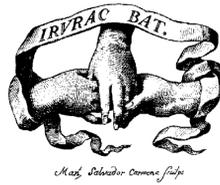


# NUEVOS EXTRACTOS

DE LA REAL SOCIEDAD BASCONGADA  
DE LOS AMIGOS DEL PAÍS  
*EUSKALERRIAREN ADISKIDEEN ELKARTEA*



Discursos pronunciados en el Acto de Ingreso  
Como Amigo de Número de la Real Sociedad Bascongada de  
JESUS ALBERDI AREIZAGA

Suplemento 24-G del Boletín de la RSBAP

DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN



José Luis Larrea, Amigo de Número  
Jesús Alberdi, Nuevo Amigo de Número  
Juan Bautista Mendizabal - Presidente de la Bascongada en Gipuzkoa



Intsausti Jauregia (Azkoitia)



Juan Bautista Mendizabal - EAEko Presidentea Gipuzkoa  
Jesús Alberdi, Nuevo Amigo de Número  
José Luis Larrea, Amigo de Número

## AGURRA / SALUDO

---

Juan Bautista Mendizábal Juaristi  
EAEko Presidentea Gipuzkoan  
Presidente de la Bascongada en Gipuzkoa

Eguerdi on guztioi. Ongi etorri Jesus, ongi etorri zure etxeko guztiei, zure emazte, seme-alaba, Mikel eta Eli, Pello eta Ahinoa, biloba eta famili guztioi; eta nola ez zure bizitzan egin dituzun lagunei; herritarroi eta gure Bascongadako Adiskide zareten guztioi. Ongi etorri Intsaustiko Jauregi honetara. Benetan, etxe honek, poz handiz, besoak balira bezala, ireki ditu gaur bere ateak, gala-jantzi guztiekin, bere herriko seme Jesus Alberdi Areizaga, besarkatzeko eta bere lana eskertzeko.

“Zu Jesus, Plaza Berriko semea, Pedro Aizterrín eta Aldatxarrengo Juanaren semea. Zenbat antxintxike, mendi buelta, zemat abesti gozo lepotik hartute eta denan gainetik, zemat lagun Azkoittiko txulo danetan, Goikokaletik hasi eta Santa Klaraño. Neretzako, Erdikaleko Txapaneko familikue, ohore handi bat da zuri sarrera hau eskaintzie, zu Azkoitiko Zalduntxo izendatzean, ni elkarte honen presidentea izanaz...”

Jesus Alberdi, gure herri honen garapena ondo ezagutzen duen pertsona dugu, alderdi ezberdinetatik, beti gaurkotasuna eta berrikuntza bultzatu duena. Bere bi bokazioekin, ekonomia eta enpresa eta herri maitasuna. Gure kultura ekonomikoan txertatu duzu zure bizia: Gure izateko modua, pentsamendua,

harremanak eta mundua eta inguruarekiko dugun ikuspegi al-dakorra lantzeko.

El objetivo último que perseguía la Bascongada, no era otro que el lograr el bienestar de los vascos, en otro de los momentos difíciles de nuestra historia. En esa época había hambrunas, y la industria de la herrería iba traste... y la conflictividad social crecía. Para ello, los miembros de la Real Sociedad Bascongada de los Amigos del País, formularon diferentes soluciones económicas, desde la incorporación de avances tecnológicos en todos los ámbitos, la diversificación de la producción, y novedosamente impulsaron el desarrollo de la educación para consolidar un futuro consonante con la Europa más de vanguardia. Era el tiempo que empezaban los mercados, la competencia, el libre comercio... todo nuevo y difícil, como ahora parece ser nuestro mundo digitalizado. Con economías muy cambiantes de difíciles equilibrios entre la plurilateralidad y la unilateralidad.

Apertura e identidad. Aquellos predecesores nuestros fomentaron las ciencias y las artes y aunaron a los vascos por primera vez, con el símbolo de tres manos unidas que se entrelazaban con el lema de Irurak bat, preludio de, lo que más tarde vendría, el Zazpiak bat. Y con la divisa “LAN ONARI”.

Mundura irekitzea eta nortasuna. Gure aurretik izan ziren kide haiek zientziak eta arteak bultzatu zituzten, eta euskaldunak elkartu zituzten lehenengo aldiz, IRURAC BAT lemapean, bat egiten duten hiru eskuen irudiarekin, geroago etorriko zen, “Zazpiak Bat”aren aitzindari. Eta “LAN ONARI” ikurrarekin.

¿¿Todo esto no nos recuerda lo que está sucediendo en nuestro entorno actual??

Para ello la Bascongada tejió una de las redes intelectuales más internacionales que ha existido en nuestra historia. Captó las ideas que fundamentaron por primera vez la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, antes de la Revolución

Francesa y logró crear uno de los centros más avanzados para el desarrollo de las ciencias y de las artes en Bergara con la fundación del Real Seminario en 1776. Un enorme avance, inspirado en modelos de las academias europeas y también en los estudios de la Compañía de Jesús, en el desarrollo integral de las personas. Punto de partida de nuestros estudios de Ingeniería Industrial o del mismo Instituto Peñalorida de Donostia.

Nuestra historia ha sido así, la historia de un compromiso. Desde las famosas tertulias de los Caballeritos o de la presentación del Plan para la creación de una Sociedad económica y académica en Gipuzkoa. La Bascongada fue modelo para el resto de Sociedades Económicas que se crearon no sólo en el Estado, sino también en América.

Pero hoy es el momento de agradecer a Jesús Alberdi, quién representa toda una vida dedicada a la promoción empresarial, desde la terrible época de los ochenta. Era debacle absoluta empresarial y de empleo. Es en ese mundo donde aterriza Jesús Alberdi. En un entorno, salvando las distancias, semejante a la que encontraron Peñalorida, Altuna o Aguirre cuando terminados sus estudios universitarios llegaron a Azkoitia. Siempre salvando las distancias, unos crearon las tertulias académicas y otros habéis contribuido a la puesta en marcha de empresas de nuevo cuño donde se analizan los pormenores de la situación del momento.

En este paralelismo histórico situó a Jesús, un hombre comprometido con el País y sus personas, su desarrollo y su cultura, muy en la línea de lo que hicieron los Caballeritos.

Por ello siguiendo los consejos de un notable amigo como Vicente Zaragueta seguiremos dejando las puertas abiertas no sólo a la razón, sino también a la intuición y emoción. El futuro se crea, y los sueños se realizan comenzando a escuchar a todos y a todas, esa es la nueva innovación. La unión de la promoción del bienestar y la cultura más diversa, desde la ética humana, puente de unión de ambas, valor fundamental desde el inicio de la Bascongada.

Horregatik, eta Vicente Zaragueta bezalako pertsona ospetsu bati jarraituz, ateak irekita utziko dizkiogu, ez bakarrik arrazoiari, baizik eta intuizioari eta emozioari ere bai. Etorkizuna sortzeko, edota ametsak gauzatzeko lehenengo urratsa denei entzutea da, hori da berrikuntza berria. Ekonomiaren eta kulturaren batuketa, biak elkartzeko zubi dugun etikan ardaztuta, horiek baitira funtsezko balioak Baskongadaren sorrera-sorreratik.

Bukatzeko lagun Jesus Alberdi utzi nazazu esaten gure Euskalerrriaren Adiskideen Elkarteak, zure moduko pertsonak behar dituela. Herriarekin, eta bere etorkizunarekin konprometitutakoak, eta lana egiteko gogoarekin. Honela bakarrik, gure herriaren konfidantza eta gaur egungo onarpena izango du gure Elkarteak. Joxe Antonio Artzeren hitzak esango ditut: “Iturri zaharretik edaten dut, ur berria edaten, beti berri den ura, betiko iturri zaharretik”.

Eta akaberan Munibek esaten zuena esango dizut: “No basta en adelante el ser buenos Amigos, buenos Padres de familia y buenos Republicanos. La profesión que abrazamos hoy nos constituye en mayores obligaciones. Hasta aquí podíamos ser solamente nuestros, ahora debemos ser todos del Público... No desistáis pues de él Amigos míos, amad vuestro Patrio suelo, amad vuestra recíproca gloria, amad al Hombre y en fin mostraos dignos amigos del País y dignos Amigos de la humanidad entera”.

Zure sarrera ikasgaia irakurri ondoren: “Crecimiento económico integrador y cohesión social”, gure Euskalerrriaren adiskideen elkarteko adiskide eta lagun dugun, José Luis Larreak eskainiko ditzu Harrera hitzak. Jose Luis denok dakizuen bezala Euskadiko Ogasun eta Ekonomia Sailburua izan zen eta bere biziko ardura eta bokazioa Euskal Herriko pertsonen garapena eta etorkizuna lantzea du.

Eskerrik asko eta Zorionak Jesus Alberdi Areizaga.

## HARRERA HITZAK / PALABRAS DE RECEPCIÓN

---

José Luis Larrea Jiménez de Vicuña  
EAEko Adiskide Numerarioa

Jesús Alberdi lagun estimatua, Lehendakari jauna, Euskalerrriaren Adiskideen Elkarteko Adiskideok, Jesús Alberdiren familia, Errektore jauna, Agintariok, Jaun-Andreok, Lagunok, Egun on denori.

Estimado Jesús, Sr. Presidente, Amigos de la Bascongada, Familia de Jesús, Rector, Autoridades Sras. y Srs., Amigos, Buenos días a todos.

Hoy es un día especial para Jesús y para la Bascongada. También para todos los que estamos en este acto. Un día en el que tenemos la oportunidad de reconocer los sobrados méritos de un ilustrado como Jesús, y de acogerle como a uno de los nuestros.

También es un día especial para mí, porque he recibido el obsequio –un verdadero regalo– de compartir este momento con Jesús, encargándome de las palabras de acogida en la Bascongada. Palabras que difícilmente serán capaces de expresar todo lo que debieran, por lo que pido disculpas anticipadas. Me consuela pensar que toda apariencia de perfección es sospechosa.

Me cabe, pues, la responsabilidad, el honor y la satisfacción de hacer el discurso de recepción a Jesús Alberdi como Amigo de

Número de la Real Sociedad Bascongada de los Amigos del País, en este Palacio de Intsausti en Azkoitia, sede de la Bascongada.

Estamos en Azkoitia, lugar de nacimiento de Jesús. Un espacio social y territorial marcado por un profundo compromiso con los valores de la Ilustración. Así que alguien podría pensar que tampoco es tan raro que Jesús esté impregnado del espíritu de la Ilustración. Esta primera coincidencia nos llevaría a plantearnos la pregunta de si el ilustrado nace o se hace. Sin lugar a dudas el entorno influye, pero también es cierto que el esfuerzo por comprometerse con el pensamiento ilustrado y su plasmación en la acción es algo que necesita de empeño, sacrificio, generosidad, compromiso y disposición permanente al aprendizaje. Y en todo esto Jesús es una referencia.

Hace años que conozco a Jesús y coincido con él en preocupaciones, esfuerzos e ilusiones. Se trata de una persona con la que comparto valores fundamentales. Me ha obsequiado –sí, obsequiado; porque es un verdadero regalo– con su confianza y su aprecio personal. Por todo ello mis palabras no van a ser neutrales. Todo lo contrario, están llenas de respeto y admiración.

Muchas veces damos por hecho muchas cosas y no damos el valor que se merecen a personas como Jesús, con una trayectoria personal y profesional ejemplar. Nos mueven grandes titulares, nombres famosos, gurús que todo lo saben, ... y nos perdemos a aquellos que, como Jesús, son los que hacen que las cosas pasen. Personas que generan espacios de cooperación y de complicidad –empezando por su espacio más personal y familiar–, que se dejan acompañar y aconsejar, incluso soportando estoicamente los avisos de su compañera de viaje –Mila–, que como en los desfiles de la victoria le repite incansable el *memento mori* –recuerda que morirás– que acompañaba a los generales romanos victoriosos de la Antigua Roma. Personas que son capaces de compartir y ceder protagonismo por el bien del conjunto. Se

trata de líderes hacedores, de palabra. Una palabra que es verbo y que es acción. Jesús es de los que dicen y hacen.

Porque el verdadero valor de la palabra está en lo que dice y en lo que se hace. Nunca ha sido fácil llenar de verdadero contenido y valor a las palabras, porque lo que estas prometen, las expectativas que sugieren, demandan de hechos que las avalen y soporten. El desafío del contraste entre lo que enuncian y lo que se plasma en la realidad es un desafío a la coherencia de las personas, que son las que dicen y las que hacen. Creo que Jesús es un hombre coherente, de palabra.

