

Egiunea

mayo-julio 2020
2020 maiatza-uztaila

REVISTA DEL COLEGIO NOTARIAL DEL PAÍS VASCO

EUSKAL HERRIKO NOTARIO ELKARGOAREN ALDIZKARIA

6



Eduardo Zubiaurre la patronal vasca encara la crisis

Miguel Castells, el notario que aprendió euskera

La pasión por la danza de Lucía Lacarra

Abran paso a la libertad civil (I)

Dicotomías financieras

CÁRITAS
HABLA DE
LA CRISIS
SOCIAL EN
EUSKADI

Eduardo Zubiaurre, presidente de Confebask, analiza con “Egiunea” las circunstancias derivadas del confinamiento y marca cuál puede ser el camino para evitar la crisis económica y social en Euskadi.

«El emp etapa de g

Álex Oviedo

Escritor y periodista

Confebask es la Confederación Empresarial Vasca, que de alguna forma agrupa y representa a las asociaciones territoriales y a su vez representa legalmente al empresariado de este país. Es el representante legal de los empresarios de Euskadi y, a su vez, tiene representación en la CEOE y a través de esta en la Asociación de Empresarios Europeos. Actúa como interlocutor ante instituciones, agentes sociales u otro tipo de organismos como puede ser la universidad, etc. Hablamos con su presidente, **Eduardo Zubiaurre**.

¿Cualquier empresa forma parte de Confebask o es necesario asociarse?

Tiene como tal tres socios, que son las asociaciones empresariales territoriales. Pero ellos, a su vez, representan al tejido empresarial del territorio y cualquier empresa tiene el derecho a asociarse. No todas las 57.000 actividades económicas con empleados y dadas de alta en la Seguridad Social están asociadas a nuestras asociaciones empresariales, pero sí somos las que tenemos la máxima representación y el mínimo legal exigible para actuar como un representante legal. Que si hubiera cualquier otra entidad que se formara también tendría el derecho a participar como interlocutor social legalmente reconocido. Pero de momento, Confebask es la única con esos mínimos reconocidos.

¿Cómo ve la situación económica en Euskadi antes y después del confinamiento?

Antes del 14 de marzo veníamos de seis años de crecimiento continuado y prevíamos que iba a haber un séptimo. Sí está-

bamos sufriendo cierta deseleración; de hecho, de tener crecimientos en torno al 3%, calculábamos que en 2020 rondaría el 2% y que íbamos a ser capaces de crear empleo pese a ciertas amenazas en el sector del automóvil, en el tema de la descarbonización, las guerras entre Estados Unidos y China, el Brexit...; pero de repente todo cambia a raíz de un virus que nadie es capaz de prever su repercusión, su expansión y el efecto tan fuerte que ha tenido en nuestras vidas. La crisis sanitaria, aún no resuelta, ha tenido un efecto en la actividad económica brutal, muy rápida, una situación inédita. Creo que es la primera vez en la Historia que la Humanidad para en su conjunto: en abril, el 80% del PIB mundial estaba afectado. Y el efecto de todo esto es que viene una recesión brutal, una fortísima crisis que va a afectar de manera general a todos los países en función de su estructura económica y que habrá que ver qué duración y repercusión temporal va a tener. Los consensos internacionales hablan de una recesión este año y una recuperación, en parte, en 2021. Esa suma de lo que se pierde este año y lo que se gana el que viene será positiva pero en el conjunto de los países desarrollados será negativa. Europa va a ser una de las zonas más afectadas y dentro de Europa, España, Italia y Francia son los países que más van a sufrir, con caídas del 10 o 12%. Y sobre todo lo que va a dejar en lo que se refiere a España es una situación más grave en lo que respecta a los grandes desequilibrios que tenía: caída del bienestar, desempleo...

Curiosamente, las encuestas dicen que los vascos percibimos que saldremos antes que el resto del Estado.

