DECLARACIÓN DE BURGOS

CONCLUSIONES DE LA REUNIÓN DE TRABAJO DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL NORTE DE ESPAÑA

Burgos, 24 de noviembre de 2026

Avanzando juntos por la competitividad empresarial, el empleo y el desarrollo de nuestros territorios

Las organizaciones empresariales del norte de España, reunidas en Burgos, damos continuidad al compromiso adquirido el pasado 12 de mayo en Logroño con la firma de la Declaración Empresarial por la Competitividad, en la que reivindicamos la necesidad de situar a la empresa, al empresario y al autónomo en el centro de la agenda política y económica.

Aquel manifiesto supuso un paso importante en la construcción de una posición empresarial compartida ante los principales desafíos que condicionan la actividad económica, la inversión, el empleo y la competitividad de nuestros territorios.

La reunión celebrada hoy en Burgos nos ha permitido profundizar en cuatro cuestiones que consideramos prioritarias y que requieren respuestas coordinadas, decididas y sostenidas en el tiempo por parte de las administraciones públicas y los agentes implicados.

Desde nuestra responsabilidad como organizaciones representativas del tejido empresarial, trasladamos las siguientes conclusiones:

1. ENERGÍA: GARANTIZAR EL SUMINISTRO, LA CAPACIDAD Y LA COMPETITIVIDAD DE NUESTRAS EMPRESAS

La energía constituye un factor estratégico para la competitividad industrial, la actividad económica y la atracción de nuevas inversiones. Su disponibilidad, calidad, estabilidad y coste condicionan directamente las decisiones empresariales y las posibilidades de crecimiento de nuestros territorios.

Las organizaciones empresariales del norte consideramos imprescindible avanzar hacia un modelo energético que responda a las necesidades reales del tejido productivo y que permita aprovechar el potencial industrial, logístico y tecnológico de nuestras comunidades.

En este sentido, reclamamos:

1. Garantizar una red eléctrica suficiente, robusta y moderna, con capacidad para atender las demandas actuales y futuras de las empresas, especialmente en los polígonos industriales y zonas de actividad económica.
2. Acelerar la interconexión eléctrica con el resto de Europa a través de Francia con el fin de reforzar la seguridad de suministros entre ambos lados de los Pirineos, facilitar la integración de las energías renovables y contribuir a la solidaridad energética europea.
3. Establecer una planificación energética que tenga en cuenta las necesidades de potencia de la industria y permita anticipar las demandas derivadas de los procesos de electrificación y transformación productiva.

4. Avanzar hacia unos costes energéticos competitivos y previsibles, que no sitúen a nuestras empresas en desventaja respecto a sus competidores europeos.

5. Impulsar el autoconsumo, el almacenamiento energético, las comunidades energéticas y la eficiencia energética, facilitando su implantación mediante procedimientos ágiles y marcos regulatorios estables.

6. Aprovechar el potencial de generación renovable de nuestros territorios, favoreciendo que esta capacidad se traduzca en oportunidades de inversión, actividad industrial y empleo.

7. Mejorar la coordinación entre las administraciones, los operadores energéticos y las organizaciones empresariales para identificar necesidades, priorizar actuaciones y hacer seguimiento de las inversiones comprometidas.

La transición energética debe ser también una oportunidad para reforzar nuestra industria y nuestro tejido productivo. No podemos permitir que territorios con capacidad empresarial, suelo industrial y proyectos de inversión se vean limitados por la falta de infraestructuras o de potencia eléctrica disponible.

La energía no puede convertirse en un factor limitante del desarrollo empresarial, sino en una ventaja competitiva para nuestros territorios.

2. DESREGULACIÓN Y REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS: MENOS BUROCRACIA Y MÁS ACTIVIDAD ECONÓMICA

La excesiva regulación, la proliferación normativa y la acumulación de obligaciones administrativas constituyen uno de los principales obstáculos para el desarrollo de la actividad empresarial, especialmente para las pequeñas y medianas empresas y los trabajadores autónomos.

Tal y como ya recogimos en la Declaración de Logroño, necesitamos un marco normativo estable, previsible y proporcionado, que aporte seguridad jurídica y permita a las empresas dedicar sus recursos a producir, invertir, innovar y generar empleo, en lugar de destinarlos a gestionar trámites y obligaciones administrativas. La competitividad exige una Administración facilitadora, que acompañe la actividad económica y no añada dificultades innecesarias a quienes generan riqueza y empleo.

Por ello, consideramos prioritario:

1. Impulsar la digitalización y un verdadero proceso de simplificación normativa y administrativa en todos los niveles de la Administración: estatal, autonómico, local y. especialmente en la UE.

2. Revisar la legislación existente bajo los principios de necesidad, proporcionalidad y eficacia, eliminando normas redundantes, obsoletas o que generan cargas injustificadas.

3. Aplicar de forma efectiva los principios de simplificación administrativa, declaración responsable, silencio administrativo positivo cuando legalmente proceda y ventanilla única.

