



> José Mari Martínez

Tamara Yagüe, presidenta de Confebask

“El Plan de Desarrollo Industrial debe ser ambicioso en los objetivos y eficiente en los apoyos”

Ainhoa Agirregoikoa

Con un tejido empresarial vasco de cerca de 58.000 empresas registradas en la Seguridad Social de al menos un trabajador, la cifra se reduce a 300 si se contabilizan 250 empleados o más. De ellas, el 99% son pymes, y la mayoría con 50 o menos trabajadores. Son pinceladas que muestran la realidad del tamaño de la empresa vasca, un escenario que, según la presidenta de Confebask, Tamara Yagüe, es para tener en cuenta de cara a trabajar la competitividad. En cuanto a la actividad, resalta el elevado peso de empresas industriales, lo que “representa uno de los fuertes de nuestro ecosistema empresarial”.

¿Qué previsiones de crecimiento barajan en Confebask para este año?

Dependerá de la situación geopolítica, pero estimamos un crecimiento de entre el 1,1% y el 2,1%.

¿Cuál está siendo la tendencia?

El crecimiento en Euskadi está siendo más plano que en el Estado.

Y eso que la creación de startups está a la orden del día...

En muchas ocasiones, las startups se crean con una buena idea, pero el camino no es fácil. Además de tener la idea, hay que salir al

mercado, hay que tener asesoramiento, ayuda, financiación..., y mantenerse en el tiempo. Hay muchas startups que se mueren de éxito, ya que teniendo un producto buenísimo no son capaces de sacarlo adelante.

¿La falta de talento es uno de los grandes problemas de la empresa en estos momentos?

El problema es mucho más grande de lo que pensamos. En Confebask hemos puesto nombre a la situación, el ‘invierno demográfico’. En la actualidad, Euskadi cuenta con 700.000 personas empleadas que son mayores de 40 años, que se jubilarán en las próximas tres décadas. Si estamos hablando de que están cotizando 1.000.025 personas, nos vamos a jubilar en los próximos 30 años el 70%. A este dato añadir la reducción de personas en edad de trabajar.

El panorama no resulta halagüeño. ¿Qué medidas se pueden adoptar?

La primera, trabajar y proponer una estrategia de país en materia de edad. Con los cálculos que hemos hecho, para mantener la prosperidad y poder aumentar la población, necesitamos unas 400.000 personas. Por ello, aunque regresaran los 100.000 vascos y vascas que están fuera, no hacemos nada, por lo que necesitamos atraer personas inmigrantes para trabajar.

Además, tenemos que ser más competitivos y posicionarnos antes que otras comunidades que tienen el mismo problema; trabajar en incentivos; en ayudas a la atracción; en una cultura de la gestión del talento y, por supuesto, acompañar a todas esas personas en la acogida.

¿Alguna medida más?

Sí, tenemos que trabajar en la mejora de la orientación educativa. La juventud es un bien escaso, y de ellos depende el crecimiento económico de nuestro país. Pero resulta que, según los datos que manejamos, un 25% de los que estudian FP y un 55% de los que se matriculan en la universidad eligen ramas y grados que están alejados de las necesidades que tenemos las empresas. Por ello, necesitamos una educación educativa y profesional más cercana a las necesidades de la empresa, orientando a la juventud, pero también a las familias, que tienen una influencia directa sobre las decisiones de estudio.

¿Y en cuanto a la formación de la masa trabajadora?

Tampoco podemos olvidarnos de la recualificación de todas las personas que están trabajando. Cerca de 600.000 personas que trabajamos hoy en día, en mayor o menor medida, nos vamos a tener que adaptar a nuevas tareas y puestos como consecuencia de las

