ECONOMÍA / POLÍTICA

Más de 3,6 millones de trabajadores tienen blindado el sueldo ante la escalada del IPC

EL 19% DEL TOTAL DE ASALARIADOS/ Las empresas con convenios con cláusulas de garantía salarial deberán aplicar una subida adicional de un punto porcentual para compensar el aumento de precios, que se situará en el 4% de media anual.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

La presión de la inflación acumula efectos colaterales sobre las empresas. Al aumento de costes de producción por el repunte de precios de la energía y los combustibles se añadirá en los próximos meses una nueva vuelta de tuerca a los costes laborales por la vía de la actualización del salario mínimo que volverá a elevar el Gobierno por encima del IPC y también por el empuje que está ejerciendo sobre las revalorizaciones pactadas en los convenios colectivos.

En este caso cohabitan dos circunstancias: por un lado, los nuevos convenios reflejan aumentos salariales por encima de la media (3,6%) y, por otro, la proliferación de las cláusulas de garantía salarial también forzará a los empresarios a efectuar compensaciones a los trabajadores por el fuerte repunte de precios. Estos son, según los datos oficiales del Ministerio de Trabajo de cierre de septiembre, un total de 3,64 millones de asalariados, que percibirán un extra en las retribuciones por contar con esta salvaguarda. La cifra, aunque supone solo el 19% de total de asalariados de alta en la Seguridad Social, es relevante teniendo en cuenta que supone 39% de aquellos que están protegidos por un convenio colectivo (9,32 millones de trabajadores).

Además, esos 3,64 millones de empleados protegidos por cláusula de garantía salarial son un 12,9% más que en el pasado ejercicio, lo que suponen 416.039 más. Entre ellos, es especialmente notable el avance de los trabajadores cuya cláusula de revisión tienen carácter retroactivo, 1,3 millones en total, lo que supone un incremento del 39% respecto al pasado ejercicio (367.459 empleados más). Sin efectos retroactivos de la revisión salarial por el IPC se contabilizan 2,33 millones de trabajadores, un aumento del 2,13% (48.580 empleados más).

Observando el peso de cada sector sobre el total de 3,64 millones de trabajadores amparados por cláusulas de garantía salarial, el sector servicios se sitúa en cabeza al concentrar el 43,3% del total (1,57 millones de personas), seguido de la industria con un 36,6% (1,33 millones de personas), la construcción con un 19,8% (721.525 personas) y el sector agrario, donde apenas el 0,2% (9.265 personas) de trabajadores está protegido por este tipo de salvaguarda. Dentro de la modalidad con efectos retroactivos –el 36% de los asalariados con cláusula–, servicios acaparan el 22,8% del total con esta modalidad de cláusula, mientras que la industria cuenta con el 12,4% del colectivo protegido, y la construcción (0,6%) y el campo (0,1%) apenas registran cláusulas con carácter retroactivo.

Por su parte, las garantías salariales sin carácter retroactivo son la opción mayoritaria entre los convenios colectivos, englobando al 64% de todos los trabajadores protegidos (2,33 millones de personas). En este apartado, la industria lidera el volumen global al suponer un 24% del total de asalariados con garantía, seguida por servicios con un 20,5% y por la construcción con un 19,2%, quedando el sector agrario nuevamente en un papel marginal con apenas un 0,1% del colectivo con cláusula sin retroactividad.

Teniendo en cuenta que la subida media pactada por convenio se sitúa en el 3% y que la inflación media del año rozará el 4% (en septiembre alcanzó el 4,9%), desde la patronal calculan que la media revalorización aplicable a los salarios por las cláusulas de garantía rondará el 1%. "En muchos casos estas subidas adicionales están acotadas", explican reconociendo que supondrá un esfuerzo para los empleadores que deberán compensar salarialmente a sus empleados por el IPC.

"Estos mecanismos permiten revisar automáticamente las tablas salariales en aquellos casos en los que la inflación supera a los incrementos salariales pactados, garantizando una actualización adicional de las retribuciones de cientos de miles de trabajadores del sector", explican desde Confemetal.

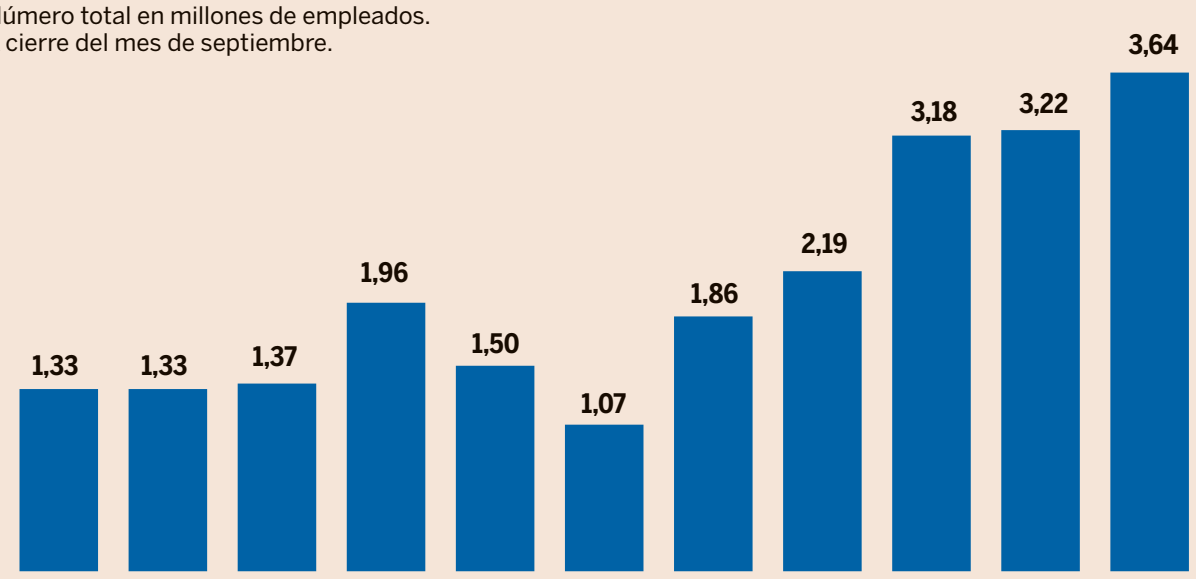
En la industrial del metal, concretamente, existen 40 convenios colectivos con efectos económicos en 2026, de los que 25 incorporan cláusula de garantía salarial vinculadas a la evolución de los precios. En este caso, son 870.000 los empleados con estas salvaguardas de los 1,3 millones con convenios colectivos.

Aumentos del 4%

Además de que estas cláusulas fuerzan subidas adicionales, la presión del contexto inflacionista se traslada a la negociación colectiva. No solo es que la subida media de los nuevos acuerdos de condiciones laborales firmados en 2026 se sitúen en el 3,6% (seis décimas por encima de la media de todos los que tienen efectos económicos este año) sino que un buen número de convenios y de trabajadores bajo su paraguas experimentan incluso aumentos retributivos mayores. Así, a mes de septiembre, 866 convenios, que afectan a 2,97 millones de trabajadores recogen subidas del 4,04% (un punto por encima de la media). Estos acuerdos de mayor volumen de subida afectan al 31% de todos los trabajadores con convenio colectivo.

TRABAJADORES CON CONVENIO PROTEGIDOS POR CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Número total en millones de empleados.
A cierre del mes de septiembre.



Expansión — Fuente: Ministerio de Trabajo

La inflación fuerza a los empresarios a pactar subidas del 4% a 2,9 millones de empleados

Los convenios firmados en 2026 cierran revalorizaciones del 3,6% de media

Medidas para contener el impacto del absentismo en las empresas

G. D. Velarde. Madrid

En un contexto de incremento de precios de producción y de costes laborales, que estrecha los márgenes empresariales, el impacto creciente del absentismo añade más presión si cabe a las cuentas de las empresas. Estas ausencias, cuando son prolongadas en tiempo generan costes económicos por los complementos salariales que incluyen los convenios para las situaciones de incapacidad temporal, que suponen 4.800 millones de euros al año según cálculos de las mutuas de accidentes de trabajo, e incluso en los casos más extremos obligan a los empleadores a llevar a cabo nuevas contrataciones. En este sentido, con un absentismo desbocado que cuesta cada año más de 33.000 millones de euros a empresas y las arcas de la Seguridad Social, los convenios colectivos comienzan a recoger medidas para minorar el impacto de las bajas laborales. Según explican desde Confemetal, ante el auge de los procesos de incapacidad temporal, algunos convenios recientes "incorporan medidas para favorecer una gestión más eficiente". Entre ellas, figuran la limitación temporal de los complementos hasta el 100% del salario, reduciendo su duración máxima a periodos de entre 100 y 200 días. También la restricción del número de procesos de incapacidad temporal que pueden generar derecho al complemento; la exclusión de determinadas mejoras a partir de la tercera baja por enfermedad común dentro de un mismo año (salvo situaciones especialmente protegidas); o la implantación de incentivos ligados a la asistencia al trabajo. "Se comienzan a incorporar herramientas dirigidas a mejorar la gestión del absentismo y de los procesos de incapacidad temporal de larga duración", explican desde la organización empresarial.



Un empleado en la planta siderúrgica de ArcelorMittal en Sestao, en 2025. VINCENT WEST (REUTERS)

El metal combate en sus convenios el avance de las bajas médicas

La mayoría limita los complementos salariales por incapacidad temporal

RAQUEL PASCUAL
Madrid

El diálogo social sobre la reforma de la gestión de las bajas laborales ha quedado paralizado tras el adelanto electoral. Ante esta situación y el continuo aumento de la incapacidad temporal, varios sectores han comenzado a actuar por su cuenta. Es el caso de la industria del metal, donde numerosos convenios provinciales han empezado a limitar los complementos salariales por incapacidad temporal que perciben los trabajadores durante una baja.

La tendencia no es exclusiva del sector metalúrgico, pero la amplitud de su negociación colectiva, que afecta a unas 220.000 empresas y a más de dos millones de trabajadores, convierte a sus convenios en un laboratorio de medidas para contener el crecimiento de las bajas.