Jesús es un hombre comprometido con el progreso social y especialista en generar espacios de cooperación que toman forma de instituciones y empresas. A lo largo de su trayectoria profesional se ha caracterizado por el compromiso con la ciencia, la razón, el humanismo y el progreso. Ideales que impregnan el espíritu de la Ilustración y que llenan de significado la razón de ser de la Bascongada, ahora y hace más de 250 años.

La Bascongada es fruto del espíritu renacentista de unas personas que, como el Conde de Peñaflores, se preocupaban por el País, por las Ciencias, por las Artes y por las Letras. Aquellos “ilustrados” eran personas abiertas y comprometidas, con un sentimiento profundo de amor por el País. Además, eran personas de discursos y de hechos, de corazón y de razón. Personas comprometidas con el progreso y el humanismo. De ahí que en este acto se produzca una clara simbiosis entre la persona de Jesús y la institución de la que pasa a formar parte. Creo que vas a encontrar un espacio en el que seguir desarrollando tus inquietudes, aprendiendo y enseñando, y haciendo que tu esfuerzo en cooperación con el de otros pueda servir al progreso de nuestro País.

Comparto con Jesús, entre otras muchas cosas, nuestra formación universitaria en la ESTE. Creo que el espíritu humanista que se respiraba en una carrera dedicada a la empresa, desde una

perspectiva en la que la persona juega un papel fundamental nos ha marcado profundamente.

El compromiso con las personas y la sociedad exigen de la búsqueda de un equilibrio entre el bien particular y el general. Y esto que se puede predicar de cada persona, también se debe predicar de cada empresa e institución. La necesaria armonía entre el objetivo particular y el general conlleva una visión humanista de la forma de hacer empresa, institución y País. Somos personas en relación con otras y es la cooperación entre las personas la que nos hace progresar.

A lo largo de su trayectoria profesional Jesús ha puesto de manifiesto esa búsqueda del equilibrio entre los objetivos particulares y los generales. De ahí que podamos seguirle en su trayectoria como hombre de empresa, que comienza en Patricio Echeverría y en Muebles Danona, para pasar ya en 1976 a participar activamente en la constitución de Adegí, siendo su secretario general. Después su carrera le llevó a la dirección general de la SPRI, sociedad pública del Gobierno Vasco. Como podemos observar su trayectoria profesional esta claramente inspirada por un profundo sentido de lo social, lo común, en el desarrollo de la actividad empresarial y económica.

Después de su paso por la dirección general de Bankoa, Jesús se incorpora a Elkargi. Sin lugar a dudas la niña bonita de sus ojos. Es imposible entender a Jesús sin Elkargi y es imposible entender a Elkargi sin Jesús. Su labor en todos los años como primer ejecutivo de la sociedad está marcada por el éxito y el reconocimiento. No voy a insistir ahora en ello. Sí me gustaría destacar el profundo contenido social y empresarial de su labor. Ya sé que Elkargi no es formalmente una institución pública, pero sí es una institución que tiene como objetivo un bien público, centrado en el desarrollo de las empresas.

A lo largo de su vida profesional ese compromiso con la empresa y con la sociedad no ha estado exento de tensiones, en

un contexto social en el que la violencia terrorista amenazaba su vida y la de sus compañeros más cercanos. No son momentos de enfatizar en aquellas épocas cargadas de dolor y de pesimismo, pero si de recordar que en aquellos escenarios de desconsuelo y desesperanza fueron personas como Jesús los que siguieron trabajando día a día por el progreso del País. Y esto también marca su trayectoria como hombre de progreso, sentido humanista y comprometido con la razón.

Su aportación al desarrollo de las capacidades directivas en las empresas también constituye una expresión de su interés por facilitar el progreso a través de la actividad empresarial. El impulso de programas de formación en colaboración con la ESTE y la Universidad de Deusto, o su participación activa en el consejo de la Asociación para el Progreso de la Dirección son una muestra de su constante interés en profesionalizar la gestión de las empresas vascas.

Por otra parte, tenemos también su compromiso activo con el desarrollo del conocimiento, lo que explica su participación en instituciones como el Consejo Estratégico del Centro de Investigaciones Técnicas de Guipúzcoa (CEIT) y su activa presencia en la Universidad de Deusto. Jesús es miembro del Consejo de Gobierno de la Universidad de Deusto y del Consejo de administración de Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad. Ha sido miembro del consejo de la Deusto Business School y Presidente de la Asociación de Antiguos Alumnos de la ESTE. Puedo dar fe de su dedicación, su aportación y su compromiso desinteresado. Esta actividad nos habla, también, de otro rasgo de su personalidad: la generosidad.

Al día de hoy sigue participando en la vida empresarial como miembro del consejo de administración de Iberpapel y forma parte de diferentes patronatos. Siempre activo, con una mirada en el futuro y comprometiéndose activamente con la construcción del mismo.

Este espíritu de participación activa y constante búsqueda de nuevos escenarios, empresas e instituciones al servicio del progreso, es lo que animaba a los fundadores de nuestra Bascongada y el que, 250 años después de su creación, es más necesario y actual que nunca. En esta tarea Jesús jugará, sin lugar a dudas, un papel protagonista. Por eso nos congratulamos de tu incorporación. Como verás, no deja de ser una alegría bastante interesada.

La lección de ingreso de Jesús, que hemos tenido el placer de escuchar, lleva por título “Crecimiento económico integrador y cohesión social”. Jesús concluye que sin un crecimiento económico integrador no es posible contemplar una cohesión social razonable y que sin una cohesión social razonable no es posible vislumbrar un crecimiento económico sostenido en el tiempo. Su focalización en la importancia del empleo en relación con la cohesión social y los profundos retos de transformación que deberán afrontar las empresas para hacer frente a los cambios ponen en el centro de la discusión el protagonismo de las personas.

Hemos tenido la oportunidad de confirmar que Jesús sigue siendo profundamente coherente con su trayectoria y que los valores de la razón, el conocimiento, el humanismo y el progreso impregnan sus reflexiones y su interés en este momento de su trayectoria vital.

Estos valores, que representan el pensamiento ilustrado, son la mejor manera de hacer frente a los desafíos de un escenario afectado por fuerzas como la superficialidad, las burbujas económicas y la exaltación de la estupidez, con un efecto realmente devastador. Fuerzas que se proyectan en el lenguaje, que pierde profundidad, sentido y coherencia, prostituyéndose el significado profundo de las palabras, el valor de las palabras, que pasan a significar cosas distintas en función de los intereses y las circunstancias.

Necesitamos recuperar palabras como la Ilustración y hacerlo con el lenguaje del siglo XXI porque, como diría Steven Pinker en su libro *En defensa de la Ilustración*, “la Ilustración ha funcionado y tal vez sea la mayor historia jamás contada”. Ya el economista Friedrich Hayek observaba que “para que las viejas verdades continúen dominando la mente de los hombres, han de formularse en el lenguaje y los conceptos de las generaciones sucesivas”.

Pues bien, las reflexiones que nos ha regalado Jesús en su lección de ingreso encajan de lleno en un debate de gran actualidad. Es el debate sobre el alcance del progreso social, entendido como el progreso de las personas. Un debate que sugiere, también, nuevas perspectivas de la competitividad, en las que la persona toma un papel protagonista, más allá de los territorios, empresas y organizaciones.

Como ya hemos dicho, hay palabras que se centran en algunas expresiones de la realidad y terminan perdiendo parte de su significado. Una de esas palabras es la *competitividad*. Por otro lado, hay palabras “bien vistas” que pueden perder su poder de evocación por no llenarse de contenido real. Es el caso de la palabra *bienestar*, acompañada de otra: *social*. Son palabras llamadas a establecer y mantener un diálogo constructivo, con un lenguaje compartido, pues no hay bienestar sin competitividad y, en mi opinión, no merece la pena una competitividad sin bienestar.

Esto nos lleva a abordar la competitividad desde la perspectiva de la persona, sugiriendo una competitividad que no sea un objetivo en sí misma, sino una capacidad al servicio del bienestar de las personas. Son las personas las que progresan, y lo hacen relacionándose con otras, articulando y formando parte de organizaciones de diferente naturaleza –empresas, instituciones,...–, pero son las personas las que definen el propósito, las que hacen las organizaciones y les imprimen carácter.

Esta nueva perspectiva de la competitividad al servicio de la persona está pendiente de descubrir, de analizar y de contrastar, pero resulta de gran actualidad si queremos llenar de contenido una palabra –competitividad– que en gran medida nos ha sido arrebatada para situarla en un campo alejado de la persona y del bienestar y la cohesión social. Ganar esa palabra para ponerla al servicio del progreso de las personas resulta un desafío estimulante, lleno de preguntas, al que hacer frente desde el diálogo, la reflexión y la acción.

En este desafío, al que se refiere Jesús, la Bascongada puede jugar un papel capital desde sus valores ilustrados. Si como dice Steven Pinker “el progreso consiste en desplegar el conocimiento para permitir que todo el género humano florezca y prospere del mismo modo que cada uno de nosotros buscamos florecer y prosperar. El objetivo de maximizar la prosperidad y el florecimiento humanos –la vida, la salud, la felicidad, la libertad, el conocimiento, el amor, la riqueza de la experiencia– puede denominarse humanismo”.

Han pasado más de 250 años de la creación de la Bascongada y tenemos la oportunidad de volver a empezar, volver al origen, con un pensamiento más ilustrado todavía, si cabe, porque lejos de haber perdido actualidad es más necesario que nunca. Qué duda cabe que constituye un gran desafío. Qué duda cabe también que la incorporación de Jesús constituye una buena noticia para afrontarlo.

Suenan trompetas que tocan a rebato, porque la pelea va a ser dura. Pero los caballeros de Azkoitia estarán encantados de ver como sus filas se engrosan con un azkoitiarra que nació ilustrado y se hizo más ilustrado a lo largo de su vida.

Gracias Jesús por acogernos también a todos nosotros. Gracias por todo lo que has hecho y por lo que estás por hacer. Bienvenido! Ongi etorri!

# CRECIMIENTO ECONÓMICO INTEGRADOR Y COHESIÓN SOCIAL

Lección de Ingreso en la  
Real Sociedad Bascongada de los Amigos del País  
Euskalerrriaren Adiskideen Elkarte

POR:  
JESUS ALBERDI AREIZAGA

PALACIO - INTSAUSTI - JAUREGIA - AZKOITIA  
2018ko urriaren 6an  
6 de octubre de 2018



## AGURRA ETA ONGI ETORRIA

---

Euskalerrriaren Adiskideen Elkarteko Gipuzkoako batzordeko Presidentea, Azkoitiko Alkate Jauna, Azkoitiko Parroko Jauna, Deusto Unibertsitateko Errektore Jauna, Adiskide Numerarioak, Jaun Andreok, egun on.

Lehendabizi mila esker Juan Bautista zure hitzen gaitik, gehixegizko hitzak iruditu zaizkit, baino asko eskertzen dizkizut.

Baita ere zurekin batera Euskalerrriaren Adiskideen Elkarteko Gipuzkoako batzordeko M<sup>a</sup> Asun Urzainki, Harbil Etxaniz eta Julian Serrano, eskertu nahi ditut.

Eskerrik beroenak baita ere gaur hemen zareten guztioi. Nire Azkoitiko eta Donostiko lagunei, gaur niretzako den egun garrantzi honetan, nire onduan egon nahi izan duzuelako. Eskerrik asko. Eta une honetan oso gogoan ditut gure albotik zoritxarrez aldegin diguten lagunak.

Baita ere hemen ikusten ditut nire bizitzako ibilbidean lotura profesionala eta adiskidetasuna eskaini didaten pertsonak. Elkargiko Ohorezko Presidentea, Gaur egungo Elkargiko Presidentea, Gaur egungo Adegiko Presidentea, Adegiko Presidente ohia Confebaskeko Presidente ohia, Orkestra-Instituto Vasco de Competitividadeko Idazkaria, Hurkoa Fundazioko Presidente eta Zuzendari Nagusia, Joxemari Kortan bidetik Fundazioko ki-deak eta beste hainbat Adiskide Numerario hemen zaretenak. Denoi nire eskerrik beroenak.

Nire lagun eta Adiskide Numerario ere den Jose Luis Larrea-ri, bera prestatu delako nire harrera eta aurkezpeneko hitzak egitera. Badakizu Jose Luis asko eskertzen dizudala.

