

Miguel Ángel Lujua Presidente de Confebask

"Algo hay que hacer con el absentismo laboral porque en Euskadi es un 30% superior"

Un vizcaino de la Margen Izquierda es, a propuesta de la patronal de Bizkaia, Cebek, el nuevo presidente de la organización empresarial vasca Confebask. Miguel Ángel Lujua, director general de Mutualia, afronta el cargo en una coyuntura adversa

H. Unzueta-X. Aja - Miércoles, 27 de Julio de 2011 - Actualizado a las 05:49h



Miguel Ángel Lujua posa en la sede de Confebask. (FOTO: DAVID DE HARO)

BILBAO. Designado presidente de Confebask la pasada semana, Miguel Ángel Lujua Murga (Sestao, 1952) se presentó ayer, en su primera entrevista oficial, al lehendakari Patxi López, con el que ha ya fijado una primera reunión de trabajo en septiembre. Lujua afronta el mandato al frente de la cúpula empresarial vasca con la ilusión de un principiante. "Es un honor y una responsabilidad representar al empresariado vasco", afirma, en un puesto que tras más de 28 años de historia de Confebask por el que sólo han pasado cinco personas.

Economista de formación, -fue alumno de la histórica Facultad de Sarriko, en Bilbao-, Miguel Ángel Lujua es un empresario atípico en el sentido de que su perfil es el de un gestor, cualificado gestor, pero no propietario de una empresa. Ello no le arruga, al contrario. "Estamos aquí ilusionados para hacer una labor. Mi gran afición ha sido el alpinismo y en la montaña tienes que demostrar fuerza de voluntad y tomar decisiones. Tengo carácter y soy muy cabezón", destaca como algunas de las cualidades que puede aportar una persona que a través de su puesto al frente de Mutualia conoce de primera mano el entramado empresarial vasco en los tres territorios de la CAV.

Con todo, el presidente de Confebask se reivindica como persona íntimamente ligada a la industria siderúrgica. "Ha sido una pena la pérdida de la siderurgia integral en Euskadi", recuerda un hombre que estuvo al frente de la dirección de recursos humanos en firmas tan emblemáticas como Nervacero o AHV, hoy Arcelor. Su objetivo claro es sentar las bases para que las empresas vascas puedan generar riqueza y empleo. "No podemos convivir con esta tasa de paro".

¿Cómo debe ser la reforma de la negociación colectiva?

Eso se lo preguntaría a una persona, a un emprendedor que tiene una idea y la desarrolla, que empieza a contratar, que busca en ese primer momento: que tenga la máxima flexibilidad.

El emprendedor se arriesga y no sabe cómo puede salir la historia. Lo que necesita es la mayor flexibilidad en la contratación y en el manejo de la actividad productiva, flexibilidad de adaptarse a las necesidades productivas, poder trabajar desde casa, adaptarse a la cualificación y necesidad de mano de obra para poder competir con países que tengan una normativa menos rígida que la nuestra pues en tanto en cuanto nos alejemos de su normativa más complicado será todo. Esto en las pymes, en las grandes empresas, el empresario necesita poder adecuar su cadena productiva a la demanda porque no hay que olvidar que el cliente es la razón de ser de la empresa. No podemos permitirnos perder clientes y cuando hay pedidos hay que trabajar más y cuando hay menos, menos.

¿Qué opinión tiene sobre la ultraactividad de los convenios colectivos y el posible contrato único?

La ultraactividad es un lastre importante para la vida económica de una empresa porque igual mantiene condiciones pactadas en una coyuntura distinta de la actual. Estamos en una crisis tal en la que tendríamos que ser como un acordeón que cuando las cosas van bien se expande y cuando van mal se encoge. La ultraactividad va un poco en contra de la situación puntual de la empresa en cada momento. El empresario no puede ser reo de condiciones anteriores y eso no significa que imponga peores condiciones de trabajo a tu personal. Una organización que piensa en las personas es una organización moderna que tiene a las personas trabajando y las quiere tener contentas y satisfechas porque es más rentable.

En relación a instaurar un contrato único con 20 días de salario de indemnización por año trabajado, yo le preguntaría a los parados, a los millones de parados. ¿Usted qué contrato quiere tener con 20 días, con 8...? En época de crisis el parado solo quiere tener un empleo que le permita planificar su vida en unas condiciones de seguridad razonables. Si son 20 días o son 45 es menos importante, ese un debate de la sociedad, pero lo importante es que el parado quiere trabajar.

¿Defienden un marco vasco de relaciones laborales con preponderancia a los convenios provinciales y de empresa pactados aquí o creen que hay que pasar por los convenios estatales?

Entre los dos planteamientos, en Confebask, -al igual que las tres patronales territoriales. Adegí, Cebek y SEA-, estamos a favor de la mayor cercanía a la empresa. Los problemas hay que conocerlos, por lo tanto pensamos que es mejor un convenio de ámbito provincial o autonómico que uno estatal.

El sindicato mayoritario ELA no está en las mesas. ¿Qué va a hacer?

Tengo claro que es obligado hacer un esfuerzo para que ELA vuelva a sentarse a la mesa, en todo caso que el *no* lo diga la otra parte. ELA tiene un gran historia detrás y una gran responsabilidad, y LAB, también. Hay que comprender que estamos en una situación económica más complicada que otras precedentes y, por ello, debemos sentarnos todos en la mesa poniendo todo nuestro mejor saber hacer y todo nuestro cariño para buscar soluciones, porque solo tenemos este país y no lo podemos destruir. Los empresarios vascos estamos aquí y no nos vamos a otra parte, somos de aquí, estamos aquí y tenemos vocación de quedarnos aquí. Por ello tenemos que ser capaces de reanudar una relación que en su día se perdió, y de la que todos, seguro, somos algo responsables, y tenemos que sentarnos a dialogar.

