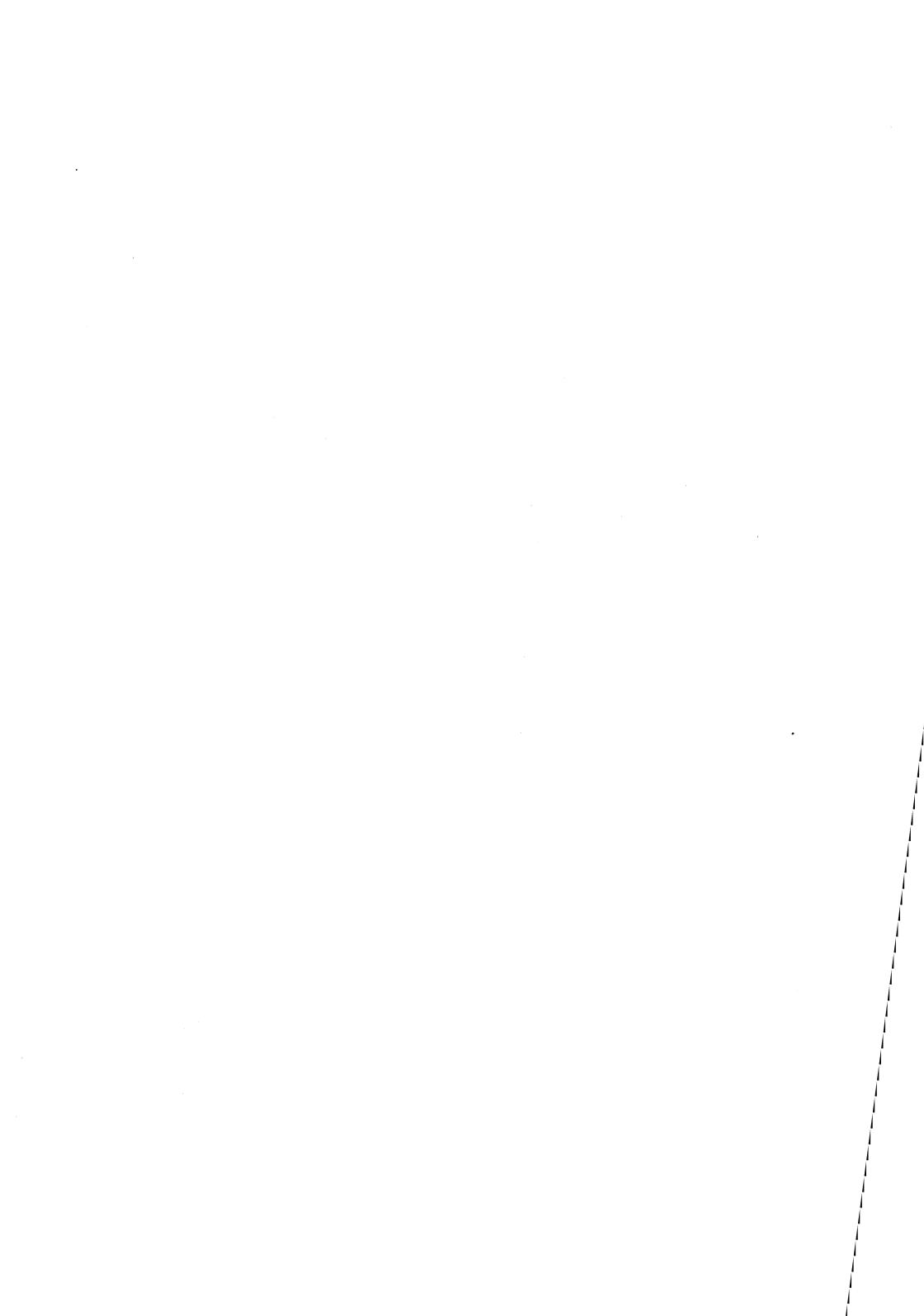


¿COMO CREAR UNA EMPRESA?

Rafael Sánchez Sostre

Secretario de la Confederación de
Empresarios de Galicia.



Debemos valorar el esfuerzo que este Simposium supone y la necesidad que todos tenemos de dedicar unos momentos a la reflexión y la puesta en común entre las empresas e instituciones y aquellos que, como vosotros, vais a ser en un futuro no muy lejano parte importante de las mismas

Y por supuesto mi agradecimiento en nombre de la Confederación de Empresarios de Galicia (C.E.G.) por invitarnos a participar en este Simposium.