Los convenios colectivos del metal están recortando los complementos por incapacidad temporal (IT) derivados de contingencias comunes para tratar de frenar el aumento de las bajas en un sector en el que cada día se ausentan más de 140.000 trabajadores de los 2,7 millones de ocupados que lo integran, según un estudio de Confemetal del periodo 2021-2024. El informe indica que el coste asociado a las ausencias por enfermedad común aumentó más de un 90%, hasta aproximarse a los 2.900 millones de euros en el último ejercicio del periodo analizado. Además, en 2024 se iniciaron 31 procesos de baja por cada 1.000 trabajadores del sector, frente a los 17 registrados tres años antes, un incremento del 83%.

De esta manera, la negociación colectiva de la industria y los servicios del metal está tendiendo a restringir los complementos salariales que perciben los trabajadores durante una baja, especialmente cuando esta se debe a enfermedad común. En estos casos, la ley indica actualmente que la prestación por incapacidad temporal (IT) no cubre el 100% del salario: no se cobra nada entre el primer y el tercer día; se percibe el 60% de la base reguladora (equivalente en términos generales al salario) desde el cuarto hasta el vigésimo día, y el 75% a partir del día 21. En cambio, cuando la baja deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador cobra el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al inicio de la baja.

Por este motivo, históricamente y en todos los sectores, muchos convenios colectivos recogen compensaciones salariales que, de forma habitual, complementan estas prestaciones hasta el 100% del sueldo del trabajador. Son estos complementos a los que el metal está poniendo coto, según se refleja en el análisis detallado que hace anualmente la patronal del metal Confemetal de todos sus convenios colectivos. En el caso del análisis correspondiente a 2025 (que incluye también acuerdos para 2026), la mayoría de estas normas pactadas por los empresarios y los trabajadores limitan, por ejemplo, a un periodo máximo de entre 100 y 200 días los complementos hasta el 100% del salario. Para ello, unos convenios rebajan el porcentaje de salario que complementa la empresa, y otros retrasan hacer esa compensación hasta que la baja empieza a tener una duración mayor.

Entre los ejemplos más representativos figura el convenio del metal de Burgos, que abona el 60% del salario durante los tres primeros días de baja y no complementa hasta el 100% hasta superar el día 30. En Castellón, la empresa deja de estar obligada a completar el salario a partir del día 70 de incapacidad temporal. En Ourense, el trabajador percibe el 60% del salario durante los tres primeros días de la primera baja anual por enfermedad común y no alcanza el 100% hasta transcurridos nueve meses de incapacidad temporal.

Otras fórmulas restringen el derecho al complemento cuando se acumulan varios procesos de incapacidad temporal en un mismo año. Es el caso del convenio de Málaga, que complementa al 50% los tres primeros días de enfermedad común en las dos primeras bajas del año y elimina esa mejora a partir de la tercera. En Segovia, el complemento se reduce al 75% durante los primeros quince días desde la segunda baja dentro del mismo año natural. Estos son solo algunos ejemplos de decenas de fórmulas distintas que están limitando este tipo de complementos. Pero, además, junto a estas medidas, muchos convenios mantienen los denominados complementos o premios de asistencia, concebidos para incentivar la presencia efectiva en el trabajo.

Aunque varias sentencias del Tribunal Supremo de 2025 y 2026 están estrechando mucho el margen para configurarlos. Según esta jurisprudencia, su legalidad depende no de la existencia en sí de un complemento de asistencia, sino de qué ausencias penaliza. Así, según explican fuentes de la patronal del sector, los negociadores de convenios pueden seguir vinculando esos pluses a cuestiones como la puntualidad, la ausencia de bajas injustificadas, la disponibilidad o el cumplimiento de objetivos de presencia efectiva. Pero la doctrina del Supremo considera que estos complementos no pueden ligarse a determinadas ausencias que están protegidas por la ley, como las bajas por incapacidad temporal (independientemente de cuál sea su origen, laboral o enfermedad común) u otras relacionadas con permisos de conciliación, cuidados o maternidad.

Cada día se ausentan 140.000 trabajadores del sector de los 2,7 millones de ocupados

Un plus de fomento de la asistencia no se puede vincular a la ausencia de bajas

ANDREU MISSÉ

Sacudida en las instituciones

Las protestas contra el acoso a los derechos humanos, la democracia y las condiciones de vida por la desorbitada concentración de poderes políticos y económicos alcanzan también a las instituciones.

Dos recientes decisiones europeas reflejan el efecto expansivo de las movilizaciones. La primera ha sido la concesión por el Parlamento Europeo del Premio Sájarov a la libertad de conciencia al Tribunal Penal Internacional. Un reconocimiento decisivo a un baluarte de la defensa de los derechos humanos, frontalmente hostigado por Trump.

La Eurocámara despierta. En estos momentos respaldar a los jueces, que han condenado el genocidio de Gaza, evidencia que la existencia de la Unión tiene mucho sentido.

La segunda decisión ha sido una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que supone un cambio trascendental a favor de los derechos ciudadanos ante las imperantes prácticas financieras. La resolución del 15 de octubre, de la que ha dado cumplida información este periódico, es una respuesta al uso interesado de las tecnologías por parte de las entidades financieras. Los sofisticados avances tecnológicos permiten a los bancos multiplicar sus beneficios al reducir sus plantillas y transferir los riesgos a sus clientes.

La corte europea ha resuelto que los bancos deben "devolver inmediatamente" a los clientes las cantidades sustraídas cuando han sido víctimas de fraudes por la suplantación de su identidad. El conocido phishing. La única excepción es que el cliente haya actuado de forma fraudulenta. Sorprende que la resolución se funda en una directiva de 2015.

La sentencia es relevante porque las ciberestafas inquietan mucho a los ciudadanos porque se han disparado. La Autoridad Bancaria Europea ha alertado de que su volumen en el Espacio Económico Europeo ha pasado de 3.500 millones de euros en 2023 a 4.200 millones en 2024.

La decisión de la justicia europea choca con la práctica bancaria. Los bancos se niegan a devolver el dinero por las ciberestafas al considerar que el fraude se ha producido por una "negligencia grave" del cliente. La asociación de usuarios financieros Asufin ha recordado que los consumidores soportan actualmente el 86% de las pérdidas por fraude bancario.

El tribunal precisa que eximir al banco de "su obligación de efectuar la devolución inmediata" por una negligencia grave del cliente tendría como consecuencia no solo privar al cliente de su dinero sino "también obligar al usuario a tomar la iniciativa de reclamar su derecho, en su caso ante los tribunales competentes y soportar los consiguientes inconvenientes, en particular las eventuales costas procesales".

El profesor Fernando Zunzunegui, asesor de la Comisión Europea en la nueva directiva sobre proveedores de servicios de pagos, considera que "la sentencia permite hacer una interpretación extensiva a los casos en que la operación la hace el propio cliente". Se refiere a las situaciones en las que el ciudadano "presionado por una ingeniería social muy sofisticada en la que han intervenido los bancos y las compañías de telecomunicaciones le empujan a realizar una determinada operación". Instituciones y tribunales deben ponerse las pilas para no defraudar a los ciudadanos.

Solo una quinta parte de los empleados españoles teletrabaja de forma habitual

La brecha se ensancha entre los puestos con menor responsabilidad y peores contratos

Javier Esteban MADRID.

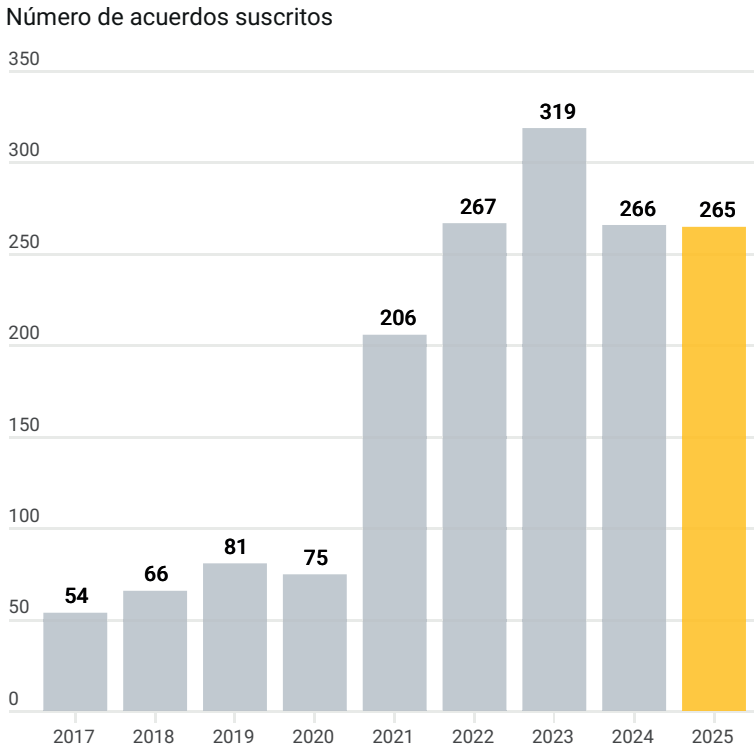
Seis años después de la pandemia, la presión de las compañías para recuperar la presencialidad, que en varios casos en España ha terminado en huelga, no ha frenado el teletrabajo, que según las estadísticas del INE se mantiene en máximos. Pero ese récord esconde una brecha mucho mayor. Según un estudio de UGT, en España serían más los empleados cuyo puesto admitiría la modalidad y siguen acudiendo a la oficina que los que ya la ejercen desde casa. Y ese margen sin usar se concentra entre quienes menos capacidad tienen para negociar sus condiciones.

Los datos proceden de la Encuesta TIC-Hogares de 2025 del INE, que recoge el informe. El 14,8% de los ocupados ha teletrabajado, unos 3,16 millones de personas. Otro 16,1%, 3,44 millones, asegura que su empleo se lo permitiría y no lo ha hecho. Es decir, el potencial del teletrabajo alcanza al 30,9% del total, pero de este volumen se aprovecha menos de la mitad, el 47,9%. Dentro de la bolsa de profesionales que podrían teletrabajar, más de 875.000 personas podrían desempeñar sus tareas íntegramente en remoto y no lo hacen ni un día.