4. Aplicar el principio de «Pensar primero en pequeño» en la elaboración normativa, estableciendo evaluaciones previas del impacto empresarial de cualquier nueva norma, con especial atención a las microempresas, pymes y autónomos.
5. Evitar la sobrerregulación y las duplicidades derivadas de la transposición de normativa europea, así como las diferencias regulatorias entre comunidades autónomas que dificultan la unidad de mercado.
6. Establecer mecanismos de revisión periódica de las obligaciones administrativas y de los plazos de tramitación, con indicadores públicos que permitan medir los avances.
7. Avanzar en la digitalización de los procedimientos administrativos, garantizando que la transformación digital suponga una reducción real de trámites y no una mera sustitución de procedimientos.
8. Mejorar la coordinación entre administraciones para evitar que empresas y ciudadanos tengan que aportar reiteradamente documentación que ya obra en poder de las instituciones.
9. Asimismo, consideramos necesario que las organizaciones empresariales participemos activamente en los procesos de elaboración normativa, aportando el conocimiento directo de la realidad de las empresas y anticipando las consecuencias económicas de las decisiones regulatorias.

3. ABSENTISMO LABORAL: UN PROBLEMA ESTRUCTURAL QUE EXIGE UNA RESPUESTA COMPARTIDA

El absentismo laboral constituye una preocupación creciente para el conjunto del tejido empresarial y uno de los factores que más está comprometiendo la productividad, la organización del trabajo y la competitividad de las empresas.

Se trata de un fenómeno complejo, con causas diversas, que requiere un análisis riguroso y una respuesta coordinada de las administraciones públicas, los servicios sanitarios, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, las empresas y los representantes de los trabajadores.

El absentismo no puede abordarse desde la confrontación entre empresarios y trabajadores. Es un problema que afecta al conjunto de la sociedad y que requiere transparencia, corresponsabilidad y soluciones eficaces.

Defender la salud de las personas trabajadoras y garantizar la sostenibilidad de las empresas son objetivos compatibles y deben formar parte de una misma estrategia.

En consecuencia, reclamamos:

1. Impulsar un análisis compartido y riguroso de la evolución del absentismo laboral, con información homogénea, actualizada y desagregada territorial y sectorialmente.
2. Mejorar la coordinación entre los servicios públicos de salud, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, las mutuas colaboradoras y las empresas, respetando las competencias de cada organismo y las garantías de los trabajadores.
3. Agilizar los procesos de valoración, diagnóstico, tratamiento, seguimiento y recuperación de las

personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal.

4. Reforzar la capacidad de atención del sistema sanitario, especialmente en aquellas especialidades y procesos que presentan mayores demoras y que prolongan innecesariamente los periodos de recuperación.
5. Revisar los procedimientos de gestión y control de las incapacidades temporales, dotando a las mutuas de mayor capacidad de actuación en los términos que permita la normativa vigente.
6. Diferenciar adecuadamente las situaciones de enfermedad y las ausencias justificadas de aquellas conductas de absentismo injustificado, evitando generalizaciones y abordando cada realidad con rigor.
7. Promover políticas de prevención de riesgos laborales, salud y bienestar en las empresas, así como actuaciones orientadas a mejorar los entornos de trabajo y la salud de las plantillas.
8. Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a empresas y trabajadores que pongan de manifiesto el impacto económico y social del absentismo y fomenten una cultura de responsabilidad y compromiso compartido.
9. Consideramos igualmente necesario que las administraciones asuman su responsabilidad en la gestión de las incapacidades temporales y en la mejora de los recursos sanitarios, evitando que las ineficiencias del sistema recaigan sobre las empresas, que soportan importantes costes organizativos y económicos derivados de estas situaciones.

4. FALTA DE MANO DE OBRA, TALENTO Y RELEVO GENERACIONAL: EL CAPITAL HUMANO COMO PRIORIDAD ESTRATÉGICA

La dificultad para encontrar trabajadores y profesionales con las competencias necesarias se ha convertido en uno de los principales condicionantes del crecimiento empresarial en nuestros territorios. Esta situación afecta tanto a perfiles altamente especializados como a ocupaciones técnicas, industriales, logísticas, de construcción, hostelería, servicios y otras actividades esenciales para el funcionamiento de la economía.

La falta de mano de obra no solo limita la capacidad de producción y prestación de servicios de las empresas, sino que puede llegar a comprometer proyectos de inversión, oportunidades de crecimiento y la continuidad de determinadas actividades económicas.

A esta realidad se suma el desafío demográfico, el envejecimiento de la población activa y la necesidad de garantizar el relevo generacional en las empresas, especialmente en las pymes, las empresas familiares y los negocios ubicados en municipios rurales.

Ante esta situación, consideramos imprescindible desarrollar una estrategia coordinada que permita aprovechar todo el potencial disponible de nuestro mercado laboral.

