución fiscal para sostener la sociedad de bienestar que tenemos.

Sostener el estado de bienestar implica pagar impuestos pero la fiscalidad es, o debe ser también, un elemento de competitividad. ¿Tienen sentido figuras impositivas como el Impuesto de Patrimonio?

—Los empresarios tenemos claro que una de las funciones básicas de la fiscalidad es la de ayudar a mantener una sociedad cohesionada, un estado del bienestar pensando en el bien común. Pero dicho esto hay que analizar el papel de la fiscalidad, de los

“La reforma laboral ha dotado a las empresas de elementos positivos para la competitividad como es el darles flexibilidad”

“La política debe ayudar a generar un entorno favorable a la actividad, generando confianza y reduciendo incertidumbres”

“En el sector privado del País Vasco, casi ocho de cada diez contratos laborales son indefinidos y a jornada completa”

incentivos fiscales, para ayudar a crear un entorno más competitivo que permita a las empresas trabajar y crear riqueza. Uno genera un patrimonio con las rentas que ahorra tras haber pagado los impuestos correspondientes en cada momento. Si ya se ha tributado cuando se generan las rentas, no se entiende muy bien que si ahorras, en vez de gastarlo, tengas que volver a pagar impuestos otra vez y, además, todos los años. De hecho el Impuesto de Patrimonio no existe en Europa, salvo tal vez Francia. Además se dan situaciones que lindan con lo confiscatorio hasta el punto que algunos tiene que vender activos para poder afrontar su pago. La verdad es que no favorece la actividad empresarial, adicionalmente, hay riesgo de que contribuyentes importante se trasladen a territorios vecinos donde ese impuesto no existe. Y eso no es positivo para la inversión y la generación de empleo en el País Vasco.

Uno de los temas más controvertidos durante la crisis fue la aprobación de la reforma laboral. ¿Qué balance hacen ustedes?

—Todo el mundo se pregunta por qué cuando llega una crisis se destruye mucho más empleo en España que, por ejemplo, en Alemania. Y la mayoría está de acuerdo en que se debe a la excesiva rigidez laboral que soportaban las empresas. La gran virtud de la reforma laboral es que ha dado a las empresas unas herramientas de flexibilidad que antes no tenían. Y esto

es positivo. El mundo económico es como es y ahora, además, los cambios son mucho más rápidos y las empresas se tienen que adaptar a esa realidad. Antes de la reforma una empresa no podía descolgarse de un convenio por mal que fuesen las cosas, el mantenimiento de la ultraactividad hacía que perviviesen normas, que hubieron tener sentido en otra época, pero que hoy en día son anticompetitivas. La reforma laboral ha ayudado a dar más flexibilidad. Establece un entorno de seguridad para tomar decisiones en las empresas de forma que si las cosas van mal puedan tener herramientas de ajuste para adaptarse y esperar tiempos mejores. Si es necesario se pueden negociar ajustes de jornadas, salarios etc. que eviten poner en riesgo la viabilidad misma de una empresa en una situación coyuntural adversa. Una legislación más parecida a la europea, con menos cortapisas permitiría contratar con menos rigideces y paliar una eventualidad laboral que en ciertos segmen-





tos es excesiva y mayor que en la UE. Pese a la existencia de bolsas de eventualidad señalan que la contratación indefinida es la norma.

— Los datos muestran que en el sector privado del País Vasco, 8 de cada 10 empleos son con contratos fijos y a tiempo completo. Estos porcentajes indican, además, que estamos con mayor porcentaje de empleo fijo que antes de la crisis. Esa es la realidad.

Financiar las pensiones va a suponer un esfuerzo adicional para la sociedad, en Gipuzkoa tienen desde hace años una EPSV de empleo. ¿Ven positivo extender esta figura?