Eta nola ez, nire famili guztiari. Zuen hurbiltasuna sentitzen dudalako eta beti bezala gaur ere denok hemen zaudetelako neri babesa eman ez niretzako egun hunkigarria den honetan.

Nire seme Mikel eta Pello eta beren emazteei Eli eta Ainhoa, eta nire biloba maiteei Jon, Julen, June eta Lea, berak suposatzen dutelako gure bizitzako poza eta alaitasuna.

Baina batez ere nire emazte Milari, beti nire ondoan izan delako, beti, bai une onetan eta txarretan, denetatik egon dira. Zorionez onak gehiago izan dira, baina txarretan hor egon zera laguntza eta animoak emanaz eta onetan ere hor egon zera oinak lurretik ez altxatzeko laguntza emanaz.

Une honetan baita ere buruan eta bihotzean ditut nire gurasoak eta arrebak eta gure artean jadanik ez direnak.

Eta baita ere nire amaginarrebari, naiz gaur hemen ezin egon berari gustatuko litzaiokeen bezala, baina bukatzen dugunean ekitaldi hau joango naiz muxu haundi bat ematera.

## CRECIMIENTO ECONÓMICO INTEGRADOR Y COHESIÓN SOCIAL

---

Al iniciar mis palabras de ingreso como Amigo de Número de la Real Sociedad Bascongada de los Amigos del País, no puedo dejar de reconocer que, cuando el Presidente me comunicó el acuerdo adoptado, respecto a mi persona, por la Junta Rectora de la Comisión de Gipuzkoa el 26 de febrero de este año, ratificado el 17 de marzo por la Junta de Gobierno de la Sociedad, la noticia constituyó para mí una sorpresa, que pronto se convertiría en una gran alegría y en un sentimiento de orgullo y, por qué no decirlo, también de cierto desasosiego por la responsabilidad que hoy asumo, a la que intentaré hacer frente con humildad.

Este Palacio de Intsausti en el que hoy nos encontramos, único en su género, y ejemplo arquitectónico de la mentalidad innovadora de la Ilustración, encierra entre sus paredes tantos momentos históricos, tanta simbología del devenir de Euskal Herria, que en este momento no puedo por menos que pensar en todas aquellas personas ilustres de nuestra tierra que, a lo largo de más de dos siglos y medio, han mantenido viva la llama de la ciencia y la cultura, del progreso y del desarrollo económico y social, a través de su trabajo constante como miembros activos de esta Real Sociedad Bascongada de los Amigos del País.

Su mención me lleva a aquel año 1748, cuando tres azkoitiarras de pro, –Xabier Munibe, Conde de Peñafortida, Joaquín María de Eguía, Tercer Marqués de Narrros, y Manuel Ignacio Altuna y Portu– los llamados Caballeritos de Azcoitia y conocidos como el Triunvirato de Azcoitia, formaron aquella tertulia denominada Junta Académica, entre cuyas actividades se incluían las matemáticas, la física, la historia y la literatura, así como sesiones de teatro y conciertos de música, y que fue la que elaboró el “Plan de una Sociedad Económica o Academia de Agricultura, Ciencias y Artes Útiles y Comercio”, presentado a las Juntas Generales de Guipúzcoa en 1763, con el que se mostraba el interés de sus promotores en el fomento de la economía de su entorno.

Un año más tarde, en 1764, este proyecto ilustrado lograba saltar del ámbito guipuzcoano a las otras dos provincias vascongadas, dando lugar a la constitución de la Real Sociedad Bascongada de los Amigos del País, y estableciendo como misión de la misma la promoción del desarrollo, de la ciencia y la cultura. La unión de los tres territorios vascos en torno a esta iniciativa quedó simbolizada en las tres manos unidas (*irurac bat*), que desde entonces presiden la vida de esta institución.

Formar parte de un proyecto de tanta envergadura y recorrido hace que sean muchos los sentimientos que me embargan en estos momentos, y más como aizkoitiarra, relacionados algunos de ellos con las obligaciones que adquiero con esta Sociedad, la primera de las cuales tiene que ver con la elección de mi discurso de ingreso, algo nada desdeñable si se tiene en cuenta el nivel de las intervenciones que a lo largo de los años se han producido en este mismo foro.

Por eso, para mis palabras de ingreso he elegido un tema que, desde mi punto de vista, se inscribe en el espíritu fundacional de esta institución, en esa búsqueda del progreso y del desarrollo económico que hagan factible el necesario consenso social, sin el cual no es posible forjar proyectos comunes. Esa voluntad de

acuerdo que la ilustración plasmó en el que quizás fue el buque insignia de su ideario, y me refiero al Contrato Social de Rousseau, –tiene salvando las distancias– su versión actualizada en lo que la sociología moderna designa como cohesión social, fenómeno que me interesa por el enorme alcance del mismo y, de manera especial, por las posibilidades que encierra para el futuro de las colectividades humanas.

Me gustaría aportar mi visión y, sin partir de ideas y opiniones prefjadas o consolidadas, fomentar la reflexión sobre una cuestión latente en la sociedad, y que cada vez tendrá más presencia en las agendas de los distintos agentes económicos, sociales y administraciones. Por ello, he elegido para mi intervención el título de “Crecimiento Económico Integrador y Cohesión Social”, en el que se incluye una temática muy amplia, sofisticada y compleja, que abarca perspectivas muy diversas. Pero no se asusten, mi intención no es para nada ambiciosa ni pretenciosa. Mis palabras no son consecuencia de un trabajo académico, ni de investigación. Tan sólo trato de elaborar unos apuntes, unos bosquejos, que estimulen el contraste de ideas y propuestas.

Y dicho esto, les anticipo que mi disertación concluye que, sin un crecimiento económico integrador, no es posible contemplar una cohesión social razonable, y sin ésta no es factible vislumbrar un crecimiento económico sostenible en el tiempo. Pero me estoy adelantando. Lo mejor será que empiece con mi argumentación, y que lo haga planteando una pregunta fundamental para el buen desarrollo de ésta: ¿qué entendemos por cohesión social?

Si entramos en la Wikipedia, e introducimos en la misma la palabra cohesión, podremos comprobar que dicho término tiene su origen en la expresión latina *cohaesum*, que hace mención a la “acción y efecto de adherirse o reunir las cosas entre sí”. Por

lo tanto, el vocablo cohesión lleva implícito algún tipo de unión entre los sujetos u objetos que la protagonizan.

Además, distintos autores como Martin Hopenhayn, Ernesto Ottone y Ana Sojo, coinciden en el criterio de que la cohesión social hace referencia al sentido de pertenencia a un espacio común o al grado de consenso entre los integrantes de una comunidad, de tal forma –que según sea la intensidad de la interacción social dentro del grupo–, habrá una mayor o menor cohesión del mismo. De esta manera, “una sociedad igualitaria y justa tendría un alto grado de cohesión social, ya que sus integrantes formarían parte de un mismo colectivo con intereses y necesidades comunes. En cambio, si la sociedad mantiene grandes niveles de desigualdad, no se produciría la necesaria cohesión, y los ciudadanos tendrían conductas enfrentadas”.

Aunque la cohesión social puede ser estudiada desde perspectivas muy diversas, esta primera aproximación que les ofrezco, aún siendo sencilla, nos introduce –desde mi punto de vista– en las esencias de la cohesión. Y es que cuando nos referimos a ella, estamos haciendo también mención a aspectos tan aparentemente diversos como las relaciones sociales y laborales, la diversidad, las identidades grupales, el acceso a la educación o a la salud, y así un largo etcétera.

Y como derivada de ello, conceptos como integración social, inclusión social o bienestar social, todos unidos por la misma raíz, conforman por extensión el corpus de la cohesión social, que se contrapone a términos como marginación, discriminación o exclusión social, la antítesis disgregadora de la cohesión. Cada una de estas nociones han sido y son susceptibles de exhaustivos trabajos de investigación, por lo que no es mi intención profundizar más en ellos. Sólo pretendo el acercamiento al concepto para, desde el mismo, iniciar la aproximación a la importancia que el crecimiento económico integrador puede tener en la cohesión social.

“La cohesión social surge como tema prioritario cuando la humanidad atraviesa por un cambio de época, cuando las bases mismas de la vida en común empiezan a ser cuestionadas y erosionadas”. Esta cita está extraída del Informe que en 2007 elaboraron la Comisión Regional de las Naciones Unidas para el Desarrollo de América Latina (CEPAL), la Agencia Española de Cooperación Internacional y la Secretaría General Iberoamericana. Y de ella se deduce que vivimos en un período de profunda transformación, en el que la revolución científica-tecnológica y digital, junto al impacto de las comunicaciones, la globalización y otros fenómenos sociales, están poniendo en cuestión los propios cimientos del modelo de desarrollo conocido hasta el momento.

La experiencia nos demuestra que la incertidumbre es directamente proporcional a la profundidad de los cambios, y que junto a las expectativas de nuevas oportunidades se instala la sensación de inseguridad, que afecta a una gran parte de la población, preocupada ante la variación de unas reglas de juego que han servido hasta ahora, pero que ya no valen.

Por ello, es en estos momentos de cambio, transformación e incertidumbre cuando mayor relevancia adquiere el concepto de cohesión social. Porque la acentuación de las diferentes brechas sociales (ya estén éstas relacionadas con la capacidad adquisitiva, el género o el origen geográfico), junto al crecimiento del individualismo, son realidades que están incidiendo con fuerza en los nuevos modelos que están rigiendo la vida social.

Precisamente por eso, reducir la brecha de la desigualdad y garantizar un mayor y mejor acceso al empleo, a la educación y a la salud, deben ser objetivo común de los gobernantes a la hora de priorizar sus políticas, sobre todo si quieren evitar o minimizar los peligrosos efectos de la desestructuración social.

Y junto a ello, no podemos olvidar que, tal y como refiere Luigi Ferrajoli, juez y filósofo italiano, y autor de “Los derechos

fundamentales en la teoría pública garantista”, la cohesión social requiere también de una mayor aceptación de la diversidad. Y es que la discriminación, ya sea por diferencias sociales, geográficas, de género, étnicas o de edad, incrementa la brecha social y perpetúa la fractura social, lo que impide la regeneración de ese tejido social que potencia la unidad en el seno de una comunidad.

En el estudio al que me he referido hace un momento, se señala también que “la cohesión social es un fin y un medio a la vez”. Porque, por una parte, es el objetivo de las políticas sociales, en la medida en que éstas se dirigen a que todos los miembros de la Sociedad se sientan parte activa de ella, y ello en un doble papel: en el de contribuyentes al progreso social, y en el de beneficiarios de éste. Pero, por otra parte, es un medio, porque las sociedades que tienen mayores niveles de cohesión blindan mejor el marco institucional para el crecimiento económico, y operan como factor de atracción de inversiones al ofrecer un ambiente de confianza y reglas claras.

Llegados aquí, me gustaría referirme al uso, relativamente reciente, que desde las políticas europeas se ha realizado de la cohesión social. De hecho, tendríamos que trasladarnos a 1992, año en el que fue firmado el Tratado de Maastricht, que en su artículo 2 recoge como objetivo de la Unión Europea “promover el progreso económico y social equilibrado y sostenible, principalmente mediante la creación de un espacio sin fronteras interiores, el fortalecimiento de la cohesión económica y social, y el establecimiento de una Unión Económica y Monetaria...”.

Pero no sería hasta marzo del año 2000, en el Consejo Europeo celebrado en Lisboa, cuando se establecería una agenda social y se definirían los indicadores que miden el grado de cohesión social de un país. En ella se hacía referencia a que “deben tomarse medidas que tengan un impacto decisivo en la

erradicación de la pobreza, estableciendo objetivos adecuados que deberá acordar el Consejo, a más tardar a finales de año”.

Y en ese contexto, destacar que entre los objetivos que los países europeos se plantearon para el año 2010 se incluían permitir que todas las personas tengan acceso al empleo, y que se beneficien de los recursos, derechos, bienes y servicios; prevenir los riesgos de exclusión; ayudar a los más vulnerables; y movilizar a todos los agentes con relevancia en los ámbitos de la pobreza y de la exclusión social.

Podemos concluir, por lo tanto, que en aquellos momentos el foco se centraba en la superación de la pobreza y de la exclusión social, un objetivo –que viendo la panorámica europea actual– estamos muy lejos de alcanzar, ni tan siquiera en niveles que pudieran ser catalogados de aceptables.