El informe, elaborado por el Servicio de Estudios del sindicato y firmado por José Varela, su responsable de IA y Digitalización, señala que este margen desaprovechado contrasta con la valoración que hacen de esta modalidad quienes ya trabajan a distancia: le ponen una nota media de 8,9 sobre 10, más de la mitad le da la máxima puntuación y solo un 2% lo suspende.

Las empresas, en cambio, se han asentado en un modelo híbrido o de teletrabajo ocasional. Según los datos del INE recopilados por el Servicio de Estudios, aunque el 37,4% permite teletrabajar, solo el 20% de sus empleados lo hace de forma regular y la media se sitúa en 2,4 días a la semana.

El ritmo de firma de convenios para regular el trabajo se congela



Fuente: Ministerio de Trabajo y Servicios de Estudios de UGT. eE

> El 20% de los asalariados trabaja en remoto de forma regular, según los datos del INE

Quién se queda fuera

El informe desglosa por ocupaciones, contrato y jornada quién teletrabaja y quién podría hacerlo, y la comparación entre ambas cifras deja diferencias significativas dentro de cada clasificación.

Por ocupaciones, los profesionales científicos e intelectuales y los directivos son los que más se acercan a su techo, con un aprovechamiento del 55% y el 54,3%, respectivamente. Les siguen los técnicos y profesionales de nivel medio, con un 45,5%. En el extremo opuesto está el personal administrativo: un 10,7% podría hacer su trabajo íntegramente a distancia y otro 22,7%, de forma parcial, pero solo el 17,6% teletrabaja. Aprovecha así el 34,5% de su potencial, el menor de los cuatro.

En otras palabras: los jefes usan el teletrabajo mucho más que sus subordinados, con una diferencia que roza los veinte puntos porcentuales. Algo que muestra que los puestos de mayor responsabilidad tienen más margen para pactar unas condiciones más flexibles de trabajo. Una negociación que habitualmente se da a nivel individual.

Por sectores, son los especialistas en tecnologías de la información los que lideran el ranking. El 60,1% teletrabaja y otro 22,8% podría hacerlo, de modo que aprovechan el 72,5% de su margen.

Pero también el tipo de contrato también marca distancias. Los asalariados indefinidos aprovechan el 47,8% de su potencial en remoto y los temporales, el 31,2%. Solo el 5,4% de estos últimos teletrabaja, cuando otro 11,9% podría hacerlo. Por jornada, quienes trabajan a tiempo completo aprovechan la mitad de su margen y los empleados a tiempo parcial, el 28,8%.

De nuevo, se repite una brecha que vimos con los directivos, aunque en este caso no responde a la jerarquía, sino a la antigüedad y rol en la empresa. Aquellos más integrados en el núcleo de la organización, y que suelen tener contratos indefinidos, obtienen condiciones más ventajosas.

Ese margen de teletrabajo sin materializar ayuda a entender por qué el récord convive con un retroceso frente a los socios comunitarios. En 2019, el teletrabajo alcanzaba al 8,3% de los ocupados en España y al 14,4% en la media de la UE, y el país ocupaba el puesto 21 de 33. En 2025, la diferencia se ha ampliado hasta los 7,3 puntos y España ha bajado al puesto 22.

El peso de la hostelería, el comercio y otros servicios presenciales suele señalarse como la causa. El techo que marca la encuesta del INE relativiza ese argumento. Aunque el 69,1% de los ocupados declara que su empleo no le permite teletrabajar, el potencial restante bastaría para situar a España por encima de la media europea.

UGT atribuye la presencialidad a la "cultura controladora"

J.E. MADRID.

Pese a que España alcanza cifras récord en el teletrabajo, sigue por detrás de la media europea. Sin embargo, aunque la hostelería, el comercio y otros servicios presenciales suele señalarse como la causa, UGT añade que Portugal y Malta, también muy dependientes del turismo, superan a España en cinco y once puntos, respectivamente.

El sindicato achaca este freno en el teletrabajo a "la cultura presencialista y controladora de una parte de los mandos intermedios y de la alta dirección". Aunque la encuesta del INE no pregunta por las causas de que quien quiere teletrabajar no pueda hacerlo, como las preferencias personales o que existen empleos que solo admiten el trabajo a distancia en parte de la jornada. En este sentido, es relevante el caso de los autónomos, que no tienen este tipo de restricciones porque no tienen jefes. Pero aprovechan el 53,6% de su potencial, una cifra próxima a la de los asalariados indefinidos.

Aun así, UGT defiende el papel de la negociación colectiva para que todos los trabajadores que lo deseen y puedan accedan a esta modalidad. Según los datos del Ministerio de Trabajo que recoge el informe, los convenios con cláusulas sobre teletrabajo han pasado de 54 en 2017 a 265 en 2025, el 20,5% del total, con 1,23 millones de trabajadores afectados. UGT reclama que el próximo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) lo incluya como materia obligada.

La expansión no ha sido lineal. Hasta la pandemia, la cifra apenas se movió entre 54 y 81 convenios al año. En 2021 saltó a 206 y en 2023 alcanzó su máximo, con 319 convenios y 1,49 millones de trabajadores, en plena presión empresarial para recuperar la presencialidad. Pero después, bajó.

El metal acuerda subidas salariales del 4,34% en los convenios de 2026

Los acuerdos de este año dan cobertura a más de 220.000 trabajadores

N.C. MADRID.

Ante el fuerte incremento de los precios, derivado del conflicto en Oriente Medio, el sector del metal está prácticamente igualando a la inflación en los acuerdos suscritos en los primeros diez meses de este año. De acuerdo con los datos compartidos por Confemetal, los 15 convenios colectivos que se han firmado en 2026 en el sector del metal recogen subidas salariales medias del 4,34%, por encima del dato medio del IPC (3,8%) y cercano a la cifra más alta de este indicador, registrada en el mes de septiembre (4,9%).

La patronal integrada en CEOE explica que la negociación colectiva del sector mantiene una tendencia de protección de las rentas de los trabajadores mediante incrementos salariales y mecanismos de revisión vinculados a la evolución de los precios., de manera que los acuerdos suscritos a lo largo del año conceden esta garantía a 220.000 trabajadores.

También existen otros 40 convenios colectivos del metal con efectos económicos , es decir, firmados en años anteriores y que se siguen aplicando, de los que 25 incorporan cláusulas de garantía salarial ligadas a la inflación, que afectan a unos 870.000 trabajadores de la industria y los servicios del metal, permitiendo revisar automáticamente las tablas salariales cuando el aumento de los precios supere las subidas pactadas.

La organización empresarial destaca que estos mecanismos suelen traducirse en incrementos adicionales de hasta un punto porcentual o en la compensación del diferencial respecto al encarecimiento de la cesta de la compra, reforzando así la capacidad adquisitiva de los empleados. En 2025 el incremento salarial medio ponderado alcanzó el 3,4% en la industria y los servicios del metal y el 3% en el comercio del metal, teniendo en cuenta tanto las subidas salariales como las reducciones de jornada pactadas.

Se trata de unas cifras relevantes, en tanto que el metal constituye uno de los sectores con más peso en la econoía española, al reunir a unas 220000 empresas y dar empleo a más de dos millones de trabajadores. Según trasladan fuentes empresariales, tratará de renovar el acuerdo nacional al inicio de 2027.

Las pensiones privadas se estancan en pleno debate sobre el sistema público

El País Vasco, Suecia o el Reino Unido tienen casos de éxito de fórmulas de ahorro complementario para la jubilación que llegan a todos los trabajadores

MIGUEL M. MENDIETA
Madrid

Las pensiones han vuelto al centro del debate político tras las declaraciones de varios dirigentes del PP y Vox que cuestionan la sostenibilidad del sistema público actual, y apuntan a posibles reformas que reforzarían los mecanismos de ahorro complementario. Es decir, las pensiones privadas, de las que son titulares ocho millones de personas en España, sumando productos individuales y colectivos. Se trata de un instrumento que, en campaña, es un anatema para la mayoría de los partidos de izquierdas. Y para los de derechas, la fórmula que puede solucionar el gran desafío que plantea el envejecimiento. La realidad es algo más sutil: el Gobierno de coalición lleva años intentando fomentar un sistema de pensiones privado complementario, a través de planes empresariales, pero sin éxito. Los planes individuales, por su parte, arrojan resultados modestos.

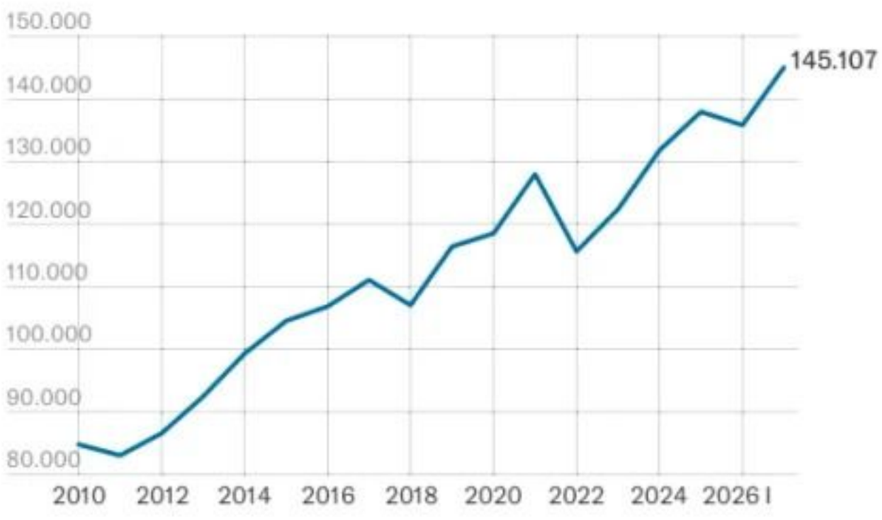
En España hay ahorrados 145.000 millones de euros en planes de pensiones que invierten en bonos y acciones. Un 70% de ese patrimonio está en planes individuales y el resto en planes colectivos, que algunas grandes empresas y administraciones públicas han creado y financiado desde hace décadas.