Es posible porque nuestra estructura económica es diferente, es más industrial, dependemos menos del turismo y tampoco tenemos esos desequilibrios tan fuertes que tiene la economía española. En Euskadi tenemos unas tasas de desempleo inferiores, una estabilidad institucional, unas cuentas públicas saneadas, herramientas como el Concierto económico...; existe una cultura de colaboración público-privada. En el análisis que hacemos de la situación sí vemos que tenemos fortalezas en términos comparativos que deberíamos aprovechar para que la salida de la crisis sea más rá-

«En Euskadi tenemos unas tasas de desempleo inferiores al resto del Estado, una estabilidad institucional, unas cuentas públicas saneadas y herramientas como el Concierto»

«El empresario está en una gran preocupación»

pidas. Pero la verdad es que este año el efecto de la crisis va a ser muy acentuado, porque a pesar de que somos industriales, buena parte de esta actividad se ha visto afectada como es el caso de la automoción, la máquina-herramienta o el sector aeronáutico. La mitad de las empresas de nuestro país estaban en mayo afectadas por los ERTE, está subiendo el desempleo en muy poco tiempo. Hemos tenido alrededor de 200.000 personas afectadas por los ERTE, una cifra que en este momento ronda las 70.000; y empresas que han vuelto del ERTE pero que tienen unos índices de actividad bajos y que están de alguna forma resistiendo con muchísima incertidumbre. El mundo empresarial está pasando por una etapa de mucha preocupación.

¿Tiene datos del número de empresas que ha cerrado en estos meses?

Hacemos evaluaciones mensuales del número de empresas que tenemos en este país y desde febrero han echado la persiana 1.547 empresas, un 2,5%, normalmente empresas pequeñas, relacionadas con el sector servicios. Pero el efecto ha sido general en todo el tejido económico.

¿Euskadi sigue siendo un país de pymes? ¿Qué efecto está teniendo la globalización en nuestro territorio?

Aunque lo de grande y pequeño es relativo, en términos comparativos el tamaño de nuestras empresas es más pequeño. Somos un país de mucha pyme que en un mundo muy globalizado, con retos cada vez más ambiciosos —la digitalización, la tecnología, el medio ambiente, los requisitos legales, la internacionalización— en los que el tamaño es una ventaja, como estamos viendo en esta crisis. Las empresas que mejor lo están llevando y más capacidad de reacción están teniendo son las empresas de cierto tamaño.

Una de las cuestiones que se han planteado estos días es el tema de la temporalidad laboral, quizás más en España que en Euskadi... ¿Qué soluciones pueden darse para evitar esa temporalidad? ¿Siguen siendo los jóvenes el eslabón perdido?

La incorporación al mercado de trabajo es lógico que tenga ese carácter de provisionalidad. El tema de la temporalidad es diferente, y que en términos comparativos tanto



Euskadi como España, que tiene una situación peor, compare mal también tiene que ver con el entorno sociolaboral y sobre todo legal en cuanto a legislación laboral que existe en España, y eso es algo que se ha venido reclamando. En 2012 se hizo una reforma laboral que facilitó la flexibilización laboral y del mercado, y eso ha permitido en buena medida que la recuperación a partir del año 2013 haya sido importante en España, con una recuperación de alrededor de dos millones de empleos de los tres que se perdieron. Todo el mundo está de acuerdo en decir que si esas medidas de flexibilización hubieran estado al inicio de la crisis se hubiera perdido mucho menos empleo. Siempre hemos dicho que el mercado laboral español es muy rígido, y dificulta la adecuación a situaciones cambiantes, genera mucha provisionalidad e incertidumbre a los agentes que tienen que contratar, y eso al final genera que se tienda a la temporalidad de los contratos de trabajo. Es algo que entendemos negativo, peor en términos comparativos con nuestros socios europeos, pero es algo que tiene que ver mucho con las condiciones de trabajo que tenemos; de ahí nuestra reclamación de que si queremos tener resultados equivalentes a los de nuestros socios europeos deberíamos tener también unas condiciones legales y de contratación similares; porque si no va a ser todo más difícil. Así todo, la verdad es que el año pasado batimos récords de estabilidad y de contratación indefinida en Euskadi. Nunca habíamos tenido tantos contratos indefinidos y nunca había sido la temporalidad tan baja. Tres de cada cuatro personas contratadas en el sector privado tienen contratos a tiempo indefinido y completo. Hay más temporalidad en el sector público que en el sector privado, e incluso esos porcentajes se reducen si hablamos de actividades y sectores industriales. Es cierto que tenemos retos en cuanto a la articulación de la legislación laboral para facilitar más estabilidad en el trabajo, pero la empresa necesita elementos de flexibilidad y adaptabilidad a situaciones cambiantes, como en otros países, en los que se permite una contratación indefinida con menos frenos y menos resistencia.