Junto a ello, hay que destacar los efectos sociales de la última crisis económica y financiera que comenzó en Estados Unidos en 2007, aunque pronto se contagiaría al conjunto de Europa, y que –afectando de manera desigual a los diferentes países– aumentó las desigualdades entre los países de la Unión, con especial incidencia en los del Sur. De esta manera, la Unión Europea, llamada a ser la valedora e impulsora de la cohesión social, vio entonces peligrar seriamente sus cimientos, con tal intensidad que aún hoy persisten las dificultades para la integración europea.

Consecuencia de todo ello es la sensación de pérdida de confianza que se ha instalado entre gran parte de la ciudadanía europea, efecto sin duda de los malos resultados de las políticas aplicadas durante la crisis. Y es que en la última década las desigualdades han aumentado, muchos jóvenes se encuentran con enormes dificultades para acceder al empleo y, como Joaquín Almunia, ex-comisario europeo, señala en su libro “Ganar el futuro”, “el trabajo precario aparece como alternativa al desempleo, al tiempo que se calcula que más de una de cada cinco

personas de Europa se encuentran en riesgo de exclusión social, o por debajo del umbral de la pobreza”.

A todas estas circunstancias, sobrevenidas de la crisis, se unen los problemas derivados de los desequilibrios demográficos, la presión migratoria, la crisis de los refugiados, la globalización o de la imperiosa necesidad de adaptación a los nuevos requerimientos de los cambios científico-tecnológicos, pero también del terrorismo yihadista y de los conflictos geopolíticos existentes en los países cercanos a Europa. Todos estos factores, a los que habría que unir un largo etcétera, dibujan un panorama que exige de Europa una profundización en su proceso de integración, así como una mayor fortaleza a la hora de diseñar respuestas adecuadas ante retos tan complejos que, de no ser abordados, podrían suponer la pérdida de apoyos de la Unión Europea e, incluso, poner en duda su legitimidad.

Y es que, por muchas dificultades que se puedan presentar, la Unión Europea no puede cejar en el empeño de dar respuesta a todos estos retos, y entre ellos, y de manera muy especial, el de intentar alcanzar niveles de mayor igualdad y de cohesión social para su ciudadanía. Y soy consciente también de que, ante metas tan complejas, posiblemente será necesario abordar una nueva arquitectura del entramado institucional europeo, junto a su democratización, la implantación de nuevas herramientas económicas o unos presupuestos con mayor alcance. En cualquier caso, la apuesta por asegurar el futuro así lo exige, y el impulso hacia la cohesión social, también.

“Los hombres sólo aceptan el cambio resignados por la necesidad, y sólo ven la necesidad durante la crisis”. Lo dijo Jean Monet, uno de los padres fundadores, junto a Robert Shuman, Konrad Adenauer y Alcide de Gasperi, del proyecto europeo. Confíemos en que nuestros actuales líderes europeos logren la altura de miras de aquellos pioneros, y que viendo la necesidad, actúen en consecuencia. La cohesión social así lo exige.

Permítanme que, al dar estas pinceladas respecto a la cohesión social en la Unión Europea, retroceda a aquel año 2000 en el que tuvo lugar el Consejo Europeo de Lisboa, el mismo en el que se encargó la tarea de definir los indicadores de medición de la cohesión social, cometido que fue concretado un año después, en el Consejo Europeo celebrado en el Castillo de Lacken de Bruselas. En el mismo se adoptó un listado de 18 indicadores, incrementados en 2006 hasta 21, distribuidos entre cuatro ámbitos centrales: Ingresos, Empleo, Educación y Salud.

Sin ánimo de ser exhaustivo, me gustaría citar algunos de esos indicadores, dado que son el baremo con el que se realiza la medición de los objetivos de la Agenda Social Europea. Así, entre ellos se encuentran el nivel, distribución y brecha de la renta; el número de personas que viven en hogares en los que no trabaja ninguno de sus miembros; el número de personas que abandonan prematuramente la enseñanza y no siguen ningún tipo de educación o formación; la esperanza de vida al nacer; la brecha de empleo de los inmigrantes; el coeficiente Gini que mide la desigualdad; los trabajadores en riesgo de pobreza o exclusión; o la proporción del desempleo de larga duración.

La medición de la cohesión social que se desprende de estos indicadores está muy ligada a los conceptos de inclusión y exclusión social, pobreza y vulnerabilidad. Sin embargo, en los últimos años están irrumpiendo en el escenario nuevos factores, que sin duda habrán de ser tenidos en cuenta a la hora de medir la cohesión social de un país. Entre ellos, los cada vez más importantes movimientos migratorios con raíces culturales diversas, los problemas de identidad, el sentido de pertenencia o la multiculturalidad.

Con esta mención solo busco la contextualización del concepto cohesión social para, posteriormente, centrarme en uno de los aspectos que la conforman y condicionan, y me estoy refiriendo al empleo, a su calidad y estabilidad, un factor impres-

cindible, aunque no suficiente, para iniciar el camino hacia una razonable cohesión social.

Descendiendo un escalón, y refiriéndome a España y a Euskadi, me gustaría citar algunos indicadores significativos de esos ámbitos geográficos que, según lo que he comentado hasta ahora, pueden introducir el debate sobre el nivel de cohesión social en los mismos. Para ello quisiera hacer referencia a la tasa de desempleo, tanto general como juvenil y de mayores de 45 años, desempleados de larga duración, precariedad laboral, brecha salarial y de género, etc. A todo ello habría que añadir la tasa de natalidad y la problemática demográfica, los jóvenes que emigran al extranjero por falta de oportunidades, y otros aspectos que tienen que ver con las dificultades de acceso al primer empleo, entre los que se encuentran las retribuciones percibidas, el fenómeno mileurista o el aprendizaje.

Como no puedo ser exhaustivo a la hora de analizar todos los indicadores mencionados, me detendré únicamente en aquellos que, en mi opinión, muestran la radiografía más certera de la calidad del empleo en España y Euskadi, así como en la relación de éstos con Europa.

Según el Eurostat, el 23,5% de la población de la Unión Europea estaba en 2016 en riesgo de pobreza o exclusión. En España, dicho porcentaje se situaba en el 27,9%, con importantes diferencias entre unas comunidades y otras. Así, en Canarias alcanzaba el 44%, en Ceuta el 42%, el 41,7% en Andalucía, el 17,4% en Cataluña, el 17% en La Rioja o el 13% en Navarra. Esa media del 27,9%, a la que me refería hace un momento, supone que 12,9 millones de personas estaba en riesgo de pobreza al finalizar 2016.

En Euskadi, ese porcentaje era del 15,9%, lo que suponía que 345.000 personas se encontraban en riesgo de pobreza o exclusión. Evidentemente, el País Vasco, además de disponer de una estructura económica más equilibrada y solvente, cuenta con el

activo de las medidas coyunturales que el Gobierno Vasco ha ido adoptando a lo largo de estos años, entre las que destaca la RGI, así como con los apoyos y subsidios canalizados por las diputaciones forales a través de sus políticas sociales. Todo ello ha influido en que el porcentaje mencionado sea mucho menor que en otros ámbitos geográficos, aunque no deja de representar cifras alarmantes.

Aunque sería una tarea ingente analizar estos datos en relación a cada país europeo, si me gustaría resaltar que al igual que ocurre en España- las diferencias entre estados son enormes. Así, en países como Bulgaria o Grecia el riesgo de pobreza alcanza el 40% y 35%, respectivamente, mientras que otros, como Finlandia, Dinamarca o Alemania, sitúan ese porcentaje en torno al 16%. (Anexo 1).

Por lo que respecta a la tasa de desempleo, en España se situaba en el 17,2% al finalizar 2017, lo que le convierte en el segundo país de la Unión Europea con el paro más elevado, tan sólo por detrás de Grecia, donde ascendía hasta el 21%. La media de la Unión Europea era del 7,2%, con un 11% en Italia, el 9% en Francia o el 3,8% en Alemania. En Euskadi la tasa era del 11,2%. (Anexo 2).

Por su parte, la tasa de paro de larga duración, aquella que registra a las personas que superan los 12 meses en el desempleo, era del 7,7% en España en 2017, y del 7% en Euskadi, mientras que la media de la Unión Europea se situaba por debajo del 4%, con el 2,3% en Finlandia y el 1,7% en Alemania. (Anexo 3).

La tasa de desempleo juvenil en 2017, aunque en fase de reducción, se seguía manteniendo en cotas altas. España, con un 37,4%, ocupaba la segunda posición de los países de la Unión Europea, donde la media era del 16,1%. En Euskadi alcanzaba el 20,5%. (Anexo 4).

Por lo que se refiere a los parados mayores de 45 años, este colectivo supone el 40% del desempleo total de larga duración entre hombres, y el 60% en mujeres. Si a este tramo le unimos el de los desempleados de larga duración menores de 25 años, nos encontramos con un auténtico drama social, que se incrementa aún más en la franja de más edad, por los problemas derivados del proceso de adaptación a las nuevas exigencias impuestas por los rápidos cambios tecnológicos y de competitividad en las empresas.

El estadístico italiano Corrado Gini ideó el indicador que mide la desigualdad en los ingresos y en la riqueza, conocido como Coeficiente Gini. El sistema establece una escala entre 0 y 1, en la que 0 es la perfecta igualdad, en la que todos tienen los mismos ingresos, y el 1 se corresponde con la desigualdad total, en la que una persona tiene todos los ingresos, y las demás ninguno. Pues bien, según este coeficiente, la Unión Europea tendría como media un valor de 0,308, mientras en el conjunto del mundo sería 0,630. Por su parte, los Países Bajos, Finlandia y Dinamarca situarían ese índice entre el 0,250 y el 0,275, y España en el 0,345.

Llegados a este punto, me gustaría aportar algunos datos respecto a la precariedad y el empleo temporal, así como sobre las brechas salariales. Según el Eurostat, en la Unión Europea una media del 2,3% de los trabajadores tuvo un trabajo precario en 2016, entendiendo como tal los empleos con contratos inferiores a los tres meses. Por su parte, España ocupaba la tercera posición en el ranking de los países europeos con mayor precariedad laboral. Si nos referimos al empleo total, España es el segundo estado de la Unión Europea con mayor porcentaje de empleo no indefinido, ya que –según los últimos datos recogidos a principios de 2018–, el 26,7% de los trabajadores tenían un contrato temporal.

También quisiera incidir en la brecha laboral y salarial referida a las mujeres en España. Si bien es cierto que ésta va reduciéndose, también lo es que aún son muy perceptibles las diferencias existentes. Así, según la encuesta de población activa, la tasa de paro de los hombres al finalizar 2017 fue el 14,97%, mientras que el de las mujeres era de 18,35%, y la brecha es aún mayor si los datos se refieren a hombres y mujeres con hijos menores de 10 años.

Y el contraste es aún mayor si el análisis se extiende a las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Según la catedrática Sara De la Rica, que ha estudiado como afecta la brecha salarial a las mujeres con estudios superiores nacidas entre 1968 y 1972, los resultados son realmente llamativos. Así, al entrar estas mujeres en el mercado laboral, la brecha salarial es del 20%, para ascender hasta el 27% en el tramo de edad de entre 37 y 42 años, y seguir creciendo hasta el 35% en edades comprendidas entre 41 y 44 años. A las conclusiones de este estudio habría que añadir las del realizado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada, según las cuales la brecha entre hombres y mujeres en la remuneración media por hora trabajada en tareas similares es del 12,7%.

No cabe duda de que la tasa de natalidad y la evolución demográfica están generando una problemática sin precedentes, con claras repercusiones en el futuro de las pensiones, pero también en el proceso de reposición del personal en las empresas, fundamental para asegurar la competitividad de éstas. (Anexo 5).

Además, será necesario superar uno de los retos más relevantes y urgentes de nuestra sociedad, que no es otro que hacer posible que nuestros jóvenes, pertenecientes a la que quizás sea la generación mejor preparada de la historia, puedan acceder al empleo en las condiciones más adecuadas de retribución, moti-

vacación y estabilidad, de tal manera que sus carreras profesionales tengan el desarrollo deseado.

En definitiva, las actuales tasas de desempleo juvenil y de personas mayores de 45 años, junto a la brecha laboral y salarial y las situaciones generadas por el fenómeno migratorio, nos indican que aún estamos lejos de alcanzar los niveles adecuados de integración e inclusión, de cohesión social, y todo ello a pesar de los importantes esfuerzos que desde las diferentes administraciones vascas se están realizando para paliar carencias, que aún persisten en nuestro país. Y en ese sentido debiéramos agradecer que tanto la Estrategia Vasca de Empleo, como el Plan Estratégico 2017-2010, pongan el foco en muchas de estas cuestiones.