Las grandes cifras esconden un fracaso. El volumen ahorrado a través de estos planes es bajo, en términos *per capita* y en comparación con otros países. Y, en los últimos seis años, sale más dinero del que entra. Los trabajadores del *baby boom* que se jubilan retiran más capital del que llega mediante nuevas aportaciones. Si el volumen global ha crecido levemente, solo es porque la Bolsa ha subido y revalorizado el dinero previamente invertido.

El Ejecutivo de Pedro Sánchez ha tratado de promover las pensiones de empresas a la vez que desincentivaba los planes individuales, que siempre han sido los más extendidos. Así, para estos últimos se fijó un máximo de aportación con derecho a deducción fiscal de 1.500 euros al año, mientras que en los planes de pensiones colectivos se mantiene el tope de 8.000 euros.

La lógica de esta medida es que los primeros son utilizados por los patrimonios más altos para optimizar su factura fiscal, ya que el beneficio tributario es mayor cuanto más alto es el sueldo. Se trata de una ventaja fiscal regresiva que aumenta la desigualdad. Un estudio de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef) señalaba, además, que la mayor parte del beneficio fiscal queda absorbido por las comisiones que aplica la banca por gestionar estos planes. La medida ha sido ampliamente criticada desde el sector financiero. Santiago Satrústegui, presidente de la firma Abante Asesores, considera: "Habría que volver a subir el límite a los 8.000 euros, porque han sido incapaces de incentivar los planes de empleo".

Evolución del patrimonio en planes de pensiones de España
En millones de euros



Fuente: Inverco. Incluye los individuales y los de empresa

Los planes de pensiones individuales pierden cuentas en casi toda España
Variación del número de cuentas de partícipes entre 2024 y 2025

Comunidad	2024	2025	% variación
Baleares	176.781	178.694	1,08
País Vasco*	55.595	55.789	0,35
Cantabria	78.104	78.234	0,17
Cataluña	1.416.520	1.408.812	-0,54
Aragón	283.007	281.125	-0,67
Canarias	311.842	309.217	-0,84
C.-La Mancha	267.208	264.819	-0,89
Navarra	105.489	104.478	-0,96
Madrid	1.334.963	1.319.808	-1,14
Andalucía	1.118.103	1.104.658	-1,2
Valencia	749.271	739.848	-1,26
Castilla y León	441.375	435.700	-1,29
Murcia	232.768	229.214	-1,53
Asturias	127.297	125.340	-1,54
Galicia	383.360	376.208	-1,87
La Rioja	64.330	62.913	-2,2
Extremadura	141.433	138.195	-2,29
Ceuta	11.912	11.543	-3,1
Melilla	12.181	11.775	-3,33

* No incluye EPSV

Fuente: Observatorio INVERCO. Distribución Planes de Pensiones Sistema Individual. 2025

EL PAÍS

Así, con José Luis Escrivá —hoy gobernador del Banco de España— al mando del Ministerio de Seguridad Social, se trató de fomentar los planes colectivos creando nuevas figuras, como los planes simplificados para autónomos, de escaso recorrido; el plan de pensiones sectorial, que solo ha cuajado en el ámbito de la construcción, y un macrofondo de pensiones, que lleva años totalmente encallado. Estas iniciativas aspiran a facilitar que los convenios colectivos, de empresas, pero sobre todo sectoriales, incluyan cláusulas por las que parte del salario se destine a planes de pensiones. De este modo, el complemento para la jubilación llega a todas las capas salariales, y los empleados construyen su colchón para la jubilación desde que empiezan a cotizar, y no cuando ven la edad de retiro cerca.

En la mayoría de los países europeos coexisten la pensión pública junto con los sistemas de empleo y mecanismos de ahorro individual. Uno de los casos de éxito más celebrados es el del Reino Unido, donde se introdujo en 2012 el sistema Nest, por el que todos los trabajadores británicos tienen la opción de recibir una parte de su sueldo en forma de plan de pensiones. Aunque un empleado puede decidir salirse y cobrar todo en efectivo, la inmensa mayoría se queda. El modelo cubre ya a 14 millones de personas y tiene acumulados 50.000 millones de libras (60.000 millones de euros). En la actualidad, la empresa aporta un 3% del sueldo al plan cada año, el trabajador un 4% y el Estado un 1%, por lo que se llega al 8% anual. Si el empleado opta por salir, solo pierde las aportaciones del Gobierno y de su empleador. Solo uno de cada 10 decide abandonar este modelo.

En gran parte de Europa coexiste la pensión pública con otras individuales

Euskadi tiene el triple de dinero 'per capita' en planes privados que el resto de España

Dentro de España, el ejemplo más desarrollado de previsión social complementaria se encuentra en el País Vasco. Allí, se ha acumulado el triple de dinero *per capita* en pensiones privadas que en el resto de España. En Euskadi, los planes de pensiones se denominan Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV), tienen una gran implantación y un patrimonio agregado de 33.000 millones de euros. Son casi 34.000 euros por cada socio, mientras que en España, los pocos dueños de planes individuales solo tienen 13.000 euros ahorrados de media. El desarrollo de las EPSV se explica por la tradición sindical y de negociación colectiva, el peso de las cooperativas y grandes empresas industriales y un apoyo político transversal a este tipo de fórmulas.

Virginia Oregi, que durante años dirigió una de las EPSV más exitosas, Geroa, explica que "en el País Vasco no había un régimen jurídico o fiscal especial, era todo prácticamente igual que en el resto de España, pero sí que había un consenso para impulsar un ahorro para la jubilación vinculado a la negociación colectiva".

España basa su protección tras la jubilación en el denominado primer pilar: las pensiones públicas. Las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las prestaciones de los jubilados actuales. Se trata de un modelo de solidaridad intergeneracional que sigue siendo el principal mecanismo de protección social en la mayor parte de Europa, pero cuya sostenibilidad se ve amenazada por la demografía: cada vez hay más jubilados que trabajadores en activo y con una pensión cada vez más alta.

Precampaña

La precampaña electoral ha puesto de nuevo sobre la mesa si el sistema de reparto, que constituye la base de la jubilación pública en España, debe complementarse con mecanismos de capitalización similares a los existentes en otros países europeos. Con el modelo actual, los pensionistas cobran cada año del dinero que aportan a la Seguridad Social los trabajadores —por eso se habla de sistema de reparto—, más una aportación con cargo a deuda y a los Presupuestos Generales del Estado, para cubrir ciertas partidas. En cambio, los sistemas basados en la capitalización responden a una lógica diferente. Las aportaciones durante la vida laboral se acumulan en cuentas individuales o colectivas que se invierten en activos financieros. La pensión futura depende del ahorro acumulado y de la rentabilidad obtenida a lo largo de los años. ¿El caso más famoso? El modelo que el dictador Augusto Pinochet instauró en Chile en 1981. Los críticos advierten de que las pensiones quedan al albur de los mercados financieros, como ocurrió en el caso chileno, con prestaciones, además, de baja cuantía media.

En Suecia se ha desarrollado un sistema público híbrido denominado cuentas nocionales. Es un modelo de reparto, como el español, con la peculiaridad de que cada trabajador tiene una cuenta individual "virtual", donde puede ver cuánto dinero ha acumulado con sus aportaciones.

Durante las campañas electorales es cuando más se debate sobre pensiones, aunque casi siempre basándose en prejuicios y temores. Expertos mundiales como Pablo Antolín, de la OCDE, llevan años pidiendo que, desde el consenso del Pacto de Toledo, se acuerden las modificaciones necesarias para fortalecer el sistema. Pero ahora las encuestas mandan y las pensiones vuelven a ser un arma arrojadiza.

FÓRMULAS PARA FOMENTAR EL AHORRO JUBILACIÓN

¿Es posible que los planes de pensiones sean

MODELO BRITÁNICO/ Gestoras, aseguradoras, patronal, sindicatos y gobiernos buscan un pacto para perfilar un sistema efectivo

E. del Pozo. Madrid

El debate sobre las pensiones privadas vuelve a estar encima de la mesa tras la convocatoria de elecciones generales para el próximo 29 de noviembre.

La controversia tiene varias aristas e intereses contrapuestos que llevan años sin lograr un punto de encuentro efectivo, independiente del color del Gobierno en cada momento.

La posibilidad de acuerdo entre las partes solo se puede atisbar a través de un consenso político y social, algo que está a años luz de darse en España y que tampoco es muy previsible tras las elecciones, gane quien gane.

Las gestoras de pensiones y las aseguradoras son la parte más activa en un escenario en el que sindicatos y empresas tienen un papel determinante igual que el Estado y el Ejecutivo de turno.

La adhesión obligatoria (*autoenrollment*) de todos los trabajadores a un plan de pensiones de empleo, el modelo implantando en Reino Unido e Irlanda, se ha hecho hueco en las reivindicaciones más recientes de gestoras y aseguradoras.

Pero no es la única alternativa propuesta por la parte privada para configurar un pilar complementario al sistema público de pensiones.

Foco

Las entidades llevan décadas poniendo el foco en los esquemas implantados en otros países. La mochila austriaca, el modelo sueco, con su sobre naranja; o la alternativa chilena son algunos referentes señalados, sin olvidarse de las EPSV (entidades de previsión voluntaria) del País Vasco, que cuentan con mejor fiscalidad y mayores aportaciones. Su penetración entre los trabajadores es mayor que la de los planes de pensiones en el resto del Estado entre otras cosas por su mayor tradición en el mundo de las cooperativas y su cultura de negociación colectiva.

Las gestoras a través de Inverco y las compañías de seguros a través de Unespa son inasequibles al desaliento en su empeño por ampliar la actividad de su negocio, ante lo que consideran la imposibilidad de mantener en el futuro las actuales pensiones públicas.

PREVISIÓN COMPLEMENTARIA A LA PENSIÓN PÚBLICA POR PAÍSES

- Adhesión obligatoria para los empleados
- Convenio colectivo/sectorial
- Contribución obligatoria del empresario

1 Reino Unido
- Agrupa al 90% de la población trabajadora. El 10% se ha dado de baja.
- Es posible salir en cualquier momento y volver a entrar cada tres año.