¿Pero cómo cambiar esa rigidez de la que me habla?

Bueno, en otros países lo que la propia legislación te permite es que esas decisiones que tienes que tomar con algunas garantías sean mucho más ágiles, menos costosas. No hay tanta diferencia entre el contrato indefinido y el eventual, y lo que la empresa hace es contratar de forma indefinida, pero si te cambian las circunstancias o las previsiones no se corresponden con la realidad puede reajustar sus plantillas o tomar medidas de flexibilización de manera mucho más ágil y menos costosa que en España. Todo eso lo que hace al final es dificultar la contratación y sobre todo la indefinida. Una de las decisiones más difíciles que tomamos en las empresas es contratar y en especial de forma indefinida porque sabes que tanto de forma cultural, social y legal, los ajustes son muy complicados, son muy caros, de mucha conflictividad y discusión, y al final es una decisión de mucho riesgo que

siempre intentas retrasar o evitar en muchos casos. Y cuanto más duras son las crisis más cuesta también volver a la rueda de la contratación. En otros países en los que esos ajustes se hacen de manera más natural, la contratación también es más fácil, con menos cortapisas y todo hace que el mercado de trabajo sea más dinámico y se puedan tomar decisiones si las cosas van mal. Y los períodos en los que la gente está sin trabajo suelen ser también mucho más cortos. En España lo que debe hacerse es fomentar la contratación indefinida, la estabilidad en el trabajo; pero hay una realidad que debemos tener en cuenta: las cosas cambian, las crisis vienen, las dificultades aparecen y la empresa necesita elementos de adecuación y flexibilidad.

Eso implicaría un nuevo cambio legal.

Sí, habría que cambiar las condiciones de contratación, el tema de las indemnizaciones; tenemos que equiparar lo que puede ser una contratación natural para que desde el principio la gente cuente con más estabilidad en sus puestos de trabajo. Pero hay que equilibrar esa estabilidad con la posibilidad de tomar medidas en caso de que sea necesario.

Desde el mundo político hablan de que tenemos la juventud más preparada de la historia, pero sin embargo vemos cómo muchos de esos jóvenes se ven obligados a buscar trabajo fuera de nuestras fronteras.

Lo que sí apuntábamos antes de esta crisis y también de la del 2008 es que teníamos una falta de personas, que teníamos un problema de envejecimiento de la población y un problema de crecimiento demográfico. Si queremos una sociedad del bienestar precisamos de más puestos de trabajo que los que tenemos; necesitamos rejuvenecer la sociedad, incluso con trabajadores de fuera de nuestra sociedad. Siendo esto así, y de que necesitábamos gente que cumpliera con ciertos perfiles académicos y técnicos, digamos que hay dos problemas: tenemos pocos jóvenes en relación con lo que sería recomendable y, además, muchas veces las decisiones académicas de esos jóvenes no se corresponden con la oferta de empleo existente. Y eso genera ciertas distorsiones. Efectivamente, puede haber gente que esté buscando trabajos que aquí no se den y tenga que salir fuera, o personas con una preparación y titulación no acordes con las demandas más técnicas, ingenieriles o relacionadas con las actividades más industriales que en buena medida hay en nuestro país y en las que sí tenemos ciertos déficits. En general, en Euskadi, las personas que estudiaban formaciones profesionales, ingenierías, etc, pocas dificultades tenían de encontrar trabajo en los últimos años. Así lo indicaban no sólo ciertas encuestas que hemos hecho sino también las realizadas por el Consejo de la Juventud. Con una formación adecuada a la oferta de trabajo es más fácil encontrar trabajo.