PETICIONES AL NUEVO GOBIERNO

Aprovechando la reciente constitución del nuevo Ejecutivo vasco, desde Confebask consideran que hay que trabajar en reforzar la competitividad regional y acelerar el crecimiento económico. Y para ello, según su presidenta, hay que mantener y actualizar el Plan de Desarrollo Industrial, que sea “ambicioso en los objetivos y eficiente en los apoyos. Hay que impulsar y facilitar todas las transformaciones empresariales que están en marcha y, para ello, la industria necesita un apoyo claro para poder llevarlas a cabo. De dichas transformaciones va a salir el tipo de industria que queremos ser en el futuro”. Considera, asimismo, necesario lanzar políticas de empleo, de formación, de apoyo a la FP, a la universidad... Y, por supuesto, hay que trabajar en la “falta de personal cualificado e impulsar una nueva mirada fiscal” que apoye el crecimiento económico y la competitividad.

transformaciones que estamos viendo. Por lo tanto, necesitamos una recualificación constante, ágil y rápida. Desde Confebask estamos promoviendo un nuevo modelo de formación de personas trabajadoras para atender todas las necesidades. En esa recualificación, por supuesto, tenemos que sumar al colectivo de parados, porque la falta de personas puede hacer que la productividad caiga.

¿La carencia de profesionales está afectando ya a la productividad de las empresas?

Habría que preguntar a todos los empresarios. En mi caso, le puedo decir que tenemos que elegir los proyectos porque no se llega a todos.

¿Hay que inclinarse por formar al personal olvidándose de si tiene experiencia o no?

Por supuesto. Es uno de los éxitos de la FP Dual. Creo que es muy interesante tanto para el estudiante como para la empresa. Hoy en día, formar a los trabajadores representa toda una inversión.

¿Deben las empresas gestionar el talento de otra forma?

Sin duda. Es algo que en lo que estamos trabajando desde todas las territoriales.

¿Cómo valora la colaboración público-privada entre el tejido empresarial y la administración?

Es uno de los grandes éxitos que tenemos como país. Es algo de lo que podemos estar orgullosos y la envidia de otras comunidades.

¿Qué ocurre en Euskadi con el absentismo?

Los datos son evidentes. Las bajas por contingencias comunes equivalen aproximadamente a 20 días por trabajador frente a 15 días del Estado. Un 33% más. Concretamente en Bizkaia, en el 2007 había una media de 14 días de baja, y en 2022, la media ha pasado a 22 días. Es un lastre para la competitividad de las organizaciones.

¿Y qué se puede hacer?

Es un tema complicado en el que todos los agentes tenemos mucho que hacer, gobierno, sin-

dicatos, médicos, empresas... Hay que hacer un diagnóstico a 360 grados y saber que todos tenemos algo que hacer y que decir. En la Mesa de Diálogo Social llevamos trabajando tiempo en ello. Es un problema que no hay que verlo solo desde el punto de vista empresarial, sino también desde la salud.

¿Alguna propuesta al respecto desde Confebask?

Vamos a lanzar un monográfico especial dedicado a ello para intentar implicar a todos los agentes. Nosotros, los primeros.

¿Qué reformas fiscales pueden mejorar la competitividad de las empresas?

Cuando hablamos de ello en Confebask, no hablamos de recaudar menos, sino de recaudar mejor.

¿Cómo se puede conseguir?

Pongo un ejemplo muy claro, el incentivo fiscal a las productoras audiovisuales. Desde su entrada en vigor, muchísimas producciones se graban en Euskadi, lo que ha conllevado un incremento de la recaudación. También hay que potenciar el arraigo de las empresas para que no se vayan, la innovación... Y nos inclinamos también por una deflactación de las tablas, sobre todo en momentos de máximos de recaudación.

Recientemente, ha surgido la polémica sobre el sueldo de los jóvenes. ¿Cuál es su opinión?

Hay tres puntos clave a la hora de elegir un trabajo: las condiciones salariales; el desarrollo profesional que se va a tener en la empresa y el ambiente laboral. A partir de ahí, y según los datos que tenemos, un joven que acaba una FP, al de dos años, tiene un salario de 1.400 euros netos por 14 pagas. En el caso del universitario, una media de 1.700 euros netos y la cantidad es mayor en las ramas industriales. Si el problema del salario lo trasladamos a que no pueden pagar una vivienda, no es un problema de la empresa, sino de los precios de la vivienda y de las hipotecas.