2 Irlanda
- Seis meses de permanencia obligatoria y posibilidad de volver al sistema cada dos años.

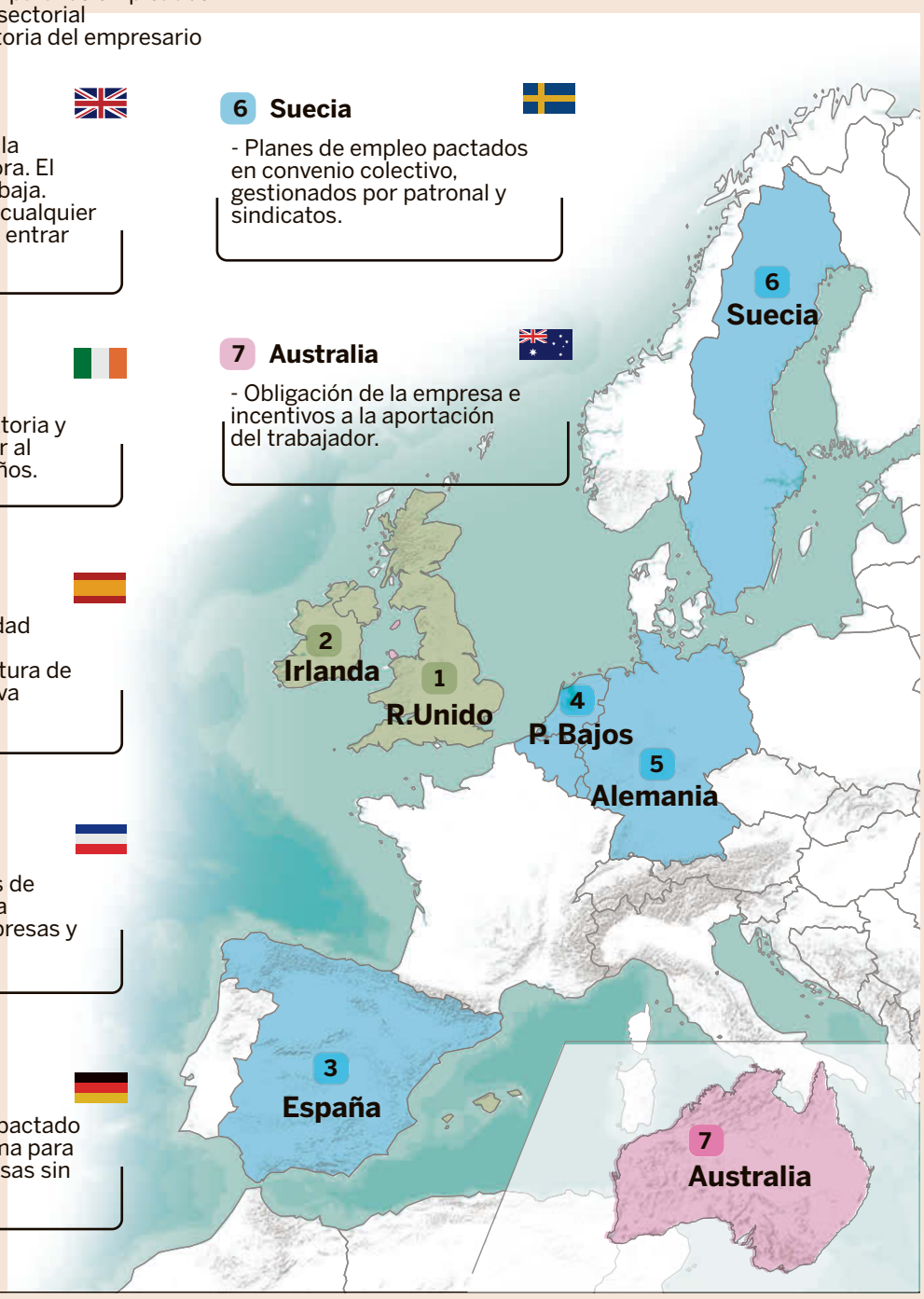
3 España
- País Vasco: fiscalidad favorable, tradición cooperativista y cultura de negociación colectiva sectorial.

4 Países Bajos
- Fondos sectoriales de adhesión obligatoria pactados entre empresas y sindicatos.

5 Alemania
Modelo de empleo pactado en convenio. Reforma para extenderlo a empresas sin convenio.

6 Suecia
- Planes de empleo pactados en convenio colectivo, gestionados por patronal y sindicatos.

7 Australia
- Obligación de la empresa e incentivos a la aportación del trabajador.



Expansión

Fuente: Informe 'Alternativas en el Pilar II desde una perspectiva internacional' del Grupo Mutua

Encaje constitucional

La Constitución española establece en su artículo 41 el carácter libre de las prestaciones complementarias a la pensión pública. Esto choca con la adscripción automática para todos los trabajadores, incluida en el *autoenrollment*. "Es por tanto clave que el sistema ofrezca una salida voluntaria que "sea efectiva", apunta Grupo Mutua en su informe "Alternativas en el pilar II desde una perspectiva internacional".

El modelo británico permite la retirada voluntaria de los trabajadores del sistema, algo que hace alrededor del 10% de este colectivo.

La adscripción automática es el punto de partida para impulsar la previsión complementaria, pero debería adaptarse a la situación española.

La propuesta incluida en el informe de Mutua apunta a una aportación (porcentaje sobre el salario) inicial reducida para "favorecer la aceptación del sistema, especialmente para los salarios bajos", que deberían contar con un "refuerzo de los incentivos, evitando que las limitaciones de renta disminuyan su participación en el sistema".

La propuesta señala que los incentivos fiscales se adapten al nivel de renta y al tamaño de cada empresa.

En definitiva, el *autoenrollment* es un punto de partida, pero no una solución suficiente por sí sola.

CCOO considera "interesante" el sistema británico de adscripción automática

Desde la Administración, de diferentes signo político, se han reducido año tras año las vías de desarrollo de esta actividad, con cancelación de aportaciones a los empleados públicos y límites al ahorro y a sus beneficios fiscales a los particulares.

En paralelo, se han ampliado los incentivos a las pensiones de empleo por considerar que son las que pueden llegar a más población, pero la respuesta de este colectivo es muy moderada.

Son los sindicatos, con CCOO como el más activo, y CEOE, quienes tienen la llave para que el eterno debate de la previsión social complementaria salga del día de la marmota en el que lleva instalado desde hace décadas. "Así llevamos año, tras año, tras año" dijo Olimpia del Águila, responsable de seguridad social e igualdad del departamento de empleo, protección social e igualdad de CEOE, en el II Observatorio de Pensiones Grupo Mutua, celebrado el jueves pasado.

La posición de la Unión Europea a favor de estos mecanismos de previsión social complementaria puede ayudar a salir de este bucle, afirmó Ángel Martínez Aldama, presidente de Inverco, en este encuentro.

Carlos Bravo, secretario de políticas públicas y seguridad social de CCOO, dejó la puerta abierta al modelo británico de adhesión automática, que calificó de "interesante" y del que dijo que "podría dar juego" en su intervención en este encuentro.

CEOE no quiere aumentar los costes de las empresas con la previsión complementaria

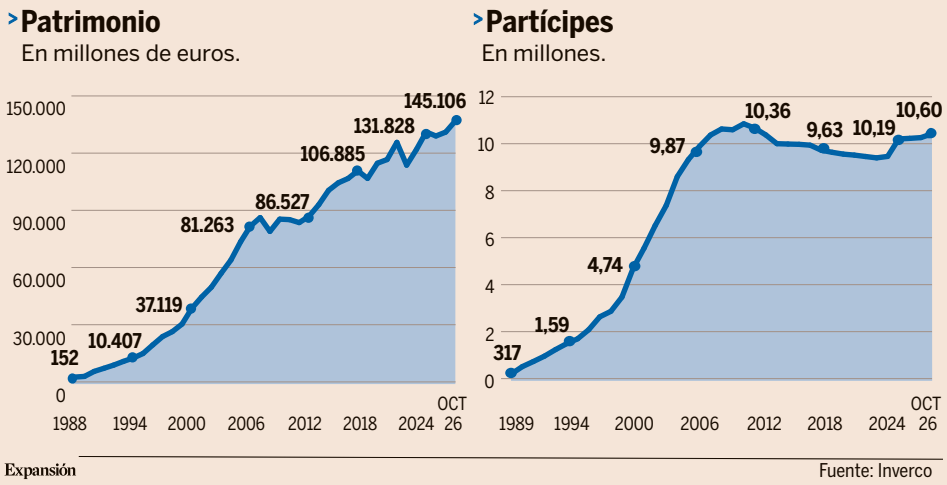
Este modelo fija una aportación total del 8% del salario a los planes de pensiones de empleo que se distribuye entre un 4% por parte del empleado, un 3% de la empresa y un 1% del Estado.

El representante de CCOO apostilló que para calibrar la situación hay que tener en cuenta que Reino Unido, Irlanda y Australia, que también cuenta con pensiones privadas obligatorias para los trabajadores, tienen una tasa de sustitución (porcentaje que supone la prestación de jubilación sobre el último salario) de entre el 29% y el 34% muy

obligatorios?

de previsión que complemente la pensión pública.

EVOLUCIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES



Expansión

Fuente: Inverco

inferior a la española, que supera el 70%.

La implantación de la adhesión obligatoria debe contar con el visto bueno de los empresarios y para CEOE, el *autoenrollment* ya está incorporado en España a través de la negociación colectiva. "Es una forma de superar la dificultad de adscribir obligatoriamente a los empleados a un plan de pensiones", ya que la Constitución española dice que las pensiones complementarias serán libres, "pero somos libres de pactar a través de la negociación colectiva la adscripción de nuestras empresas y trabajadores de un sector" (ver información adjunta).

No obstante, la representante de los empresarios, se mostró reticente a aumentar el coste que el *autoenrollment* supone para las empresas, porque "no se puede hacer más caro el mantenimiento de los puestos de trabajo".

Espejos

Como si de un juego de espejos se tratara, los sindicatos tampoco están por la labor de que la aportación de los trabajadores se detraiga de su nómina, en su opinión debe ser adicional: un nuevo salario diferido.