— Sí. Sin duda. Es una necesidad social. El sistema de pensiones públicas tiene el mismo problema en toda Europa. El gasto se está disparando por el creciente envejecimiento de la población y hay que fomentar el ahorro porque no es sencillo mantener las prestaciones actuales. Por ello el poder ahorrar para complementar la pensión en el futuro a través de una EPSV de empleo es un gran acierto. En Geroa, la EPSV de empleo de Gipuzkoa, un trabajador que haya cotizado los 35-40 años de su carrera profesional se encuentra al jubilarse con un complemento de pensión del 20%. Eso sí para impulsar esta figura hace falta, además de incentivos fiscales, consenso y diálogo porque esto se plantea en el seno de la negociación colectiva en Euskadi porque tiene un coste para ambas partes.

A la vista de la situación del Metal de Bizkaia, la negociación colectiva en Euskadi, con ELA reticente a sentarse en las mesas, no parece fácil.

— ELA alega falta de contenidos para no acudir a muchas mesas de diálogo pero nosotros como agente social consideramos que es nuestra responsabilidad estar en todos los foros, defender nuestras propuestas y escuchar las de los demás. En toda negociación hay que intentar ponerse en el lugar del otro. Y ELA no acudiendo a los foros poco va a poder hacer. ●

euskotren



emakume eta gizonen arteko
adimen berdintasunari erabiliko
erakunde laguntzailea



entidad colaboradora
en igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres

EUSKOTREN sozietate publikoaren funtsiezko zeregina, pertsonak nahiz salgaiak garraiatzea da, Euskal Autonomia Erkidegoaren lurraldearen barruan. Une honetan, lanpostu hauek bete behar ditu:

GIDARI KOBRTAZAILEAK ETA TRANBIAKO AGENTEAK

Behin-behinekotasunak betetzeko laneko bi politsek sortzeko helburuarekin, eta baita lanpostu estrukturalak ere, mugikortasun geografikoa izateko jarrera eta txandetan lan egiteko Euskotrenek pertsonak behar ditu errepede (gidari kobratzailea) eta tranbia (tranbiako agentea) arloan.

Zer eskatzen den: gutxienezko titulazioa Eskolako Graduatuak, DBH-n graduatua edo baliokidea lan ondorioetara. D motako gidabaimena, bidaiarien GGA (bakarrik gidari kobratzailearen lanposturako) eta Euskara B2 maila (xehetasunetarako ikusi oinarriak).

Hautaketa prozesua: Egingo diren deialdietako proba espezifikoak gainditu beharko dira.

Eskaintzen da: Laneko Politsetan sartzea lau urteko balotasunarekin.

Prozesu honetan, emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna bermatuko da.

Interesa dutenek beharrezko informazio guztia izango dute Euskotren-en web orrian: www.euskotren.eus

Eskaerak hartzeko epea 2019ko urriaren 27an bukatuko da (14:00etan).

La Sociedad Pública EUSKOTREN se centra fundamentalmente en la gestión del servicio de transporte, tanto de personas como de mercancías, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del País Vasco. En estos momentos desea seleccionar:

CONDUCTORES-AS/COBRADORES-AS Y AGENTES DE TRANVÍA

Al objeto de generar dos bolsas de trabajo para cubrir eventualidades, así como puestos estructurales, precisa incorporar personas con disposición a la movilidad geográfica y al trabajo en régimen de turnos, para trabajar en las áreas de carretera (conductor-a/cobrador-a) y tranvía (agente de tranvía).

Se requiere: titulación mínima de Graduado Escolar, graduado ESO o equivalente a efectos laborales, carné de conducir clase D, Cap personas viajeras (sólo para el puesto de conductor-a/cobrador-a) y Euskera nivel B2 (para detalles ver bases).

Proceso selectivo: deberán superarse las pruebas específicas que se convoquen.

Se ofrece integración en Bolsa de Trabajo con una validez de cuatro años.

En este proceso se garantizará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Las personas interesadas dispondrán de toda la información necesaria en la página web de Euskotren: www.euskotren.eus

El plazo de recepción de solicitudes finalizará el día 27 de octubre de 2019 (14:00 horas)