Después de estos apuntes, referidos tanto al concepto de cohesión social como a algunas de las cuestiones relacionadas con el mismo, sería conveniente reflexionar sobre cómo los nuevos paradigmas económicos y factores que caracterizan el actual escenario económico y empresarial, y su posible evolución, influyen en la comprensión de esta problemática, o en cualquier caso, cómo pueden incidir en la mayor o menor agudización de la misma.

Y si hay una palabra que caracterice el escenario económico actual, esa es cambio. La sociedad está cambiando de manera constante, pero ahora lo hace también de forma vertiginosa y profunda, con mayor rapidez y con efectos estructuralmente más radicales.

Los recientes avances científico-tecnológicos, y en especial el Big Data, la revolución digital que ha traído consigo una enorme capacidad para almacenar y procesar datos, harán posible la creación de aplicaciones y dispositivos que permitirán sustituir tareas hasta ahora reservadas al ser humano. Un proceso irreversible, en el que además el avance imparable de la robótica repercutirá, sin lugar a dudas, en el mercado de trabajo.

Este proceso está teniendo lugar en un contexto mundial interdependiente y globalizado, con importantes desequilibrios demográficos y presiones migratorias crecientes, en el que la información a través de las redes sociales tiene un papel cada vez más relevante. Todo ello está provocando mutaciones sociales que hacen replantear la gobernanza mundial, tanto en el ámbito económico, como en el financiero, empresarial y, sobre todo, social. Una situación que no tiene marcha atrás, y a la que será necesario adecuarse con maneras y modelos diferentes.

Estudios e informes de prospectiva, análisis de expertos y declaraciones especializadas constatan la velocidad del cambio y la rapidez con la que se generalizan y socializan los conocimientos, ya sean nuevos descubrimientos, innovaciones, soportes tecnológicos, etc.

“En la actualidad se socializa en cuestión de días. Cualquier innovación tecnológica tarda unas horas en ser conocida y pocos meses en ser utilizada por millones de personas. Resulta difícil de imaginar un mundo en el que una idea innovadora tenía una probabilidad muy baja de extenderse entre los habitantes de un amplio territorio. Y cuando este hecho se producía, transcurrían miles de años hasta que su uso se socializaba y provocaba el progreso cultural correspondiente”.

Son palabras de José María Bermúdez de Castro, paleo-antrópologo y codirector, junto a Eudald Carbonell y Juan Luis Arsuaga, de Atapuerca. Su compañero Carbonell apostillaba que “hace 800.000 años los homínidos o primates utilizaban el fuego en sus procesos de adaptación. Sin embargo, hasta hace unos 450.000 años no se inició la generalización del uso del mismo, y su descubrimiento por los humanos como factor de socialización es clave para entender el desarrollo del lenguaje”.

Conclusión: el uso del fuego tardó 350.000 años en generalizarse, mientras Internet se hizo habitual entre los usuarios en apenas 25 años, el móvil en 20 años (y parece que llevamos toda

la vida utilizándolo) y el Smartphone iPhone en apenas 10 años. Esto evidencia que la historia es una constante sucesión de acontecimientos y cambios, que antes tardaban varias generaciones en producirse y extenderse, y ahora lo hacen en muy pocos años. De esta manera, objetos y usos que hace apenas 20 años eran considerados raros o estrambóticos, hoy se han convertido en imprescindibles para la Humanidad.

Vivimos por lo tanto en una era en la que la velocidad de los cambios es vertiginosa y su desarrollo exponencial. A lo largo de la Historia hemos pasado de una sociedad agraria, situada en el periodo comprendido entre 4000AC y el año 1763, en la que lo prioritario era la producción-recolección de alimentos, a una sociedad industrial, que se extiende desde 1763 hasta 1970, en la que el descubrimiento de la electricidad supuso un factor clave para el posterior desarrollo industrial. En el espacio temporal incluido entre 1971 y 2014 entramos en la sociedad de Internet, caracterizada por el consumo de la información; y ahora ya estamos en el Big Data, en la sociedad del almacenamiento y procesamiento de los datos. (Anexo 6).

Podemos comprobar por lo tanto como los periodos de cambio se han ido acortando de manera radical. Singularity University es una universidad fundada en 2008, y radicada en el Silicon Valley californiano, especializada en educar e inspirar a líderes y dirigentes a comprender y facilitar el desarrollo exponencial de las tecnologías, y promover y orientar estas herramientas para resolver los grandes desafíos que acechan al mundo. Pues bien, expertos de este centro señalaban en 2016 que “en las dos próximas décadas vamos a ver más cambios que en los dos últimos milenios”. Por su parte, Robert Skidelski, prestigioso economista británico, autor de la biografía sobre Keynes, dice en un artículo publicado en la Vanguardia el 15 de enero de 2018 que “según un valioso informe de Mackinsey Global Institute, aproximadamente el 50% del tiempo dedicado a actividades de trabajo humano en la economía mundial podría, teóricamente,

automatizarse hoy en día”, aunque otros analistas sugieren un máximo de un 30%.

De lo que no cabe duda es de que los cambios tecnológicos, junto a la revolución digital, nos sitúan en la antesala de una transformación disruptiva en la forma de entender y concebir el mercado de trabajo. Pero esto no es algo nuevo. Lleva ocurriendo desde hace años, pero los cambios son ahora más veloces y radicales, y afectan de manera mucho más aguda al devenir de empresas y trabajadores. En una conferencia impartida en 2017 en San Sebastián, con motivo del Día de la Empresa organizada por Adegí, Tim Rowe, fundador y CEO de Cambridge Innovation Center, uno de los centros de innovación más prestigiosos del mundo, se refirió a un estudio realizado en Estados Unidos sobre la evolución de las empresas durante los últimos 40 años, es decir, en el período 1970-2010. Y mostró un gráfico, en una de cuyas partes situaba a las nuevas empresas, aquellas que tenían una vida inferior a los 6 años, y en la otra a las compañías existentes que superaban esa edad.

Una de las conclusiones principales del trabajo recogía que las nuevas pequeñas empresas crearon 3 millones de puestos de trabajo netos anuales durante ese período de tiempo, con un patrón de comportamiento similar a lo largo de los años. Sin embargo, las empresas más grandes y con más de 6 años de vida, habían destruido 1 millón de puestos de trabajo netos anuales a lo largo de esos 40 años, cifra que se elevó hasta los 8 millones en épocas de crisis, y siempre con un comportamiento homogéneo en el tiempo. (Anexo 7).

Estas cifras nos dan una idea clara de los extraordinarios movimientos habidos en el mercado de trabajo a lo largo de las últimas décadas, en el que las grandes empresas han tenido que ajustar sus estructuras productivas a las nuevas exigencias tecnológicas y de competitividad, lo que ha provocado importantes afecciones en los puestos de trabajo, y por derivada en las

personas que los ocupan, que necesariamente han tenido que reciclarse profesionalmente para poder optar a nuevas oportunidades laborales. Y el estudio también evidencia que, a lo largo de los últimos 40 años, la esperanza de vida de las empresas se ha ido acortando con velocidad creciente en consonancia con la rapidez de los cambios.

Los datos y conclusiones mencionados ponen de manifiesto que no hay nada que sea para siempre, y que en estos momentos aún lo es menos. La vertiginosidad y profundidad de los cambios serán las características que marquen el devenir de nuestra sociedad, y de la capacidad que ésta tenga para anticiparse y adaptarse a los mismos dependerán sus opciones de ser competitiva y de proporcionar el crecimiento necesario para crear empleo para las nuevas generaciones.

Y para afrontar este reto parece evidente que la apuesta debe decantarse por el conocimiento, la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico, cuyas claves de acceso sólo podremos encontrar en la educación, la formación universitaria y la formación profesional.

Llegados a este punto, permítanme que haga referencia al Encuentro Empresarial que en abril de 2010 organizamos con motivo de la Junta General de Elkargi, un evento que tenía por título “Hacia la salida de la crisis”. Uno de los ponentes que participó en el mismo, cuyo nombre no desvelaré por el momento, realizó una intervención titulada “El mundo está cambiando con o sin nosotros”, que a mí –he de reconocerlo– se me quedó grabado, dejando un especial recuerdo en mi memoria, que ahora me gustaría compartir con todos ustedes.

Les pongo en antecedentes. Para ello hay que situarse en 2010, año en el que España registró una contracción del PIB del -3,6%, con una tasa de paro del 20,3%, que ascendería al 26% en 2012 y al 27,16% en 2013, con más de 6 millones de desempleados. En Euskadi la tasa de paro se situó en el 15,75% en 2013 y en el

16,7% en 2014, muy por debajo de los niveles españoles, pero en cualquier caso muy elevados.

El ponente al que me refiero había comenzado su intervención mostrando datos que reflejaban la difícil situación, y en un momento de la misma manifestó: “Como no sabemos lo que va a pasar, juguemos a los escenarios futuros. Vamos a ponernos en uno en el que las previsiones, en lo que respecta a la economía española, son algo peores que lo que indica el FMI. Supongamos que este escenario, más duro, se cumple, y que la crisis nos golpea durante tres años consecutivos, con un empeoramiento de las perspectivas del consumo, con un deterioro progresivo del mercado de la vivienda que incrementa las tasas de morosidad de las entidades financieras, llevando a muchas de ellas a una situación insostenible. Y de manera paralela, se mantienen las cifras de paro en niveles elevados, provocando un daño notable de las cuentas públicas.”

“Ahora –continuó el ponente– imaginen que dentro de dos años, en abril de 2012, Elkargi invita a ésta jornada a un especialista a describir cómo fue la crisis. El experto –añadió– expone algunos datos que reflejan la buena situación existente antes del estallido de la crisis: fuerte ritmo de crecimiento del PIB, alta tasa de creación de nuevos puestos de trabajo, equilibrio fscal, bajo nivel de deuda pública. En definitiva, una situación francamente buena. Y acto seguido añade que, repentinamente, y debido a factores externos, la crisis estalló. En tres años, el consumo privado se contrajo un 10%, la inversión privada cayó un 50%, el precio de la vivienda bajó otro 50% en los dos últimos años, lo cual, unido a la fuerte bajada bursátil, produjo un tremendo deterioro de la riqueza de los ciudadanos. El PIB se contrajo un 13% y se situó por debajo del valor que tenía cinco años antes”.

“Junto a ello, el numero de empleos descendió un 20% en tres años, creciendo la tasa de paro en 15 puntos porcentuales, con un importante aumento del desempleo de larga duración,

así como de los niveles de pobreza en ese segmento poblacional. La ola de suspensiones de pagos y la deuda de los hogares generó enormes problemas, afectando a una parte importante del sistema de cajas de ahorro y obligando a recapitalizar la banca, lo que provocó un sinnúmero de fusiones bancarias y rescates que, en su conjunto, costaron al contribuyente el 8% del PIB. El costo de la recuperación del sistema financiero, el aumento del gasto social en diez puntos para atender las necesidades de los parados, así como la caída de la recaudación, provocaron tres años consecutivos de déficit público, del 14%, 13% y 12%, respectivamente, y tras la crisis –concluye el experto–, la deuda total del país había crecido en 48 puntos respecto al PIB.”

“¿Desolador, verdad?”, dijo el ponente a un público anonadado. “Espero –añadió– que cuando en 2102 escuchen esto no salgan todos corriendo desesperanzados.” Acto seguido, lanzando una mirada irónica al aforo del Auditorio del Palacio Kursaal de San Sebastián, el ponente, sonriente, manifestó: “La descripción de esta horrorosa crisis ha hecho que haya tenido un pequeño descuido. Se me ha olvidado mostrar una transparencia, la que indica el país al que se refieren los datos expuestos. Disculpas por ello. Lo que acabo de mostrar es la descripción exacta de la crisis que vivió Finlandia entre los años 1991-1993”.

Al igual que muchos de los asistentes a ese Encuentro, me quedé estupefacto. En todo momento relacioné lo expuesto con lo que en aquellos momentos estaba ocurriendo en España y, en menor medida, en Euskadi. Supongo que algo similar les ocurrió a Ángel Gurría, Secretario General de la OCDE, y a Enrique Iglesias, Secretario General Iberoamericano y ex-Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo, que también participaban en aquél evento como ponentes. Quién evidentemente no se sorprendió fue el tercer ponente, el narrador de esta pequeña historia, un buen amigo muy conocido por todos: me refiero a Josu Jon Imaz, hoy Consejero Delegado de Repsol, y un gran conocedor de la realidad de Euskadi.