¿Cómo explicaría esa frase tan de uso económico y político de generar oportunidades de empleo?

«Lo lógico es que a partir de ahora cuando nos refiramos a crecimiento económico tengamos en cuenta cuestiones como el medio ambiente, la salud o hacer que nuestro mundo sea más sostenible»



Es un reto que tenemos todos como sociedad. En buena medida, casi un 85% de las oportunidades de empleo y de trabajo las generan la iniciativa privada y eso depende de que aquellos que cumplen la función de empleadores, que son los emprendedores, empresarios y en general todo aquel que pone en marcha proyectos, que los hace desarrollar, que los diversifica. Oportunidades de empleo hay en las empresas que ya existen y con el tema de la crisis necesitamos encontrar otras nuevas. Todos tenemos claro que las cosas van a cambiar, que el mundo va a tener que ser más digital, más sostenible, y que vamos a tener que ir dando respuestas a las necesidades de la humanidad más acorde con hacer que sea una sociedad del bienestar más justa, más desarrollada y más sostenible. Las oportunidades surgen de ahí, de dar satisfacción a las necesidades del ser humano. Y eso surge de la iniciativa privada al menos en aquellos países con los que nos queremos comparar y que tienen niveles de bienestar mayor. Y para eso hacen falta valores, cultura, personas que emprendan, que se comprometan con los proyectos empresariales y que sean capaces de asumir los retos de cada momento.

El teletrabajo ha sido uno de los elementos de los que más se ha hablado durante este confinamiento. ¿Están la sociedad y las empresas preparadas para el teletrabajo? ¿Va a ser el futuro?

Lo iremos viendo. Seguramente las realidades irán adaptándose. Podrá haber situaciones en las que se facilite y que sin estar físicamente en los centros de trabajo uno pueda desarrollar su actividad laboral. Yo vengo del ámbito industrial en el que el trabajo es a veces difícil de concebir. Quizás haya algunas funciones que se puedan desarrollar a distan-

cia, muchos comerciales cuando viajan están activos, están conectados, pero en las actividades industriales hay que ver qué actividades pueden hacerse a distancia o que necesitan esa proximidad con la realidad más fabril, más productiva. Pero sin duda vendrá un mundo de cambios, donde la tecnología y la digitalización faltarán que no haya que estar continuamente presente en los centros. Son mundos que hay que ver, el valor que aportan, cómo se convierten en productivos, competitivos o favorecen la conciliación. Y hay que encontrar de nuevo equilibrios. Aunque tampoco parece el teletrabajo una fuente de satisfacción para las personas...

¿Económicamente se puede crecer siempre?

Depende de cómo definas la palabra crecimiento. Si la definimos como una forma de satisfacer cada vez más las necesidades de las personas, entonces sí. En tanto en cuanto tú des satisfacción estarás creando valor y por tanto crecimiento económico. Lo lógico es que a partir de ahora cuando hablemos de crecimiento económico no nos referiremos a hacer más coches, llenar las calles de más trastos o más edificios, o tener cada vez más industrias contaminantes sino que iremos dando satisfacción a las necesidades humanas, que entre ellas estará el medio ambiente, la salud, la alimentación, solucionar los problemas de la pobreza, el medio ambiente, la respuesta a las necesidades de la digitalización, hacer del nuestro un mundo más sostenible, el que las personas sean más felices. En la medida en que logremos esos objetivos estaremos logrando más valor y por tanto más crecimiento. Lo físico perderá valor frente a otros conceptos, incluso lo económico frente a la satisfacción de las necesidades humanas que vayan surgiendo. ■