Para ello, proponemos:

1. Reforzar la conexión entre el sistema educativo y las necesidades reales de las empresas, adaptando la oferta formativa a los perfiles profesionales que demanda el mercado laboral.
2. Potenciar la Formación Profesional, especialmente la modalidad dual, como instrumento para facilitar la incorporación de jóvenes al mercado de trabajo y garantizar una formación directamente vinculada a la realidad productiva.

3. Impulsar la formación continua y el reciclaje profesional de las personas trabajadoras, anticipándose a los cambios tecnológicos y a las nuevas necesidades de las empresas.
4. Mejorar la orientación laboral y profesional desde las etapas educativas, acercando a los jóvenes las oportunidades de empleo y desarrollo profesional que ofrecen los sectores productivos.
5. Reforzar las políticas activas de empleo y mejorar su eficacia, orientándolas a la inserción laboral efectiva y a las necesidades concretas de contratación de las empresas.
6. Facilitar la incorporación al mercado laboral de colectivos que encuentran mayores dificultades de acceso al empleo, aprovechando el talento disponible y promoviendo la inclusión laboral.
7. Agilizar los procedimientos de extranjería, homologación de titulaciones y reconocimiento de cualificaciones profesionales, facilitando la incorporación de trabajadores extranjeros cuando las necesidades del mercado laboral así lo requieran.
8. Promover medidas que favorezcan la atracción y retención de talento, especialmente joven y cualificado, evitando la salida de profesionales hacia otros territorios.
9. Desarrollar programas específicos de apoyo al relevo generacional, la transmisión empresarial y la continuidad de las empresas familiares y de los negocios viables.
10. Favorecer la movilidad laboral y la disponibilidad de vivienda, transporte y servicios en los territorios con mayores dificultades para atraer trabajadores.
11. Asimismo, consideramos fundamental mejorar la colaboración entre las organizaciones empresariales, los centros educativos, las universidades, los servicios públicos de empleo y las administraciones, con el objetivo de identificar anticipadamente las necesidades de cualificación y dar respuestas ágiles y eficaces.

DECLARACIÓN FINAL

Las organizaciones empresariales del norte de España reafirmamos nuestro compromiso con la defensa de la empresa como motor de crecimiento económico, generación de empleo, innovación, cohesión social y vertebración territorial.

La Declaración Empresarial por la Competitividad suscrita en Logroño el pasado mes de mayo estableció una posición común y una hoja de ruta compartida. La reunión de Burgos permite avanzar en esa dirección, profundizando en los problemas que condicionan la actividad empresarial y planteando propuestas para afrontarlos.

Reiteramos que las empresas necesitan un entorno favorable para desarrollar su actividad: seguridad jurídica, estabilidad regulatoria, infraestructuras adecuadas, energía competitiva, disponibilidad de trabajadores y una Administración que facilite, y no dificulte, la iniciativa empresarial.

En materia de infraestructuras, el norte de España arrastra un déficit histórico en transporte y logística que lo sitúa en desventaja frente a otras zonas del país. Esa distancia crece cada vez que una inversión comprometida se aplaza o se queda sin ejecutar. Consideramos imprescindible impulsar una dotación adecuada a las necesidades de nuestro tejido productivo y, como mínimo, cumplir en plazo los compromisos de inversión ya contraídos con nuestros territorios.

No reclamamos privilegios ni tratamientos excepcionales. Reclamamos condiciones que permitan competir en igualdad de oportunidades, invertir, crecer y generar empleo de calidad.

Defendemos una economía productiva fuerte, una industria competitiva, un tejido de pymes y autónomos dinámico y unos territorios capaces de ofrecer oportunidades a las generaciones presentes y futuras.

Las organizaciones empresariales del norte de España queremos seguir trabajando juntas, con una voz propia, constructiva y firme, para que la empresa ocupe el lugar que le corresponde en las decisiones económicas y políticas.

Porque sin empresas no hay inversión, sin inversión no hay crecimiento y sin crecimiento no hay empleo ni desarrollo territorial.

La competitividad de nuestras empresas es la competitividad de nuestros territorios. Y su futuro es una responsabilidad compartida.

ORGANIZACIONES FIRMANTES

ORGANIZACIÓN	PRESIDENCIA	FIRMA
FAE Confederación de Asociaciones Empresariales de Burgos	Nacho San Millán Valdivielso	
FOES Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas	Santiago Aparicio Jiménez	
FER Federación de Empresas de La Rioja	Eduardo de Luis Olloqui	
SEA Empresas Alavesas	Juan Antonio Sánchez Corchero	
FADE Federación Asturiana de Empresarios	María Calvo Carvajal	
CEOE-CEPYME Cantabria	Enrique Conde Tolosa	
CEN Confederación Empresarial Navarra	Manuel Piquer Martín-Portugués	
CEOE Aragón Confederación de Empresarios de Aragón	Benito Tesier Sierra	