¿Por qué se refería Josu Jon Imaz a Finlandia? Porque este es un país que entró a formar parte de la Unión Europea en 1995, que compartía con España, a principios de la década de los 90, los niveles más altos de paro en Europa, y que apenas una década más tarde se convertía en una realidad atractiva, en un modelo a seguir.

Finlandia es un país que encabezaba las evaluaciones de estudiantes del programa PISA, aún cuando haya registrado algunos retrocesos, que ocupaba el primer puesto del ranking europeo en personal investigador y el segundo en inversión en I+D, tras Suecia. Es un estado que llegó a situar su tasa de paro en el 5,9%, aun cuando ésta alcanzara el 8,5% en 2017, y ello sin diferencias entre la tasa masculina y femenina. Y todavía en 2017, la renta per capita del país, los gastos en educación sobre los gastos públicos y los ratios de innovación, fueron superiores a los de Alemania, Francia, Japón o Reino Unido. Y ello a pesar de haber sufrido también los avatares de la reciente crisis, y especialmente el derrumbe de Nokia, la compañía líder indiscutible de la telefonía celular hasta 2007, que ha sido comprada por Microsoft.

El talento existente en Finlandia, su permanente innovación y el esfuerzo continuado en formación, han posibilitado que las pequeñas empresas y start-ups de este país hayan tomado el relevo de las grandes compañías, como Nokia, en la generación y dinamización del empleo.

Aún siendo consciente de que no son extrapolables los modelos de otros países, no quisiera dejar de señalar que fueron las medidas a largo plazo las que permitieron a Finlandia consolidar un proceso que le llevó al progreso económico y social. Este país logró definir un modelo de innovación, con apoyos coordinados con organismos de I+D+I y con empresas tecnológicamente avanzadas, un ecosistema de emprendimiento en el que todos los

agentes están alineados y coordinados, empujando en la misma dirección.

Y refiriéndose al modelo finlandés, Josu Jon Imaz decía en su intervención en el Encuentro de Elkargi que “en 1993, con aquellos déficits brutales, lo fácil hubiera sido ahorrar en formación, en tecnología e innovación, tanto por parte de los gobiernos como de las empresas. Pero se hizo todo lo contrario. Hoy, cuando las aperturas presupuestarias nos ahogan a instituciones y empresas, decisiones como aquella pueden ser tentadoras para nuestro país”. Y acertó.

Aunque soy consciente de la enorme complejidad y dificultad del reto, no puedo por menos que constatar que es imprescindible una apuesta definida, firme y decidida, siempre con la visión a largo plazo, en asuntos claves como formación, investigación e innovación, para de esta forma adaptarnos a los cambios y propiciar un crecimiento económico generador de empleo de calidad.

Todos sabemos que la realidad socio-política, muy condicionada por los procesos electorales, apenas vislumbra más allá de los cuatro años que duran las legislaturas. Sin embargo, hay aspectos estructurales de nuestra sociedad que no pueden estar sujetos a condicionantes partidistas. Por eso, el apoyo decidido a la ciencia y a la tecnología, a la investigación y a la innovación, al desarrollo tecnológico y a la formación, deberán seguir siendo variables estratégicas para el desarrollo económico y social de nuestro país. Y para ello se requiere que esos ámbitos sean considerados como una inversión, como una siembra fundamental y permanente, cuyos frutos serán consecuencia de un proceso que ha de tener su continuidad en el tiempo.

En Euskadi tenemos las bases y las condiciones para que, aunando esfuerzos, esta línea de actuación dé también sus frutos. De hecho, disponemos de centros tecnológicos, entidades e instituciones, dedicadas tanto a la ciencia básica como a la aplicada,

que están teniendo un desarrollo extraordinario, reconocido a nivel internacional. Esa es la base sobre la que debemos profundizar, esa es la línea que nos lleva al futuro.

Por otra parte, el papel de la Universidad y la Formación Profesional deben convertirse en soportes estructurales, nucleares en todo el proceso de adaptación a los cambios profundos y acelerados. Y en este sentido, basta con hacer mención al hecho de que las universidades señalan que tienen asumido que si hasta hace poco las competencias que un egresado adquiría tras su paso por las mismas tenía una duración aproximada de unos 20 años, en la actualidad dicha vigencia se ha reducido a los 5 o 7 años.

Por ello, la necesidad apremiante de permanente adaptación hace que la formación a lo largo de la vida, conocida como *life-long learning*, no sea una opción sino una exigencia si lo que se busca es no quedarse rápidamente obsoleto. De ahí que la formación, tanto a lo largo de la vida como la continua, constituyan factores que caracterizarán al escenario educativo en los próximos años.

Asimismo, se producirá una generalización de la formación dual, presente en nuestro ámbito a través de las escuelas de formación profesional, entre las que tenemos algunas experiencias realmente exitosas, como el IMH de Elgoibar, a las que hay que unir la creciente actividad que en este campo se están produciendo en las universidades vascas.

Quiero dejar claro que no entiendo la formación dual como unas simples prácticas a realizar en las empresas, como complemento a la docencia, sino como un proyecto compartido, con una estructura curricular definida por la empresa y el centro educativo correspondiente, que posibilite un desarrollo del aprendizaje maduro y proactivo del alumno, conectado con las necesidades y demandas reales, que permita anticipar la incorporación de las personas al mercado de trabajo.

El proceso continuado de transformaciones ha coincidido en el tiempo con la larga crisis que acabamos de atravesar, de la que todavía quedan secuelas importantes. Entre ellas la precariedad manifestada en la temporalidad del empleo, que propicia una inseguridad y vulnerabilidad que en nada beneficia ni a la empresa ni al trabajador, o el paro de larga duración, en muchos casos relacionado con los cambios tecnológicos, y cuya persistencia en el tiempo puede estar causada por la pérdida de la cualificación profesional durante recesiones prolongadas. La probabilidad de obsolescencia en los conocimientos que se sufren en estas situaciones es, evidentemente, mayor en una época como la que estamos viviendo, con radicales cambios en la tecnología.

Algo similar ocurre con los trabajadores de más de 45 años, en paro. Según Jesús R. Mercader, Catedrático de Derecho y Seguridad Social en la Universidad Carlos III, “la constante innovación tecnológica hace que queden rápidamente desfasadas las soluciones adoptadas en las empresas con vistas al reciclaje de personal a corto plazo, lo que, en situaciones de paro prolongado, conduce inevitablemente a una notable obsolescencia profesional”.

Estas son algunas de las secuelas dejadas por la larga crisis y el proceso profundo de cambios al que estamos asistiendo. Si bien es verdad que en estos momentos el empleo está creciendo, y que es previsible que lo siga haciendo, no cabe duda de que seguimos manteniendo brechas sociales realmente preocupantes. Y aunque el empleo siga aumentando, parece también evidente que estamos a las puertas de visualizar nuevas formas de trabajo.

Y en este sentido, Susana Franco, investigadora de Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad, afirma que “fruto de tendencias como la robotización y la digitalización, los empleos que se van a crear en el futuro van a requerir perfiles y capacidades

diferentes. Se espera un auge de formas de trabajo asociados a la Gig Economy, un término que se empieza a escuchar y que aun no tiene una definición clara, pero que se usa para designar trabajos de carácter temporal o a destajo, cada uno remunerado de manera separada, en lugar de trabajar para un único empleador o empleadora. Esto incluye servicios de free-lance, pero también los que se ofrecen a través de plataformas on-line que conectan a las personas que ofrecen servicios con los clientes, en lo que ha comenzado a denominarse la uberización de la economía. A pesar de las oportunidades que en términos de empleo ofrece este tipo de economía –concluye Susana Franco–, también puede dar lugar a una mayor precariedad laboral, ya que las personas pueden tener menor poder de negociación y un flujo inestable de ingresos”.

Por su parte, el catedrático Jesús R. Mercader, a quien me he referido antes, señala que el 65% de los niños que inician primaria trabajarán en perfiles profesionales que aún no existen, y que el 80% de los milenials, la primera generación nativa digital, nacida entre 1980 y el 2000, no pisará jamás una oficina bancaria. Asimismo, datos ofrecidos por Naciones Unidas revelan que el número de personas mayores de 60 años se duplicará en el mundo en las próximas décadas, pasando de los 841 millones contabilizados en 2013 a casi 2.000 millones en 2050, provocando el nacimiento de la Silver Economy o la economía de la tercera edad.

A lo largo de mi intervención he hecho referencia a aspectos como las brechas sociales actualmente existentes, el vertiginoso cambio tecnológico o la revolución digital, así como a sus repercusiones en el mercado de trabajo, en el empleo y en la propia forma de concebirlo. Y ante ello, he comentado que me parece inevitable la apuesta decidida por la ciencia, la investigación y la formación. ¿Pero es suficiente?

A mi juicio, no. El crecimiento económico y la competitividad no garantizan por sí mismos la desaparición de las brechas sociales, ni aseguran la cohesión social. No cabe duda de que son condiciones necesarias, pero –en mi opinión– no suficientes. Desde mi punto de vista, a futuro será necesario establecer marcos, disposiciones normativas y acuerdos transversales, que propicien el equilibrio entre la flexibilidad que las empresas deberán ejercer, si quieren adecuarse a los cambios en productos y mercados, y los niveles de protección social que han de establecerse a través de sistemas cualificados de adaptación profesional, así como de intermediación para la reincorporación al mercado laboral de aquellas personas que hayan engrosado las listas del paro como consecuencia de los procesos de ajuste empresarial. Junto a ello, habrá que disponer de la suficiente cobertura económica que haga posible ese equilibrio.

Y esa es una tarea colectiva que, más allá de la administración, las empresas o los sindicatos, requiere del esfuerzo colectivo del conjunto la sociedad. Para ello, se precisa de un marco global que haga viable el proceso de reducción de las bolsas de fractura social existentes, y hacerlo desde una visión de futuro. Y es precisamente en estos momentos de cambio y de transformación, con la incertidumbre que ello supone, cuando el concepto de cohesión social adquiere su mayor significado, y cuando también los objetivos de reducción de las brechas sociales y de aquellas desigualdades vinculadas al acceso al empleo, a la salud o a la educación deben prevalecer en las políticas desarrolladas desde el sector público. Y todo ello sin perder de vista, aunque no sea objeto de mi intervención, las consecuencias sociales de los conflictos internacionales y de los movimientos migratorios.

Retomando la búsqueda del equilibrio entre la necesaria flexibilidad empresarial y la protección social, al que me refería hace un momento, no puedo dejar de reconocer la complejidad de este proceso, aunque pienso que no por ello debemos quedar al margen del debate que ese objetivo ha generado en algunos

países, del que han surgido iniciativas que han podido ser implantadas con éxito.

Aunque las circunstancias varían de un país a otro, condicionadas por las peculiaridades de cada cultura, situación económica, historia o estructura social, no cabe duda de que existen conceptos básicos válidos para el conjunto de los países. Y voy a hacer mención a una iniciativa que tiene que ver con ellos. Me refiero al concepto de flexiseguridad.

Al principio de mi intervención he hecho mención al Consejo de Europa celebrado en Lisboa en el año 2000. Pues bien, en el mismo se aprobó la denominada Agenda de Lisboa, que empoderó el objetivo estratégico de convertir a la Unión en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, con capacidad de generar un crecimiento económico duradero, acompañado por una mejora cualitativa del empleo y una mayor cohesión social.

En ese contexto, en el año 2005, en base a un informe elaborado por un grupo de alto nivel presidido por Win Kok, ex primer ministro holandés, la Comisión Europea aprobó distintas directrices sobre el crecimiento y el empleo, entre las que se contemplaba el concepto de flexiseguridad como clave para alcanzar los objetivos de empleo y cohesión social. Dos años después, en 2007, la Comisión hizo pública la comunicación titulada “Hacia los principios comunes de flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”.

En la misma se reconocía, y cito textualmente, que “el modo en que lo ciudadanos europeos viven y trabajan está cambiando rápidamente. En general, si bien la globalización es beneficiosa para el crecimiento y el empleo, los cambios que entraña requieren respuestas rápidas de las empresas y de los trabajadores. La adaptación exige un mercado laboral más flexible acompañado de niveles de seguridad que permitan abordar simultáneamente las nuevas necesidades de empleadores y empleados. Los ciuda-

danos necesitan cada vez más la seguridad del empleo y no la del puesto de trabajo”.