Me gustaría plantearles una realidad de partida: aún en un año como 1.995 en que nuestra economía va a crecer en torno a un 3% del P.I.B., solamente va a descender el desempleo en un 1 %

Como ustedes saben, antes de abandonar la presidencia comunitaria a principios de este año, Jacques Delors nos dejó su testamento político en forma de Libro Blanco cuya lectura les recomiendo.

Pero aun antes de leerlo les llamo la atención sobre dos aspectos del mismo: el título, **Crecimiento, competitividad, empleo: retos y pistas para entrar en el siglo XXI** y Libro Blanco (donde se exponen objetivos e ideas pero no medidas).

Ya el autor da una de las pistas para el siglo XXI: no habrá crecimiento sin competitividad y no se habla de reducir empleo, antes al contrario se cuantifica que Europa deberá crear 15 millones de puestos de trabajo antes del año 2.000.

La reflexión siguiente es: ¿quién los va a crear y cómo?. Debemos descartar a las Administraciones y el Sector Público que parecen haber tocado techo en cuanto a las posibilidades de aumentar sus plantillas.

En España el Sector Público controla más del 50% del P.I.B. Los españoles que viven de los Presupuestos son más de 10,5 millones (6,8 pensionistas; 1,7 en paro; 2,1 empleados público). Pero mientras que de 1.989 a 1.994 han aumentado un 16%, las previsiones para los próximos años hablan de una reducción.

Las empresas ya han manifestado su opinión: sólo un 15% de las existentes van a aumentar plantilla, un 10% adicional lo haría temporalmente según el aumento de la demanda (aumento del turismo, aumento demanda interna, etc.).

Parece que la única alternativa va a ser el autoempleo. Tenemos pues que mentalizarnos de que la relación laboral no es la única posible entre nosotros y la empresa.

Podemos acceder al mercado laboral a través de crear una empresa en actividades nuevas, bien innovando nuevas actividades, bien en actividades que la Administración va liberalizando (las E.T.T. son lo último, como antes fueron las mensajerías), bien en servicios a prestar a otras empresas existentes. El 59% de las empresas subcontratan la elaboración de contratos, nóminas y Seguridad Social, el 49% la contabilidad y impuestos, el 30% la asesoría jurídica, el 20% la informática, el 16% la limpieza, el 6% la seguridad, etc.

Con todo esto parece claro que la mayoría de nosotros vamos en el futuro a trabajar en una pequeña o mediana empresa, bien por cuenta propia o bien por cuenta ajena. Y la cuestión es: ¿habrá suficientes empresas para todos? o ¿crearemos entre todos el número suficiente de empresas?.

Dicho de otro modo, ¿de qué depende que nazcan más o menos empresas? y ¿qué hace la Confederación de Empresarios de Galicia para defender a las empresas?.

Para que existan empresas se necesita inversión. Y la inversión debe tener un clima favorable basado en paz social, infraestructuras materiales e inmateriales y estabilidad política.

El análisis debe partir de si la política económica, la fiscalidad, el coste del dinero y la legislación laboral favorecen o dificultan la consecución de estos objetivos.

La duda es: ¿qué interlocutores sociales tendremos?, ¿qué modelo de Administración habrá en ese año?. Una Administración como la actual que invade y politiza todos los ámbitos de la vida ciudadana, que maneja -y con no mucho acierto por lo visto- más del 50% del PIB del país, que sigue un modelo proteccionista de las relaciones entre trabajadores y empresarios sin creerse lo de la libre voluntad de las partes o por el contrario tendremos una Administración capaz de alentar al individuo, fomentando las iniciativas de la sociedad civil, sin lastrar nuestra actividad productiva con una gran cantidad de normas intervencionistas sin ansia recaudatoria

Este punto es importante por lo que va a condicionar la marcha de temas tales como negociación colectiva, huelga, procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, etc...

Para fomentar el nacimiento de empresas y consolidar las existentes necesitamos unas relaciones laborales basadas en tres puntos fundamentales, que a nuestro juicio garantizarían la paz social:

1. Diálogo y no confrontación

El diálogo hay que entenderlo a dos niveles diferenciados: diálogo en el seno de la empresa, lo que se realiza día a día, entre el empresario y sus trabajadores, y el diálogo institucional por el que los representantes de los trabajadores y las organizaciones empresariales negocian, discuten y pactan.