Cada parte defiende sus intereses y en esta línea Ángel Martínez Aldama, presidente de Inverco propuso en que se ordene la obligatoriedad de las pensiones privadas en aras de preservar de la salud financiera de la población igual que en su día se prohibió el consumo de tabaco en determinados espacios para proteger la salud de los ciudadanos o, en la misma línea, se implantó la retirada de los puntos del carnet de conducir para tratar de reducir los accidentes de tráfico.

Los planes gestionan 145.106 millones

Los planes de pensiones gestionaban 145.106 millones, al cierre de junio pasado. De ellos, 102.680 millones son patrimonio de los productos de particulares y asociados y los restantes 42.421 millones están colocados en fondos de empleo, según datos de Inverco.
Las cuentas de partícipes totales suman 10,6 millones: 7,23 millones de particulares y asociados, y 3,33 millones de planes de pensiones de empleo.
Los productos individuales recortaron su aportación y su beneficio fiscal de 8.000 euros anuales a 2.000 euros en 2021, y 1.500 en 2022.
El tope para los trabajadores es de 5.750 euros anuales.

Reivindicaciones aparte, lo que parece claro es que la última reforma de las pensiones privadas, impulsada en 2022 por el actual gobernador del Banco de España y ex ministro de Inclusión y Seguridad Social y Migraciones, no ha funcionado.

Se lanzó sin acuerdo con las partes implicadas y aunque el objetivo de extender la previsión social complementaria a todos los trabajadores fuera compartido, no lo era el camino para lograrlo.

"Después de 16 años de parálisis absoluta del sector, en 2022 se abrió una ventana de oportunidad", señala Bravo que apunta, no obstante, a deficiencias en el planteamiento inicial.

En su opinión, en el fracaso de esta iniciativa "hay una responsabilidad compartida del legislador, de los interlocutores sociales y del sector".

El Gobierno lanzó el proyecto "sin consenso interno" entre el ministerio de Escrivá y el de Hacienda y "por lo tanto con la falta de acompañamiento con medidas fiscales" sostiene.

Incongruencia

Además, añadió Bravo, la reforma nace con el objetivo de impulsar la previsión social entre los funcionarios y los autónomos. En el primer caso, se da la "incongruencia de que la Administración no ha habilitado las aportaciones al sector público", suspendidas desde la crisis financiera.

En paralelo, dijo, los autónomos no están aprovechando los incentivos fiscales que da la reforma a sus aportaciones a pensiones. "Yo creo que aquí hay un interés por parte de los comercializadores de estos productos que prefieren retener en el tercer pilar a este colectivo, con retornos más altos que en los planes de pensiones simplificados".

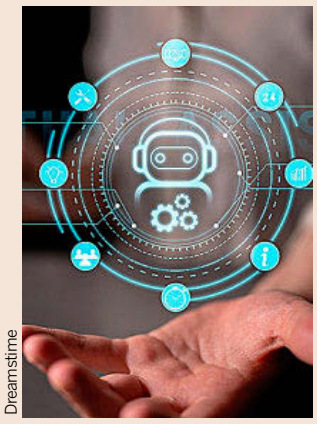
En el reparto de responsabilidades, Comisiones Obreras reconoce que sindicatos y patronal no están analizando la implantación de pensiones complementarias en la negociación colectiva, a excepción del sector de la construcción, "un hito con el que estamos encantados".

La IA supera al cambio climático como primer riesgo global en seguros

Mamen Ponce de León. Madrid

La inteligencia artificial (IA) y el *big data* se han situado por primera vez por delante del cambio climático en la clasificación de las mayores amenazas para la sociedad identificadas por los expertos en seguros en el Future risks report 2026, elaborado por AXA. La incorporación al ránking de las tensiones entre generaciones es otra de las grandes novedades del informe.

Desde hace 13 años la aseguradora francesa analiza los peligros emergentes que tienen capacidad de transformar el panorama social en los próximos cinco a diez años. En la nueva edición, publicada hace pocos días, los autores del estudio se han basado en los resultados de una encuesta realizada por Ipsos a 4.345 profesionales del seguro de 62 países y a 24.000 ciudadanos de 19 países.



Dreamstime

La IA y sus riesgos se han convertido en la mayor amenaza.

El sondeo identifica por primera vez en la serie que la IA y los riesgos derivados de la utilización de grandes bolsas de datos se han convertido en la mayor amenaza, según el criterio de los expertos.

En este punto se constata una importante discrepancia respecto a la percepción de la población en general, que sigue apuntando al cambio climático como el peor peligro, aunque la preocupación por la IA ha pasado a ocupar el segundo puesto para este grupo, desde el séptimo en el que estaba el año pasado.

Con respecto a las tensiones intergeneracionales, un nuevo apartado en el informe de AXA, el 59% de los ciudadanos afirma haber percibido choques entre grupos de edad. Y hasta un 46% considera que las nuevas generaciones disfrutarán de una calidad de vida inferior.



JUAN F. JIMENO

«A este ritmo España tardará 40 años en llegar a la renta media europea»

El presidente del Consejo de la Productividad de España advierte de que los datos manejados hasta ahora por el Gobierno y él mismo son «un espejismo». «Tras la revisión del INE la productividad sólo crece un 0,4%, menos que la pasada década»





CARLOS SEGOVIA

Fue el actual vicepresidente primero, Carlos Cuerpo, el que llevó en 2024 al economista Juan Francisco Jimeno (Jaén, 1962) al Consejo de la Productividad de España, organismo asesor del Estado cuya creación fue reclamada por la Comisión Europea.

Pregunta. ¿Cuál es la situación de la productividad en España tras los últimos datos del INE?

Respuesta. Estamos en una nueva desaceleración de la productividad. Pensábamos que la productividad por hora estaba creciendo a tasas cercanas al 1% anual, pero, tras las últimas revisiones de la contabilidad nacional del INE, es la mitad.

P. Pero los datos oficiales que daba el INE y el Ministerio de Economía hasta ahora eran del doble con repunte...

R. Ya, pero toda la historia del repunte y del cambio estructural parece, por ahora, más un espejismo que una realidad consolidada.

P. Entonces, ¿crece la productividad menos aún que en la pasada década?

R. Así es. La tasa anual media de crecimiento de la productividad por hora para el período 2014-2019 fue del 0,5%, pero es que ahora, tras la revisión del INE, el crecimiento en el período 2022-2026 es del 0,4%.

P. ¿Tendrá que cambiar el ministro Carlos Cuerpo lo que ha venido diciendo del crecimiento de la productividad?

R. Supongo que el ministro se basaba en los datos anteriores y que todavía no ha actualizado su mensaje. El Ministerio podrá argumentar que la productividad sigue creciendo con empleo, lo cual es positivo. Pero no podrá cambiar la lectura de los datos: si el INE indica un crecimiento menor del previsto, el mensaje tendrá que acomodarse a esa realidad.

P. También deberá cambiar el Consejo de Productividad de España lo que decía en su primer informe del pasado marzo, ¿no?

R. En el Consejo somos 17 personas y tendremos que revisar el primer informe y adaptar el mensaje a los nuevos datos. Yo sigo la máxima atribuida a Keynes: cuando cambian los datos, cambio de opinión. Si el INE dice que la productividad está creciendo por debajo de lo que pensábamos, habrá que adaptar la lectura. Además, la perspectiva de que el informe se publique fuera del actual contexto electoral, después de las elecciones, nos permitirá ser más directos o, si se quiere, políticamente incorrectos.

P. ¿Tiene el Consejo independencia del Ministerio?

R. Somos completamente autónomos a la hora de decidir qué tratamos, cómo organizamos las reuniones y qué escribimos. A veces recibimos consultas o sugerencias, como ocurrió con el llamado Régimen 20, pero no instrucciones sobre el contenido de nuestros informes. Lo que sí somos es funcionalmente dependientes del Ministerio de Economía porque el Consejo no tiene personalidad jurídica ni recursos propios. Se creó por decreto como un órgano asesor, sin reconocimiento institucional como organismo autónomo y sin presupuesto.

P. En otros países europeos no hay esa falta de medios...

R. Yo estoy muy contento con la composición y con la capacidad del grupo, pero dar esa responsabilidad sin recursos no es la mejor manera de diseñar una institución. Mi mandato termina en tres años y confío en que para entonces podamos tener un Consejo mejor dotado y mejor diseñado.

P. ¿Por qué es tan importante aumentar la productividad?

R. Porque es lo que permite que crezca la renta per cápita. Casi todos los elementos de bienestar –esperanza de vida, nivel educativo, satisfacción declarada en encuestas– están positivamente correlacionados con la renta per cápita. Además, los recursos públicos provienen de lo que se produce. En nuestro primer informe pusimos un ejemplo: si la productividad por ocupado en España fuera un 10% mayor, con la misma presión fiscal el sector público dispondría de unos 60.000 millones de euros adicionales. Esa cantidad sería suficiente, aproximadamente, para cubrir el déficit contributivo de las pensiones y liberar recursos para infraestructuras, defensa, educación u otras políticas necesarias. Sin mejorar la productividad, no podemos aspirar a una mejor calidad de vida. Hay algunas señales positivas, pero insuficientes.

P. ¿Qué señales?

R. La productividad total de los factores –que mide la producción en relación con todos los recursos utilizados: capital, trabajo y demás– ha tenido un repunte notable. Pero llega después de un periodo, entre 1995 y 2014, en el que hubo crecimientos negativos por un modelo muy distorsionado, muy sesgado hacia la construcción, en el que el crédito y los recursos se asignaban con criterios poco eficientes. Mejorar eso no era difícil. Lamentablemente, los avances siguen siendo modestos.

P. ¿Qué implica que la productividad crezca a un ritmo del 0,4%?

R. Implica que la productividad por hora puede permanecer estancada durante mucho tiempo. A esa velocidad, necesitaríamos unos 140 años para duplicar la productividad. Además, en un contexto demográfico en el que la población en edad de trabajar disminuirá en relación con la población total, la renta per cápita tampoco crecería. De hecho, entre 2030 y 2050, e incluso más allá, podría disminuir si no cambia la tendencia.

