

# Euskadi volvió en 2023 a los números positivos en creación de empresas

Cerró el año con 91 nuevas compañías, pero se acelera la pérdida de autónomos



» Redacción SRB

**E**l ecosistema empresarial del País Vasco sigue en proceso de cicatrización de las heridas que dejó la pandemia hace ya cuatro años. La recuperación está siendo lenta. Si en 2020 la crisis del coronavirus se llevó por delante 1.436 firmas, según los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el informe de Confebask 'Evolución del tejido empresarial en la CAPV' presentado el pasado mes de enero consigna que ya se han recuperado el 53% de las que se quedaron por el camino. Sin embargo, cada ejercicio arroja luces y sombras. Si en 2021 se inscribieron 623 compañías en la Seguridad Social y un año después se dieron de baja 325, 2023 volvió a las cifras positivas con 91

nuevas altas. En total son 57.911 las empresas que tenían actividad el pasado diciembre, un 1,7% menos que en febrero de 2020.

El estudio de Confebask señala que, por sectores, en 2023 creció el número de compañías de Servicios y Construcción, y se redujo en Industria. Con la referencia de los primeros meses de hace cuatro años –curiosamente el destrozó en el tejido empresa-

rial fue muy similar al de 2008, primer año de la crisis financiera–, las caídas más intensas tienen lugar en Industria (-4,6% y 306 empresas menos), seguido de Servicios (-1,3% y 620), mientras que en Construcción se registran 41 firmas más (+0,8%).

Por territorios históricos, los leves incrementos en Bizkaia (+0,4%) y Álava (+0,3%) contrastan con un mínimo descenso en Gipuzkoa

(-0,1%). Comparado con la situación prepandemia, la caída más intensa tiene lugar en Álava (-2,5%, con 239 empresas menos) y Bizkaia (-1,2% y 380), seguidos de Gipuzkoa (-0,9% y un descenso de 187 empresas).

El informe de la patronal vasca también recoge la situación de los autónomos a diciembre de 2023. Aquí los datos son más preocupantes. El año pasado su número se

redujo en 1.844 personas, el peor registro desde 2012, lo que sitúa la cifra total en 167.151, con un descenso interanual del 1,1%, sumando dos años consecutivos de caídas. Respecto a la situación prepandemia, los autónomos dados de alta en la Seguridad Social han mermado en 3.093, lo que supone una reducción porcentual del 1,8%.

## Mejoría progresiva en 2024

De cara al presente año, las previsiones de Confebask avanzan, según su presidenta, Tamara Yagüe, un crecimiento similar al de 2023. «Las perspectivas que nos trasladan las empresas apuntan una primera parte del año complicada, con un crecimiento muy plano en los primeros meses para ir mejorando según pasen los trimestres. La industria va a ser el sector que más acuse el frenazo de los países de nuestro entorno», explica. Este contexto impedirá que el empleo crezca al mismo ritmo que el pasado ejercicio, pero aun así se prevé «la creación de unos 13.000 empleos netos y una tasa de paro del 7%».

Respecto a los desafíos y oportunidades, Yagüe cita entre los primeros la necesidad de «generar, fidelizar y atraer talento», mientras observa como oportunidad más relevante la transformación energética y medioambiental. «Si somos capaces de invertir adecuadamente, las empresas vascas tendrán garantizada su competitividad durante décadas», subraya.

■ Tamara Yagüe » Presidenta de Confebask

## «El 'equilibrio de género' mejora la atracción de talento, la innovación y la reputación empresarial»

La presidenta de Confebask repasa las acciones que llevan a cabo para extender la igualdad



» L. M. D.

### ¿Cuál es la situación de las empresas vascas en términos de igualdad?

Puede haber matices, pero en términos generales se puede decir que la empresa vasca está respondiendo a la necesidad de adaptarse y evolucionar, también en materia de igualdad. Incluso, hay empresas que, no estando obligadas a disponer de un plan, ya lo están haciendo. En todo caso, todavía nos queda recorrido. Por otra parte, también hay que tener en cuenta que hay dificultades para su implantación, por, entre otras cosas, obligaciones de procedimiento que no tienen en cuenta el día a día de muchas

empresas y su realidad. Aun así, tratan de responder, como no podía ser menos, a todas las exigencias legales.

### ¿Qué iniciativas están impulsando para incorporar a más mujeres a la industria?

La incorporación de la mujer a la industria es una de las asignaturas pendientes, a pesar de que repetimos insistentemente que sus condiciones laborales y su

desarrollo profesional son muy superiores a las de otras actividades. Para intentar revertir esa situación, impulsamos campañas de sensibilización a través de nuestras territoriales (Adegi, Cebek y Sea), que cada año organizan su 'industria eguna' para acercar la realidad de esas empresas a un buen número de colegios e institutos. También nosotros, desde Confebask, y de la mano del propio Gobierno vasco,

promocionamos la incorporación de la mujer a la industria con distintas campañas informativas y de comunicación.

### ¿Cree que su elección como presidenta de Confebask visibiliza una presencia de mujeres en puestos de responsabilidad que sigue siendo deficitaria?

Desde luego que sí. Es algo necesario porque, según informes como el de 'Women in Business 2022', Euskadi es la comunidad autónoma con menor porcentaje de mujeres directivas, un 26%; 10 puntos por debajo de la media española. Las organizaciones empresariales venimos trabajando para que las mujeres no sólo asumamos cargos de responsabilidad, sino que también se nos visibilice. El proyecto Enpresan Bardin o el Programa Empresa Igualitaria de nuestras territoriales son dos ejemplos de nuestro interés por que se produzca un cambio de mentalidad que, no obstante, apela a toda la sociedad.

### Aparte de la cuestión cuantita-

### tiva, ¿qué aporta una mayor presencia femenina en las empresas?

Las mujeres podemos aportar un tipo de liderazgo distinto. Un estilo de dirección que potencia aspectos tan importantes como el trabajo en equipo, la comunicación y transparencia, la gestión de la diversidad de género, la creatividad o la escucha activa. Hay estudios que reflejan claramente los beneficios para la empresa de lo que se llama 'equilibrio de género' en la mejora de tres aspectos clave para las empresas de Euskadi: la atracción y retención de talento, la innovación y la reputación empresarial.

### ¿Cómo apoya Confebask el impulso de la igualdad?

Llevamos años sensibilizando a las empresas con programas que pretenden cambiar la cultura de la empresa 'tradicional' por otra más acorde con los tiempos y las exigencias actuales. Además, en Confebask somos miembros del grupo de Igualdad de la Mesa de Diálogo social vasco o de la iniciativa del Gobierno vasco 'Kontzilia'.