De ahí surgen cada año dos centenares de convenios colectivos en Galicia, surge el AGA en el ámbito del Consello Galego de Relacións Laborais, el Acuerdo para la Formación Continua, ambos firmados por patronal y sindicatos sin injerencias de la Administración, y otros acuerdos en ámbitos menos estructurados como las mesas de infraestructuras, formación entre CEG y sindicatos.

No se entiende que casi en el siglo XXI, se siguiese recurriendo a movilizaciones, a manifestaciones, más propias del siglo XIX, cuando para hacerse oír ante las instancias correspondientes había que alterar el orden.

Igual que no se entiende que en plena era de la información sea necesaria la figura del piquete informati-

vo megáfono en mano, salvo para coaccionar gravemente el derecho al trabajo. Tampoco se podría explicar una movilización que impida a los ciudadanos circular libremente por las calles.

2. Relaciones individuales de trabajo

Aunque suponga una referencia histórica muy manida no quisiera dejar pasar por alto el comentar la influencia que sobre nuestra sociedad ha tenido y va a tener la caída del muro de Berlín.

Todo esto va a tener su influencia en las relaciones laborales. La búsqueda de la productividad en el trabajo y la formación continua van a provocar que los trabajadores rechacen las soluciones colectivas.

Muchos trabajadores van a dejar de tener una relación laboral para tener una mercantil. Habrá menos asalariados y más profesionales que libremente oferten sus servicios a las empresas.

Pero además las empresas van a requerir soluciones individualizadas dependiendo de su sector, del resultado de su actividad y de su dimensión, lo cual va a poner en dificultades las negociaciones colectivas como las entendemos hoy.

El reto de los agentes laborales es anticipar estos cambios y adoptar sus modos de trabajo y sus estructuras a esta nueva y creo inevitable situación.

4. Eliminar la existencia de dos clases de ciudadanos

En el año 1.984 por parte de la UGT, la CEOE, y el Gobierno se firma el AES donde se recoge la necesidad de flexibilizar el mercado laboral.

En vez de acometerlo en tiempo y forma la Administración se decidió a crear hasta diecisiete modalidades de contratación, consagrando la temporalidad y sin resolver el problema de fondo: la rigidez del mercado.

Diez años después, el resultado supone que en el campo laboral coexisten dos clases de ciudadanos: los que tienen contrato indefinido y los que tienen contrato temporal. Unos se preocupan cada año de los incrementos salariales y las reducciones de jornadas, los otros están sumidos en una gran rotación de entrada y salida del mercado laboral.

En cuanto a las infraestructuras materiales debemos poner a disposición de las empresas suelo industrial competitivo en calidad (equipamientos: gas, fibra óptica, telefonía) y precio. No se puede comparar invertir en Vilanova da Cerveira (Portugal) a 400 ptas. metro cuadrado, con el Parque Empresarial de Pontevedra a 5.000 ptas.

Si el 85% del comercio mundial se realiza por vía marítima y Galicia cuenta con el privilegio de tener 5 grandes puertos debemos enfocar la cuestión hacia la utilización racional de los mismos sin planteamientos burocráticos y monopolistas que hagan que sea más barato desembarcar en Amsterdam y traer por carretera la mercancía hasta Vigo que desembarcar en nuestro puerto.

De autovías y carreteras solamente pedimos se nos incluya en el plan de carreteras de 1.994 (con 8 años de retraso) y se contemple la unión con la Cornisa Cantábrica para dar salida al norte de la Comunidad.

En cuanto al ferrocarril, solo un dato: la conexión Vigo-Oporto consigue una velocidad media de 45 kms./hora

5. Las infraestructuras inmateriales hablan de formación e información

Hay una infraestructura inmaterial que influye decisivamente en las empresas y en general en los ciudadanos: el exceso de burocracia para cualquier trámite a realizar ante las Administraciones Públicas. Cuando una empresa quiere licitar, acceder a una subvención, etc... la cantidad de requisitos se multiplica en función de las Administraciones que intervengan: Ayuntamientos, Diputaciones, Xunta, Gobierno Central, etc...

Y hay una infraestructura inmaterial fundamental para la empresa: la información y la formación. Aquí es donde la CEG está desarrollando una labor importante.