Llegados a este punto, y antes de avanzar en el concepto, ¿cómo podríamos definir la flexiseguridad? Desde mi punto de vista se trata de un proceso integrado, que potencia al mismo tiempo la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral. En definitiva, es un modelo de organización cuyo objetivo es lograr un mercado de trabajo flexible, que garantice la protección social de los trabajadores, y que a la vez contribuya a actuar con rapidez, de una manera competitiva e inclusiva.

A ello, podría añadir que la flexibilidad es la capacidad de responder rápida y eficazmente a los condicionantes que impone un escenario competitivo global, en vertiginosa y permanente transformación; y que por su parte, la seguridad no conlleva necesariamente la conservación del puesto de trabajo, sino propiciar el empleo en la misma empresa u otra a través de un sistema de formación y aprendizaje permanente, ofreciendo coberturas económicas adecuadas para facilitar la transición del desempleo al trabajo, o de un trabajo a otro.

En mayo de 2006 se conoció el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre flexiseguridad. En el mismo se reconocía que ésta proporciona al trabajador de un alto grado de seguridad económica y social, y ello a través del cambio de paradigma que supone pasar del concepto de seguridad en el puesto de trabajo al de seguridad en el empleo, ofreciendo nuevas oportunidades personales a cambio del riesgo limitado que supone la disposición al cambio. Es decir, conciliar la flexibilidad de la empresa y la seguridad del trabajador, garantizando a la vez la protección social y la competitividad empresarial.

De esta manera, a una alta flexibilidad en el binomio –trabajo–ajuste–, se contraponen la seguridad propiciada por un nivel elevado de subsidio de desempleo y la protección social, y ello a través de una política activa y eficaz en el mercado laboral, en la

que el aprendizaje permanente y la mejora de las cualificaciones profesionales, unida tanto a incentivos como a sanciones (es obligatoria la reactivación o reincorporación a la actividad en el momento en el que las entidades o agencias de intermediación para la colocación o recolocación lo requieran), hace que los periodos de desempleo sean muy cortos. De ahí, entre otras razones, los niveles de desempleo en países como Dinamarca, el modelo y la referencia más relevante en el ámbito de la flexiseguridad.

En ese país la tasa de desempleo era del 3,8% en 2007, que ascendió hasta el 7,6% con motivo de la crisis que se extendería por todas las economías occidentales al año siguiente. Pero una década después, ese porcentaje se había reducido al 5,6%, y ello con un matiz muy significativo: la semejanza entre la tasa referente de hombres y mujeres.

Además, en Dinamarca la tasa de desempleo de menores de 25 años es del 9,1%, y la de mayores de 45 años del 3,7%. La renta per capita del país se sitúa en 50.000 euros, por encima de los 39.000 euros de Alemania, de los 42.000 de Austria, los 40.000 de Finlandia, los 25.000 de España o los 33.000 euros de Euskadi. Y todo ello con una deuda sobre el PIB del 36,4%, cuando en España esa cifra se situaba en el 98,3%. Dinamarca sigue siendo un país con unos niveles de competitividad muy elevados, con un empleo de cantidad y calidad.

Cuando se produjo el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, al que me refería hace un momento, la movilidad del mercado laboral danés era muy elevada. Cada año desaparecía un 10% de los puestos de trabajo y se creaba un número similar. Un 30% de los trabajadores cambiaba de empleo cada año. (Anexo 8).

Como decía antes, las diferencias culturales, históricas o económicas entre países son importantes, y Dinamarca no es una excepción. A ello se une la peculiar trayectoria del país nórdico,

con un modelo de relaciones laborales basado en la confianza entre los agentes sociales, con un escenario sustentado más en la colaboración que en la confrontación, lo que ha hecho posible solventar muchos de los problemas surgidos en la historia reciente de este país. Esto hace que este modelo sea aún más difícil de extrapolar al resto de los países europeos.

No obstante, algunos de los conceptos básicos que conforman la estructura de dicho modelo son, en mi opinión, más o menos adaptables a las distintas realidades, siempre a través de un proceso continuo y gradual de mejora que permita vislumbrar, a medio y a largo plazo, un sistema que conlleve mejoras y beneficios tanto a las empresas como a los trabajadores, y ello tanto a través de la estabilidad como de la calidad del empleo, tal y como ha ocurrido en distintos países que han aplicado y combinado en mayor o menor grado el llamado “triángulo de oro danés”.

Ese triángulo integra tres pilares, a los que he hecho referencia al destacar algunas de las características de la flexiseguridad, que guardan relación con la flexibilidad construida sobre la base de pactos contractuales, adaptables y fables; la alta protección para los desempleados; y una política de formación y reinserción laboral muy activa, mediante el uso de estrategias integradas de aprendizaje a lo largo de la vida laboral que asegure la adaptabilidad continua de los trabajadores.

En las distintas posibilidades de combinación de estos tres pilares radica las diferencias fundamentales entre los países que lo han implementado. Mientras que unos lo han orientado hacia la flexibilidad, algunos lo ha hecho hacia el aprendizaje permanente y otros hacia la protección social.

Países como Alemania, Países Bajos o Austria han ido conformando de esta manera sus propias variantes de flexiseguridad. (Anexo 9).

La comunicación de la Comisión Europea, a la que hacía referencia antes, recogía que “la aceleración de los cambios económicos y del mercado de trabajo, exige que los trabajadores se vean inmersos, con mayor o menor frecuencia a lo largo de su carrera profesional, en una situación de tránsito entre puestos de trabajo. Esta circunstancia puede obligarles a recurrir a prestaciones de desempleo, al tiempo que reciben apoyo en la búsqueda activa del empleo y en la mejora de sus capacidades”.

La propia Comisión Europea reconocía que, a la hora de evaluar los costes económicos de la flexiseguridad, deben tenerse en cuenta los beneficios presupuestarios derivados del aumento del dinamismo laboral, del empleo y de la productividad generados por esta figura. Y en ese contexto, un estudio de la OCDE estima que un incremento del 10% en el gasto en políticas activas por desempleo, reduce la tasa de desempleo en un 0,4%, indicando también que una intervención a tiempo reduce los costos a largo plazo del desempleo, así como los problemas de salud y la exclusión social.

No obstante, la comunicación de la Comisión Europea aseguraba también que la mejora del aprendizaje permanente requiere de una utilización más eficiente de los recursos públicos y privados, ya que en algunos casos un mayor desembolso económico o un incremento del gasto total no garantiza la eficacia de las políticas de empleo.

Y es que el modelo de flexiseguridad, como no podía ser de otra forma, tiene su repercusión económica y presupuestaria, que –como señala la Comisión Europea– ha de ser compatible con políticas sólidas y sostenibles. Porque, tal y como afirmaba esta Comisión, “una financiación adicional no debe traducirse en un mayor gasto público, sino que puede obtenerse mediante una distribución más justa de costes entre las empresas, particulares y los presupuestos públicos, mediante la reasignación de los gastos en función de las líneas prioritarias de actuación”.

No cabe duda de que todas estas consideraciones, referidas a la flexiseguridad, hacen patente la complejidad y dificultad existentes en estos momentos a la hora de implementar un sistema de estas características en España y en Euskadi. Y es que la situación económica, junto a la presión que las altas tasas de desempleo ejercen sobre las demandas presupuestarias, el envejecimiento de la población y las políticas de respuesta a las demandas sociales, no propician un debate sereno y productivo sobre esta figura.

Pero las dificultades fundamentales no estriban sólo en el terreno económico y presupuestario, donde se podría articular un proceso gradual que condujera al objetivo final, sino en la ausencia de un objetivo común que propicie la implicación y complicidad de los agentes económicos y sociales y de la propia Administración, condición sine qua non para que un proceso de esta naturaleza llegue a buen puerto. No cabe duda de que las partes implicadas deben estar dispuestas a aceptar los cambios y a asumir sus respectivas responsabilidades, y tengo la impresión de que en estos momentos eso no es así.

El problema fundamental radica en la desconfianza existente entre los propios agentes económicos y sociales, así como en la enorme dificultad para impulsar un proceso que requiere de importantes dosis de colaboración a la hora de diseñar una arquitectura innovadora y rupturista. Asistimos más a una dinámica de confrontación que a un escenario propiciador de acuerdos, lo que dificulta avanzar en un proceso que, a mi juicio, y más temprano que tarde, será irreversible. Y como colofón a esta reflexión vuelvo a las palabras de Jean Monet que he citado con anterioridad: “Los hombres sólo aceptan el cambio resignados por la necesidad y sólo ven la necesidad durante la crisis”.

Sin embargo, tal y como ha puesto de manifiesto la Comisión Europea, a pesar de las secuelas dejadas por este decenio de tremenda crisis en el progreso económico y social, y más allá de

los retos de la mundialización y de los riesgos provocados por la presión sobre los recursos naturales, el envejecimiento o los movimientos migratorios, por encima de todo ello siguen surgiendo rayos de esperanza que pueden guiar el camino al futuro. Como la Estrategia 2020 sobre el crecimiento y el empleo aprobada por la Unión Europea, en la que se establece la persecución de un crecimiento inteligente a través de la potenciación del conocimiento y la innovación, un desarrollo sostenible e integrador basado en una economía verde, más eficaz en la gestión de los recursos, orientado a reforzar el empleo y la cohesión social. Y de nuevo se contempla la importancia de los sistemas de flexiseguridad. Cuyo debate ha estado paralizado a partir de 2008 debido a la consecuencia de la larga crisis, y en nuestro caso también por la oposición de los sindicatos.

Y entre los ejes de actuación que establece la Comisión Europea en este terreno, que requieren del acuerdo entre los agentes económicos, sociales y la Administración, destacan cuatro: en primer lugar, disposiciones contractuales flexibles y fables gracias a una legislación laboral, convenios colectivos y una organización de trabajo modernos; en segundo, estrategias globales de aprendizaje permanente, a fin de garantizar la adaptabilidad y empleabilidad continua de los trabajadores, y en particular de los mas vulnerables; en tercer lugar, políticas activas del mercado laboral eficaces, que ayuden a las personas a afrontar cambios rápidos y reduzca los periodos de desempleo y posibiliten las transiciones a nuevos puestos de trabajo; y por último, sistemas de seguridad social moderna, que ofrezcan un apoyo adecuado a la renta, fomenten el empleo y faciliten la movilidad en el mercado laboral, así como prestaciones de desempleo, pensiones, atención sanitaria, etc.

Y junto a ello, desde Europa se señalan unos principios comunes, y entre ellos destacaría el que afirma que se debe apoyar la igualdad de género, potenciando la equidad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo la calidad del mismo,

y ofreciendo posibilidades de conciliar la vida laboral y personal, con las mismas oportunidades para todos.

Hasta aquí el recorrido que les he querido hacer con estas palabras de ingreso como Amigo de Número de la Real Sociedad Bascongada de Amigos del País, en relación al crecimiento económico y cohesión social. En primer lugar he intentado aproximarme al concepto de cohesión social, para analizar con posterioridad algunos aspectos que caracterizan los paradigmas económicos en los que estamos instalados, y sus repercusiones en el mercado laboral y el empleo, y finalmente me he acercado a la figura de la flexiseguridad, que bien podría conducirnos -junto a otras medidas- hacia un crecimiento más integrador, que posibilite el avance hacia la cohesión social.

Les decía al principio que la cohesión social es un concepto muy amplio, que integra un espectro muy diverso. Y yo he querido centrar mi intervención en una de las perspectivas posibles, la del empleo, y desde un ángulo muy concreto, con la esperanza puesta en que en algún momento ésta sea motivo de reflexión y debate en nuestra sociedad, para que del mismo surjan alternativas eficaces, nuevas propuestas que -para llegar a buen término- deberán tener en cuenta ideas fuerza como iniciativa, liderazgo, visión a largo plazo, innovación, asunción de riesgo, diálogo, acuerdo, compromiso o generosidad.

