

Quan tenia només divuit anys, Plàcid Lordán va entrar un dia a l'oficina de la Seguretat Social de Terrassa perquè hi va veure penjat un cartell que demanava un administratiu. Va començar a treballar-hi l'endemà. **"Així vaig descobrir la problemàtica social. Vaig adonar-me que hi havia gent malalta que no podia treballar, altres que estaven a l'atur, i allò va fer que em decidís a estudiar graduat social."**

Compaginant feina i treball, en Plàcid va acabar la carrera i va plantar-se per compte propi. Ara, de temes com aquells que va conèixer en la seva joventut, n'entren cada dia al despatx: **"Una de les qüestions que veiem gairebé dia sí i dia també és la necessitat que té la gent de cobrir amb prestacions la seva mancança per poder-se guanyar el pa."** Les conseqüències d'un accident o d'una lesió importants poden ser moltes, i la continuïtat en el món del treball es veu amenaçada: **"En cas d'un accident important, les discapacitats et fan ser una persona amb dificultats per treballar, i les empreses exigeixen als seus treballadors una productivitat. El problema és que molt sovint la Seguretat Social entén que un directiu, per exemple, no fa tasques d'esforç físic i pot continuar exercint, però això no és el mateix que veu l'empresari. Ens trobem molts casos en què des del punt de vista de l'Administració no s'és un incapacitat, però des del món laboral no s'és prou capaç."** Intentar resoldre problemes com aquest forma part de la feina d'en Plàcid i els seus companys de despatx: **"Més d'una vegada he compartit llàgrimes i alegries amb els meus clients, perquè una qüestió com aquesta pot arribar a ser realment dramàtica. Si no s'aconsegueix la prestació, que és la substitució del salari, entra la desgràcia a la família, i parlo de no poder menjar i que els nanos no tinguin les necessitats cobertes, entre moltes altres coses. Realment és un tema molt dur i que veiem bastant sovint, encara que a la societat li semblí que són casos aïllats."**

Però hi ha molts més de temes que afecten l'àmbit laboral, un dels quals és el de la maternitat. Va tenir molt de ressò el cas del tribunal que va donar la raó a una mare quan va demanar que el seu horari s'adequés al del seu infant: **"Tot demana una matisació, i també en aquest cas hauríem de conèixer les circumstàncies de l'empresa i de la treballadora. Penso que en moltes firmes es pot arribar a una situació de consens que afavoreixi les dues parts. Al despatx, per exemple, ara tenim una noia que està en estat, i el cert és que tots vivim la joia del seu embaràs, a pesar que jo haig de pensar en la seva substitució. A més, la nova llei fa que en casos de maternitat no es creïn despeses a l'empresa."** El que és important per a en Plàcid, de fet, és que les coses es vagin posant al seu lloc per tal que **"no hi hagi cap inconvenient perquè la dona estigui dintre del món laboral. Considero que una de les coses que també s'han de tenir en compte és com aconseguir que es reincorpori al món del treball després dels mesos de baixa sense haver perdut el tren, sobretot en professions que avancen a pas de gegant."**

Totes aquestes qüestions que poden afectar la relació entre treballadors i empresaris tenen molt a veure amb el tipus de persona que està al capdavant de cada companyia: **"Jo diferencio l'empresari del que podríem anomenar home de negocis. El primer sempre intenta resoldre els**

**problemes que se li plantegen, truca a l'assessor i li demana una solució. L'home de negocis, en canvi, procura que tot li surti molt barat i no té en compte la realitat humana."** I és que en Plàcid considera que és molt important que els treballadors se sentin a gust en el lloc on treballen: **"Hi ha moltes raons per les quals un empleat pot deixar una empresa, però el que és fonamental és que tingui la seguretat del salari, perquè aleshores no serà una persona problemàtica. La conflictitat neix a l'empresa perquè el propi empresari no sap buscar el límit de fins on arriben els drets i les obligacions de cadascú."** No es tracta tampoc de ser paternalista, sinó que l'empleat sàpiga que si l'empresa va bé ell també hi sortirà guanyant: **"L'home de negocis obliga a fer hores extres, exigeix feines que no havia comentat en el moment de la contractació, etc. Hi ha empreses que agafen minusvàlids i els fan fer dotze i catorze hores diàries, de manera que trenquen totalment l'equilibri laboral que s'ha aconseguit imposar amb els anys. Sota la paraula 'discapacitat' s'amaguen moltes coses, tot i que també haig d'aclarir que hi ha organitzacions que funcionen molt bé i realment estan fent una tasca molt important."**

Des que l'any 1980 es va publicar l'Estatut dels treballadors, la legislació laboral ha anat evolucionant d'una forma molt positiva, però encara hi ha molta feina a fer: **"Crec que totes les normes pequen de curt, però per algun lloc s'ha de començar, i en general penso que s'ha anat millorant amb els anys. Espanya és un país amb una de les normatives laborals més avançades d'Europa, però ja no puc dir el mateix de la seva aplicació."** Perquè sovint el problema és que la legislació no es posa a la pràctica. **"Podria posar molts exemples que ho il·lustren, però n'hi ha un de molt senzill: un treballador té dos dies de permís personal, per exemple, i els vol agafar perquè té l'àvia malalta. Legalment no hi ha cap problema perquè ho faci, però el més segur és que no ho acabi fent per la mala cara que li posa l'empresari quan ho sap."** I el cas més clar segurament és el de la prevenció de riscos laborals: **"Tothom diu que l'està posant en marxa, però casualment tots els accidents són culpa del treballador. Crec que el que passa en molts casos és que a l'empresari ja li va bé que no es tinguin totes les mesures en compte, perquè si s'hi tenen, aleshores segurament la productivitat és més baixa, perquè el treballador perd el temps assegurant-se i aplicant totes les normes."**

Malgrat que ja són més de mil els judicis en què ha participat Plàcid Lordán Gubianas, continua afirmant que el millor sempre és arribar a un acord entre les dues parts: **"Un organisme com el Cemac, que dona fe dels actes de conciliació a què han arribat dues parts, és molt necessari, perquè algunes situacions problemàtiques no es donarien si en el seu moment s'hagués arribat a un acord."** Que les dues parts parlin és el més important: **"El meu despatx està ubicat al barri de Can Anglada de Terrassa, on fa un parell d'anys va esclatar un problema racial i jo vaig participar a la taula de negociacions com a moderador. El cert és que va ser complicat, però també em vaig adonar que no es tractava tant d'una qüestió racial com de convivència entre veïns. Tot es fonamentava en la relació social, que per a mi és al darrere de força conflictes."**

**“S’ha de diferenciar  
entre l’empresari  
i el que podríem  
anomenar home  
de negocis”**



**Plàcid Lordán** - Terrassa (Vallès Occidental)