P. ¿Para cuándo el viejo sueño de converger con la renta media europea?

R. Necesitaríamos crecimientos de productividad bastante superiores a los actuales. Es cierto que la baja productividad es un problema europeo, no solo español, y que ahora estamos creciendo ligeramente más que Francia, Alemania o Italia, pero seguimos estando alrededor de un 10% por debajo de la renta media de la Unión Europea. Al ritmo actual, España tendrá que esperar 40 o 50 años para alcanzar la renta per cápita europea. Si queremos converger antes, hay que acelerar la productividad. Un crecimiento anual del 2% de la productividad fue habitual históricamente desde la Revolución Industrial hasta finales del siglo XX, pero no ahora.

P. ¿Cómo es posible esta pérdida de fuelle en la productividad tras recibir 100.000 millones de fondos europeos?

R. Es que todavía no tenemos una idea muy clara de cómo se han implementado esos fondos. Las cifras macro sugieren que la inversión privada sigue siendo plana y lo que ha aumentado fundamentalmente es la inversión pública. No se ha hecho una evaluación rigurosa de cómo se han gastado los fondos, ni de si han cambiado la composición del capital empresarial hacia activos más productivos o intangibles. No existe, ni desde el Ministerio de Economía ni desde la Oficina Económica del Presidente del Gobierno, un mapa que caracterice cuánto se ha invertido, dónde y en qué activos. No es lo mismo construir un carril bici o instalar paneles solares en un edificio público que realizar inversiones productivas.

P. ¿Qué otros factores pueden estar frenando la productividad?

R. El problema principal es la baja inversión. Las empresas han invertido poco, aunque sí han aumentado la inversión en activos intangibles en coherencia con el desarrollo tecnológico y la inteligencia artificial. La productividad es un concepto sencillo de formular, pero muy complejo de operar. Primero, es difícil de medir; por ejemplo, medir las horas efectivamente trabajadas ya plantea problemas. Además, depende de complementariedades: de nada sirve que las empresas inviertan en capital si los trabajadores no tienen las cualificaciones necesarias para utilizarlo, o si la dirección no sabe organizar capital y trabajo. Y, al contrario, de nada sirve tener trabajadores muy formados si no hay inversión suficiente en los sectores donde pueden aplicar sus conocimientos. Por eso muchos profesionales cualificados acaban emigrando. No hay una única palanca: hacen falta muchas.

P. ¿Y qué efecto tiene el absentismo?

R. El absentismo genera una brecha entre la productividad por hora y la productividad por ocupado. Si alguien trabaja menos horas, aunque su productividad horaria se mantenga, su productividad por ocupado y su salario no crecerán al mismo ritmo. En España se ha detectado una reducción importante de las horas trabajadas, atribuible tanto al absentismo como al ausentismo, que son cosas distintas. El

RETO

«Si no hacemos nada la renta per cápita puede bajar hasta 2050»

SMI

«Una subida excesiva deja a los jóvenes fuera del mercado laboral»

FONDOS UE

«La inversión privada sigue plana. Lo que sube es la pública»



ÁNGEL NAVARRETE

absentismo se refiere a bajas o impedimentos para trabajar; el ausentismo, a no ir a trabajar pudiendo hacerlo.

P. ¿Cuánto puede subir el Gobierno el salario mínimo interprofesional sin efectos contraproducentes?

R. Es razonable que suba en línea con el coste de la vida. Si la inflación es del 3%, lo razonable es que crezca al menos un 3%. Pero en España hay una gran heterogeneidad empresarial y territorial. Un salario mínimo de 1.200 euros al mes puede ser claramente insuficiente en Madrid, pero estar muy cerca del salario mediano en una provincia como Jaén. Un incremento que no tenga en cuenta esa diversidad territorial puede tener efectos negativos.

P. Entonces, con una inflación prevista del 3,5% y un crecimiento de la productividad del 0,4%, ¿cuál sería el límite razonable?

R. Aproximadamente un 4%, pero hay que tener mucho cuidado con la heterogeneidad. En algunos sectores puede ser poco y en otros demasiado. Para los jóvenes, en determinadas ocupaciones y niveles educativos, un salario mínimo excesivo puede mantenerlos fuera del mercado laboral.

P. De las cifras del FMI se desprende que en España los costes laborales están creciendo más que la productividad. ¿A dónde nos lleva eso?

R. A un problema de competitividad. Los costes laborales no están creciendo de forma excesiva, aunque quizá sí los no salariales –cotizaciones sociales e impuestos asociados al trabajo–, pero no creo que la brecha sea importante por ahora. Es verdad que antes si se subía el SMI se permitía compensar el aumento reduciendo complementos salariales, pero eso al Ministerio de Trabajo no le gusta y lo que aumente ahora sí puede aumentar los costes laborales.

50.000 euros al mes para 45 funcionarios sin plaza

Una promoción de inspectores de Trabajo lleva casi dos años esperando destino tras aprobar una oposición y la formación

CRISTINA ALONSO MADRID

El Estado está gastando 50.000 euros al mes desde hace más de un año en pagar nóminas a medio centenar de funcionarios que, en realidad, no trabajan. Se trata de una promoción entera de inspectores de Trabajo que lleva casi dos años esperando destino tras aprobar la oposición y completar su formación. Una situación que amenaza con agravarse tras el adelanto electoral: «Hay una ausencia total de información», denuncia a EL MUNDO uno de los afectados que prefiere permanecer en el anonimato.

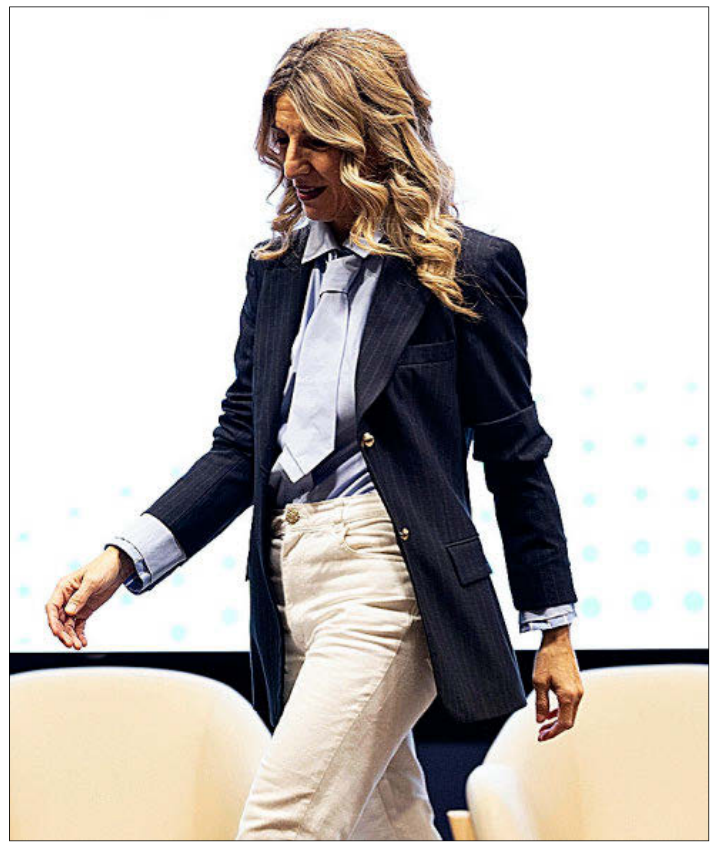
La última promoción de acceso al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, que cuelga del departamento que dirige Yolanda Díaz, superó el proceso selectivo el 6 de marzo de 2025 y completó su formación en la Escuela de Inspección en diciembre de ese año. Sin embargo, 19 meses después no se les ha asignado un destino y, por tanto, no pueden ejercer las funciones para las que fueron seleccionados y formados.

El bloqueo tiene un importante impacto en las arcas públicas, ya que desde septiembre del año pasado estos 45 inspectores están cobrando la retribución correspondiente a los funcionarios en prácticas, el sueldo base que ronda los 1.100 euros al mes. El coste total para la Administración supera los 50.000 euros mensuales, lo que conlleva un gasto público acumulado de más de 600.000 euros.

«Nos encontramos en una situación difícil de explicar a cualquier ciudadano: hemos superado una oposición extremadamente exigente, hemos completado nuestra formación y seguimos percibiendo retribuciones públicas sin poder desempeñar ni un solo día las funciones para las que hemos sido seleccionados», lamenta otro afectado.

En este momento reina la incertidumbre. Los funcionarios permanecen atrapados en un proceso administrativo que depende de la resolución previa de un concurso de traslados de inspectores en activo. El último contacto que mantuvieron representantes de la promoción con la Inspección de Trabajo para solicitar una previsión de incorporación se produjo en junio y la respuesta que obtuvieron fue escueta: «El procedimiento continúa su tramitación con normalidad».

Fuentes del Ministerio de Trabajo consultadas por este medio aseguran que «pronto se podrán cubrir las plazas de nuevo ingreso, que dependen del cierre anterior del concurso de traslados». Y justifican que «es el procedimiento habitual, altamente garantista con las carreras y traslados de las y los funcionarios, y que lleva unos plazos concretos que no determina el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social». Es más, desde el equipo de Díaz afirman que «esto es un tema que compete a Función Pública», colocando así la pelota sobre el tejado del departamento que dirige Óscar López.



La vicepresidenta y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. EUROPA PRESS

LA FACTURA

6

DE MARZO DE 2025. Es la fecha en la que superó el proceso selectivo la promoción de acceso al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, hace 19 meses.

1.100

EUROS MENSUALES. Es lo que cobra de media cada inspector, el equivalente a la retribución correspondiente a los funcionarios en prácticas.

600.000

EUROS. Es lo que lleva gastado el Estado en estos funcionarios desde hace más de un año, aunque no trabajen.

El limbo administrativo se agrava por la «falta de transparencia» que denuncian los afectados, más preocupados ahora si cabe tras la convocatoria de elecciones generales para el 29 de noviembre. «La firma de algunos documentos corresponde a la subsecretaría de Función Pública, que es un cargo político, pero no sabemos si puede afectarnos el adelanto electoral porque hay una ausencia total de información oficial y de calendario», se quejan desde la promoción.

