

Després d'haver treballat molts anys per compte aliè a diferents empreses, José M^a. Viñas va prendre la determinació de plantar-se per compte propi: "Ja de gran, vaig estudiar econòmiques i en acabar vaig veure que el futur dins de l'empresa tenia certes limitacions, per això em vaig plantejar un canvi." Coneixia força el món organitzatiu i va decidir tirar endavant, malgrat que semblava un pas arriscat: "Les càrregues familiars sempre pesen i fan que et pensis les coses dos cops. No obstant això, he tingut sempre l'ajuda dels de casa, i encara que hagin tingut dubtes han sabut exterioritzar-los en els moments convenients i no en els inoportuns."

Així, doncs, en José M^a. va començar de zero, amb molta il·lusió i ganes d'iniciar un projecte: "No tenia clientela, vaig haver de llogar un despatx, fer tota la instal·lació, comprar el material i començar a donar-me a conèixer, a més de continuar estudiant, perquè en aquesta feina no et pots quedar enrere ni un moment." El primer cas, però, va ser d'un tema que ell s'havia promès no tocar: "Els gestors ens encarreguem moltes vegades de fer d'intermediaris entre l'administrat i l'Administració, i un dels assumptes que tenen més mercat, però que a mi no m'agradava gens, era el de trànsit." Per això, quan un client li va demanar ajuda en una qüestió relacionada amb aquest tema, va dir-li que no: "Va ser ell, tanmateix, qui em va convèncer perquè ho fes personalment, tot i que jo havia decidit passar temes com aquest a altres companys. Vaig fer-ho per descobrir si em podia agradar, però la veritat és que no em va convèncer i no n'he portat cap altre." El segon cas ja va tenir unes conseqüències una mica diferents, malgrat un punt de partida força semblant: "És curiós, però la segona persona que em va visitar va ser per una qüestió d'estrangeria. Jo no coneixia el tema i vaig decidir telefonar a un company perquè el portés ell, però estava massa ocupat i es va oferir a explicar-me'l i recomanar-me que ho fes jo mateix. A diferència del tema de trànsit, però, aquesta feina sí que em va agradar, de tal manera que actualment és una de les especialitats del despatx."

L'onada immigratòria que està patint el nostre país ha portat que aquesta vessant sigui molt sol·licitada: "Ara és una realitat que ha aflorat a la superfície i de la qual parlen tots els mitjans de comunicació, però el cert és que ha existit sempre. Recordo, fins i tot, que jo l'havia viscuda de manera indirecta i a la inversa quan era jove, perquè molts parents i veïns emigraven a Alemanya, França i Suïssa per intentar guanyar-se la vida en feines mal pagades i en condicions no gaire engrescadores." A més dels temes pròpiament de contractació i de regulació de papers, en José M^a. veu com els seus clients li plantegen assumptes de costums laborals: "Depèn de la procedència, l'emigrant s'integra més o menys ràpidament en el món del treball, i també els empresaris s'acostumen a tractar amb gent de cultures diverses. Els meus clients, per exemple, saben que els musulmans no treballaran el dia de la festa del xai i, per tant, ja els plantegen la manera de recuperar aquelles hores. Però a vegades sorgeixen problemes més complicats, com el fet que no entenen les vacances de trenta dies. Evidentment, el que mana és la nostra legislació i, si tornen al cap de vuit setmanes no tenen per què conservar el lloc de treball. De totes formes, hi ha empresaris petits que els tornen a donar feina i es reintegren a

l'empresa." Altres treballadors ho tenen més fàcil per entendre la idiosincràsia del nostre país: "Els qui vénen dels països de l'Est coneixen un sistema amb empreses i fàbriques de producció molt semblants a les nostres, de manera que tenen una cultura laboral més propera. Saben què és un horari, coneixen bé els oficis i les seves obligacions i no solen haver-hi problemes de cap tipus."

Un altre tema que actualment està sobre la taula de tots els empresaris i dels seus assessors és el de riscos laborals: "M'estic formant com a tècnic superior en prevenció de riscos laborals, perquè penso que hem d'assessorar les empreses de forma correcta perquè sàpiguen què han de fer i com." I és que la de riscos laborals és una llei amb un nivell d'exigència bastant alt: "Això vol dir que a moltes empreses els costarà complir-la, però també penso que és necessària. Quan jo tenia catorze anys vaig entrar a treballar a una companyia que tenia molt en compte aquest tema i quan es produïa algun accident o incident es redactava un informe per triplicat que es feia arribar al sindicat, als serveis mèdics i als serveis de seguretat i higiene de l'empresa. Després, s'analitzaven les mesures que s'havien de prendre." Realment, era una firma pionera en aquesta qüestió: "Avui dia assessoro molts directius que no tenen res d'això, i en canvi han passat molts anys des d'aleshores." També cal tenir en compte que a vegades no és solament l'empresari qui ha de ser conscient de la importància de la prevenció dels accidents de treball: "Molts responsables es queixen que no hi ha manera que els treballadors compleixin les normatives, sobretot en el sector de la construcció. N'hi ha que no volen treballar amb guants o amb el casc i se'ls ha d'anar molt al darrere perquè ho facin." De totes maneres, de mica en mica tothom va entrant en raó: "Si hi ha un accident a prop, tothom se sent afectat i es plantegen ser molt més rigorosos en el compliment d'allò que nosaltres no els fem més que repetir."

Però darrere de tot això hi ha un altre problema del qual es parla molt poc: "Tota la legislació es fa pensant en les grans firmes, i el petit empresari se sent desprotegit per l'Administració. ¿Què ha de fer un d'ells amb tres o quatre treballadors si no hi ha cap legislació pensada per al seu cas?" Quant a l'autònom, és "la figura més ofegada de tot el sistema espanyol, i en els moments de crisi és qui més se'n ressent." En aquests moments, en José M^a. té quatre persones treballant al seu despatx i, de moment, veu complicat passar a cinc: "Les empreses petites com la meua, i com moltes que jo assessoro, ho tenen bastant difícil per contractar un treballador més. En un bar-restaurant, per exemple, s'han de plantejar quants cafès o menús més hauran de fer al mes per poder quedar-se aquest treballador." Créixer de persona en persona, doncs, no és fàcil, i potser caldria trobar altres solucions: "La cultura de la jornada compartida o a temps parcial, tan estesa al nord d'Europa, no acaba d'entrar en el nostre país i, en canvi, penso que podria ser una solució en molts casos, perquè donaria opció que determinades empreses cresquessin una mica més del que ho poden fer actualment." De moment, la Gestoria Viñas està disposada a continuar oferint el mateix bon servei de sempre: "Penso seguir treballant fins que m'arribi la jubilació, després em dedicaré a cuidar l'hort i a jugar a golf, i deixaré d'angoixar-me pels problemes dels altres."



**“Hem d’assessorar les
empreses de forma
correcta perquè
sàpiguen què han
de fer i com”**

José María Viñas - Barcelona (Barcelonès)