El Gobierno vasco quiere extender los complementos de pensiones, vía EPSV colectiva, a las empresas pero ello supone una mayor aportación empresarial.

Para el empresario es un coste adicional. Su prioridad es contratar, tener una empresa más grande y competir. Tenemos un país con una vocación exportadora muy grande y cuando vendes fuera lo haces compitiendo contra todos y con empresas con una fiscalidad diferentes y un marco laboral distinto, por ello la verdad es que para un empresario, en estos momentos, la posibilidad de incrementar los costes no es lo más adecuado.

Dicho esto, y pensando en el futuro, parece necesario que tengamos que hacer esfuerzos hoy para que pasado mañana tengamos unos sistemas de complementos de pensiones adecuados, porque creo que somos conscientes de que en el futuro las pensiones no darán la misma cobertura que hasta ahora.

¿Qué balance hace de la reforma laboral?

Negativo. Está claro que no ha ayudado a generar empleo. También es verdad, para ser justos, que el balance habrá que hacerlo en un momento más equilibrado y menos adverso coyunturalmente. Pero no estamos contentos.

¿Los salarios se deben ligar al IPC o a la productividad porque lo segundo es difícil de cuantificar en una pequeña empresa de servicios?

A futuro, como filosofía, hay que intentar ligar las retribuciones a la productividad de las empresas.

¿Eso no precisa de más comunicación de las direcciones de las empresas con los sindicatos sobre la verdadera realidad de sus cuentas económicas?

Efectivamente. Hay que crear un sistema distinto, mucho más transparente, que genere un mayor grado de confianza entre empresarios y trabajadores. La empresa tiene que ser rigurosa y clara, y muy transparente. Es cierto que es más fácil en el sector industrial ligar los salarios a la productividad que en los servicios, pero estamos hablando de un cambio conceptual.

Los sindicatos tienen temor a ligar la retribución a ciertos intangibles y es lógico, pero ahí está también nuestra labor para, en cierta medida, compartir y educar en la filosofía de la generación de riqueza y de que si las cosas van bien habrá salarios más altos que si van mal. Pero eso sí las empresas tendremos que hacer un esfuerzo de transparencia hacia los trabajadores superior al que hacemos ahora.

¿La fiscalidad es un mero elemento recaudatorio o es un instrumento de política económica?

Si hablamos del debate sobre el papel de los impuestos hay que tener en cuenta que cualquier fiscalidad del mundo de trabajo que nos aleje de los grandes competidores europeos dificulta la competitividad de las empresas vascas. Desde nuestro punto de vista, la fiscalidad tiene que tener la finalidad de ayudar a generar valor, empleo y propiciar una mayor actividad económica y es esta la que, posteriormente, permite aumentar la recaudación y los ingresos fiscales. Si vamos una fiscalidad que penalice a las rentas altas, vamos a ir en contra del consumo y de la capacidad de inversión de las empresas. Tenemos que conseguir una fiscalidad equitativa que ayude a las empresas y a las personas y que favorezca una mayor actividad económica.

Su tesis de la fiscalidad como instrumento para ayudar a generar riqueza se parece más a los del PNV o PP que a los del lehendakari?

Bueno, es lo que pensamos los que creemos que es mejor tener trabajando a cien personas pagando diez en impuestos que tener trabajando a 20 pagando 40.

¿En el tema del Impuesto de Sociedades más allá del tipo nominal, en las deducciones qué criterio debe seguir?

Como principio, el impuesto de sociedades debe primar y favorecer la inversión en las empresas que son las que generan riqueza. Para el emprendedor o para las pymes, un tema fiscal más importante, es que la devolución del IVA sea más rápida, y para el resto de las empresas es clave que el impuesto de sociedades trate bien a las políticas de inversión. Una política impositiva que favorezca la inversión es una buena política fiscal.

¿El tamaño de las empresas vascas es el adecuado?

No. El tamaño es muy pequeño y en el mundo empresarial actual, sí importa. En Euskadi la dimensión media de las empresas es muy pequeño, el 90% tiene menos de 10 trabajadores, y todo lo que sea agrupar, aliar, fusionar para generar compañías de mayor dimensión capaces de salir al exterior sería bueno para este país dada la actual internacionalización de mercados.

¿Cuál es la posición de Confebask sobre una hipotética liquidación de la recuperación de las ayudas de las vacaciones fiscales superior a la efectuada?

Primero, todavía pensamos que las resoluciones judiciales sean positivas. Si no lo fuesen ¿qué van a hacer las empresas vascas que siempre han cumplido con la legalidad vigente en cada momento? ¿vamos a penalizar a los empresarios que han seguido todas las normas legales? Yo creo que aplicaríamos mal la justicia si se responsabilizase a las empresas de esta situación porque no son culpables. No sé si las administraciones podrán hacer algo. Es prematuro hablar de ello.

Ustedes se quejan del elevado absentismo laboral existente en Euskadi y los sindicatos de la siniestralidad laboral.

En el tema del absentismo algo ha bajado pero estamos en unas cotas altísimas, Euskadi es el territorio, a nivel español, con las mayores tasas. En general, la media es del 30% superior al conjunto del Estado. Habría que estudiar por qué en Euskadi sea superior. Es verdad que tenemos un tejido industrial diferente y con una población activa más envejecida pero no justifica. En siniestralidad, las tasas han bajado y las empresas no han dejado de hacer prevención laboral pese a la crisis.