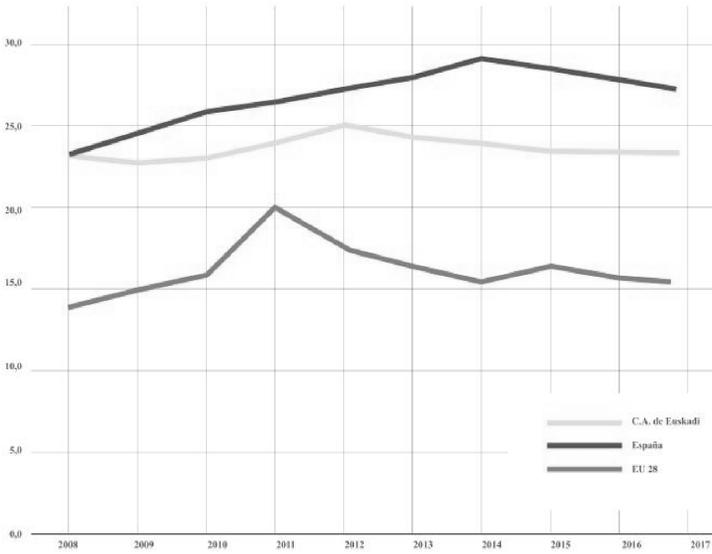
Términos como esos, y otros semejantes, fueron los que ocuparon un lugar muy destacado en el pensamiento de aquellos Caballeritos de Azkoitia que, hace casi tres siglos, en una época muy convulsa, impulsaron esta Real Sociedad Bascongada para hacer realidad sus sueños de modernización y de desarrollo económico, social y cultural de nuestro país.

Las generaciones futuras agradecerán que recojamos su testigo.

Eskerrik asko.

# ANEXOS

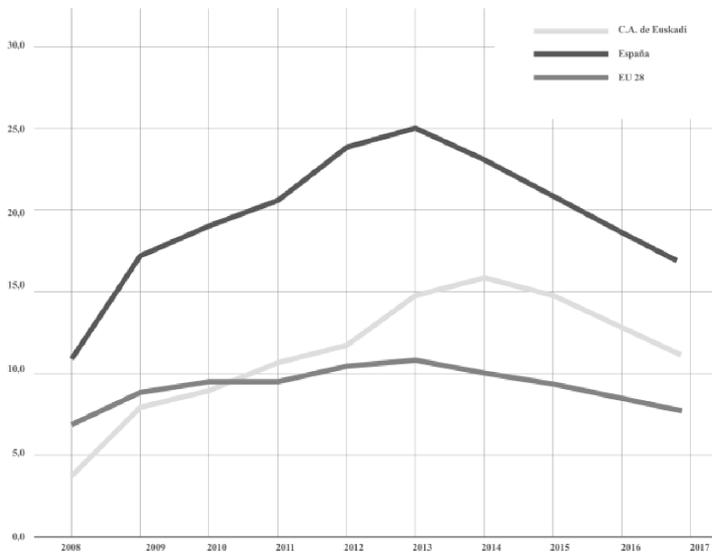
## Anexo 1 Población en riesgo de pobreza o exclusión



Fuente: EUROSTAT

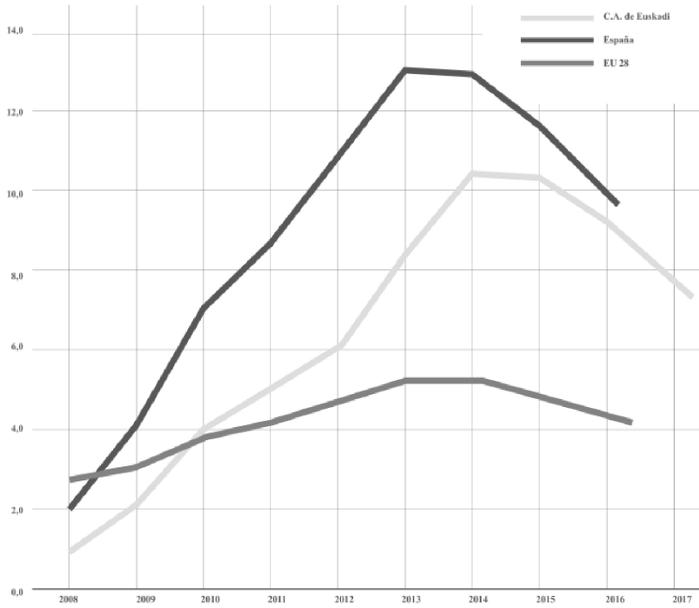
## Anexo 2

### Tasa de paro (16 a 74 años) por país. 2008-2017



Fuente: EUSTAT, EUROSTAT

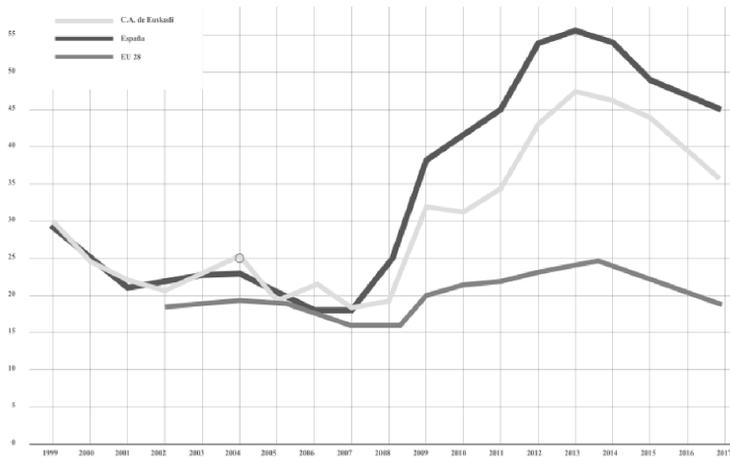
### Anexo 3 Desempleo de larga duración



Fuente: EUROSTAT, EUSTAT

## Anexo 4

### Tasa de desempleo juvenil (15-24)



Fuente: EUROSTAT, EUSTAT

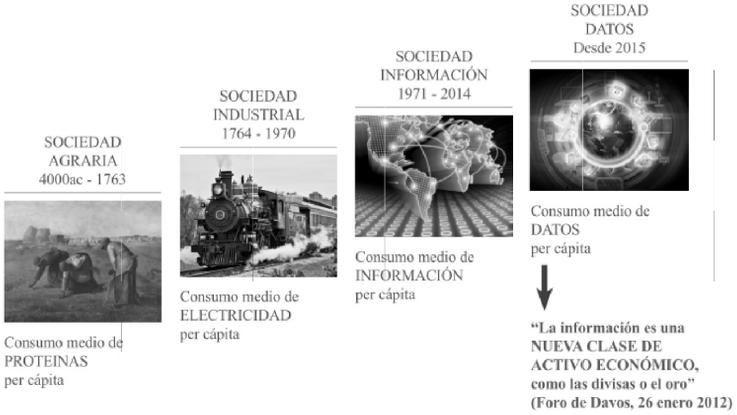
## Anexo 5

### Tasa de natalidad y mortalidad por 1000 habitantes



Fuente: EUSTAT

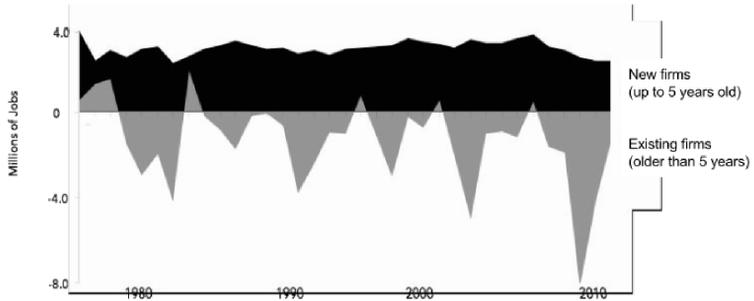
## Anexo 6 Nueva era de desarrollo exponencial



## Anexo 7

### La innovación genera una economía sana

US Job Creation in New Firms vs. Existing Firms

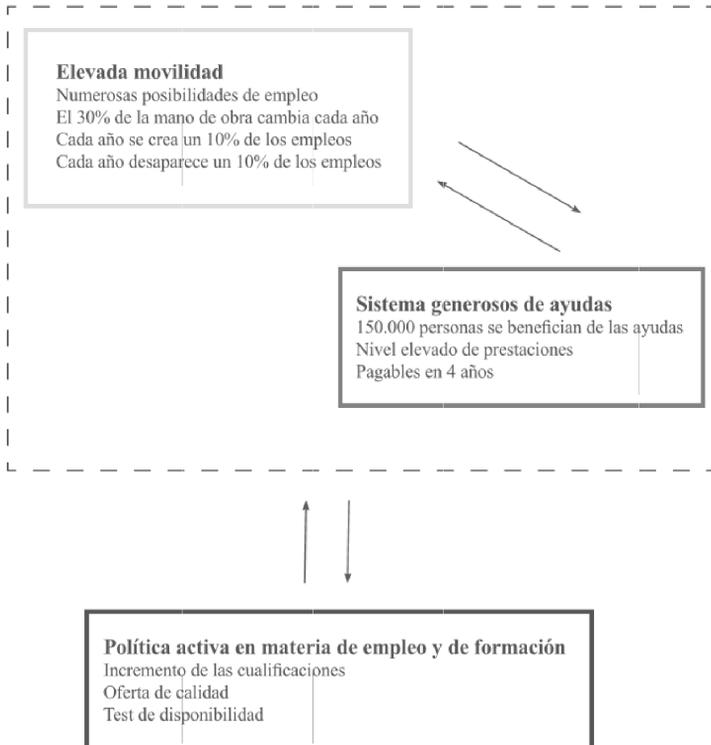


Chile must re-engineer its economy to create more new enterprises

The Importance of Startups in Job Creation and Job Destruction, T. Kane, The Kauffman Foundation

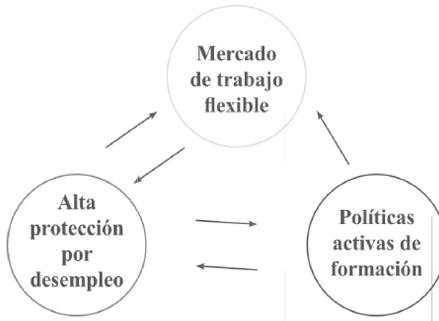
## Anexo 8

### Dictamen 17-05-2006



Fuente: Consejo Económico y Social Europeo

## Anexo 9



## BIBLIOGRAFÍA

---

- Martin Hopenhayn (2005). Un puente entre la inclusión social y sentido de pertenencia.
- Ernesto Ottone y Ana Sojo (2007). Cohesión social, Inclusión y sentido de pertenencia en América Latina.
- Luigi Ferrajoli (2002). Los derechos fundamentales en la teoría pública garantista.
- J.A.Ocampo (2004). Gobernanza e integración financiera.
- John Rawls (1971). Sobre desigualdad y justicia.
- Norberto Bobbio (1995). Las perspectivas de la cohesión social.
- Javier Santiso (2000). Desarrollo y capital social a la luz de Albert Hirschman.
- Carron, Brawley y Widmeyer (1998). Sobre la cohesión grupal.
- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (11-07-2007) sobre flexiseguridad interna, negociación colectiva y el papel del dialogo social.
- Dictamen del Comité económico y Social Europeo (1705-2006) sobre Flexiseguridad: Caso Dinamarca.
- Comunicación de la comisión al Parlamento al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Comité Económico y social Europeo y la comité de Regiones (27-06- 2007). Hacia los principios de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad.
- Profesor Ton Wilthagen, ponente del grupo de expertos sobre flexiseguridad (2008).
- Juan Pablo Landa Zapirain. (Coordinador del seminario, 2008)
- Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica.
- Dr. Kongshoj Madsen. “Triangulo de oro” de la flexiseguridad.
- Robert Skadilki. La Vanguardia, (15-01-2018).
- Singularity University

José Bermudez de Castro, Eudal Carbonell y Juan Luis Arsuaga, Codirectores de Atapuerca.

Estrategia Vasca de Empleo 2017-2010.

Sara de la Rica. Catedrática de Economía de la UPV.

Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

Corrado Gini. Estadístico Italiano.

Jean Monet. Consejero político y económico francés e inspirador de la “declación Shuman”.

Tim Rowe. Fundador y CEO de Cambridge Innovation Center.

Josu Jon Imaz. Consejero Delegado de Repsol. Encuentro Empresarial Elkargi (2010).

Consejo Europeo de Lisboa (Marzo 2000) Win Kok. Exprimer ministro de los Países Bajos (1994-2002).

Consejo Europeo (primavera 2004).

Jesús R. Mercader. Catedrático de Derecho y Seguridad Social de la Universidad Carlos III.

Susana Franco. Investigadora de Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad.

UNIJES - Universidades Jesuitas. Orientaciones Estratégicas 2017-2025