Esta laguna comunicativa ha llevado a los inspectores a barajar informalmente escenarios que retrasarían la incorporación efectiva hasta marzo de 2027, como pronto. De materializarse esa previsión, el desembolso acumulado para el Estado superaría el millón de euros en retribuciones públicas destinadas a personal ya seleccionado y formado que continúa sin prestar servicio efectivo debido a retrasos y disfunciones administrativas en el proceso de incorporación.

«No pedimos privilegios ni tratamientos excepcionales. Pedimos simplemente poder trabajar en aquello para lo que hemos sido seleccionados, formados y por lo que la propia Administración ya está destinando recursos públicos», demandan los afectados, que apelan al trabajo «de forma coordinada» de los departamentos de Díaz y López para poner fin a esta situación lo antes posible.

EMPRESAS

Seat negocia con Aggity fabricar drones en su planta de Martorell

BUSCA FINANCIACIÓN PÚBLICA/ Las dos compañías se han reunido con el Ministerio de Industria para plantear la posibilidad de lanzar un programa de modernización militar específico para el proyecto.

Javier Roibás/Carlos Drake.
Madrid

Seat, propiedad del grupo alemán Volkswagen, está abierta a diversificar su negocio y una de las opciones que tantea es entrar en la industria de la Defensa, una posibilidad que ya ha abordado con varias empresas en los últimos meses.

Según ha reconocido su presidente, Markus Haupt, la empresa ha sido contactada tanto por el Gobierno como por el Ejecutivo catalán para poner sus fábricas al servicio de las necesidades militares, un sector que está afrontando unos severos cuellos de botella en las entregas de pedidos, ya que hay una gran demanda y no tanta capacidad industrial disponible de manera inmediata.

Una de las propuestas en firme que tiene Seat sobre la mesa en estos momentos es la del grupo tecnológico catalán Aggity, que, como adelantó EXPANSIÓN la semana pasada, está conformando un consorcio de drones civiles y militares y busca un socio con capacidad para poder fabricarlos en serie.

Fuentes al tanto de la situación aseguran que Seat ha catalogado el proyecto, que contemplaría la producción de drones en la planta de la empresa en Martorell (Barcelona), de "estratégico", aunque sigue evaluando las sinergias que pueden existir entre la industria automovilística, acostumbrada a volúmenes muy altos de producción, y la de Defensa, con cifras más reducidas y con unas fuertes barreras de entrada en forma de homologaciones, permisos y controles de seguridad.

Mientras, las conversaciones avanzan. Las dos compañías mantuvieron la semana pasada un encuentro con el Ministerio de Industria para plantear la posibilidad de acceder a financiación pública a través de un Programa Especial de Modernización (PEM) de Defensa específico para impulsar este proyecto, que tendría carácter dual (civil y militar).

En caso de no prosperar los planes con Seat, Aggity tiene una oferta de una empresa india

Para articular esta iniciativa se vislumbran dos consorcios. El primero, liderado por Aggity, combina el software y la infraestructura necesaria para la operación de los drones y del mismo forman parte Cargo Drone Solutions (operadora certificada), Bluenest (encargada de los vertipuertos), XRF (compañía participada por la OTAN que aporta tecnología de mando y control) y Aggity con su software.

Seat entraría en un segundo consorcio, en el que aportaría su capacidad industrial con una nueva línea dedicada a la fabricación de los drones en su planta de Martorell.

De hecho, ya habría un primer pedido de 500 unidades de estos drones por parte del Ministerio para la Transición Ecológica de cara a la temporada de incendios del año que viene, si bien se trata de una solicitud verbal que todavía no ha sido trasladada a un contrato público, señalan las fuentes consultadas por EXPANSIÓN.

El obstáculo del 29-N

En el marco de las conversaciones de Seat y Aggity con el Ministerio de Industria para captar la financiación pública necesaria para impulsar y poner en marcha el proyecto, uno de los principales escollos tiene que ver con la cercanía de las elecciones generales del próximo 29 de noviembre, dado que un cambio de signo en Moncloa supondría la llegada de nuevos interlocutores ministeriales.

Ya habría un encargo verbal de 500 drones de cara a la temporada de incendios de 2027

La cartera liderada por Jordi Hereu ha manifestado interés en el proyecto, pero ha indicado a las empresas que el proyecto debe pasar el filtro del Ministerio de Defensa, que recibe multitud de propuestas de este tipo debido al auge del sector.

Las fuentes consultadas apuntan que Aggity ha mantenido diferentes encuentros con el departamento que encabeza Margarita Robles y que una de las cuestiones que se le habría trasladado al grupo catalán es si la presencia de Seat es excluyente. Además, apuntan que Aggity lleva varios meses en conversaciones con Seat y que es con la empresa con la que quiere sacar adelante la propuesta. El proyecto abriría la puerta a Seat de un negocio en auge como es el de los drones y facilitaría que pudiese obtener las certificaciones aeronáuticas para el diseño, fabricación y mantenimiento de estos equipos.

Además de Seat, el Gobierno también tanteó a Ford para saber hasta qué punto podría contar con su capacidad industrial para futuros programas militares. También para saber cuáles son las capacidades nacionales inmediatas ante necesidades productivas. Sin embargo, la opción de usar las instalaciones de Ford en Almussafes es ahora más complicada debido al acuerdo cerrado con la china Geely.

Las fuentes señalan que, de momento, no hay ningún proyecto confirmado, pese a las reuniones "preliminares", que han sido de perfil técnico y que se suman a otras muchas que está manteniendo Seat con empresas del sector.

La alternativa india

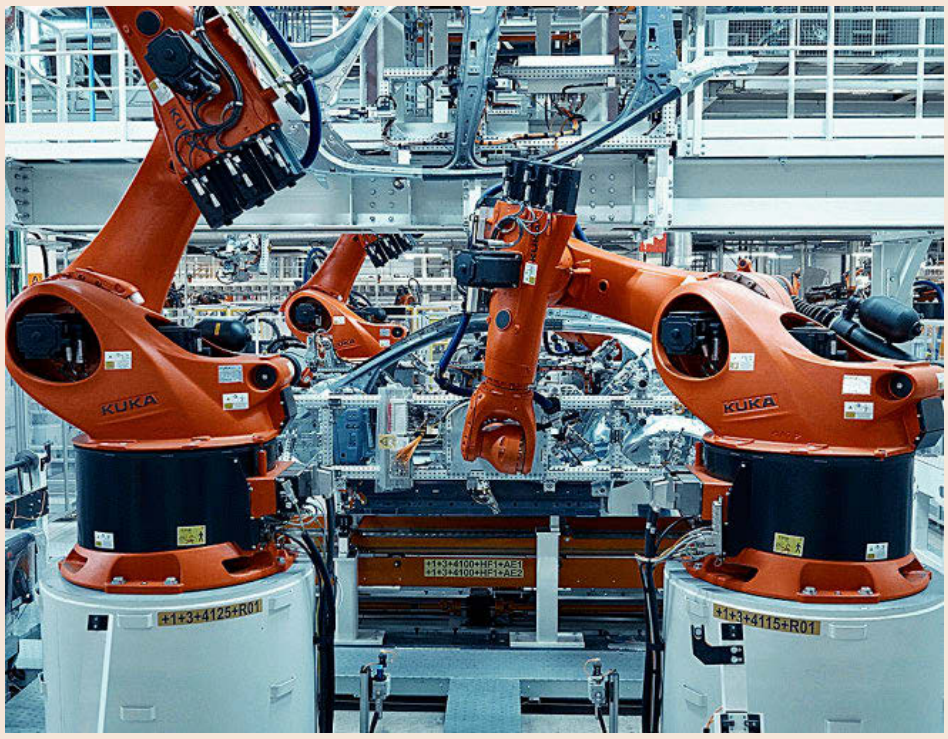
En caso de que el proyecto no consiga la financiación pública necesaria en España, Aggity tiene otra "oferta sólida" para sacar adelante su negocio de drones.

Se trata de una gran empresa india, aunque no se ha desvelado el nombre ni el sector al que se dedica la compañía.

En esta búsqueda de financiación pública, se espera que esta semana haya un encuentro entre Aggity y la Generalitat catalana para abordar cómo impulsar este proyecto.

Las fuentes recalcan que el proyecto sería inviable sin financiación pública debido al volumen de inversión necesaria para ponerlo en marcha.

La Llave / Página 2



Fábrica de Seat en Martorell (Barcelona).

Aggity está creando un consorcio de drones tras comprar las firmas Bluenest y Cargo Drone

El proyecto abriría la puerta a Seat para lograr determinadas certificaciones aeronáuticas

Supondría la creación de una nueva línea para drones en la fábrica de Martorell

Drones para emergencias y de ataque

La propuesta de drones duales del consorcio liderado por Aggity junto a Bluenest, Cargo Drone y XRF se trata de una plataforma autónoma con dos rotores y despegue vertical que podría trasladar cargas de hasta 1.500 kilogramos. Se podrían utilizar para llevar víveres a zonas remotas o inaccesibles en situaciones de inundaciones o catástrofes naturales y también para combatir incendios. Más allá del ámbito civil, los drones desarrollados por el consorcio también podrían configurarse para un uso militar y utilizarse para atacar en enjambre. El consorcio cuenta con la infraestructura y la tecnología para llevar adelante el proyecto, pero necesita un socio con las capacidades industriales para poder fabricar las aeronaves en serie.

Seat se reunió con Indra tras una llamada del Gobierno

Carlos Drake. Madrid

Una de las empresas con las que Seat ha hablado para entrar en Defensa es Indra, que está centralizando buena parte de los fondos públicos destinados a programas de Defensa y que se encuentra con necesidades inmediatas de capacidad de producción, según confirmó el presidente de Seat, Markus Haupt, en el pasado Salón del Automóvil de París.

"Tuvimos conversaciones con Indra después de ser contactados por el Gobierno español y también por el catalán, a los que les encantaría vernos como socio en proyectos de Defensa", explicó el directivo de la firma automovilística con sede en Martorell.

Haupt reconoció que Seat mantuvo "algunas conversaciones" con Indra en este sentido, aunque señaló que, por el momento, no hay nada "concreto" de lo que se pueda hablar, puesto que Seat todavía está en proceso de evaluación de si esta posibilidad puede representar una oportunidad de negocio para la empresa. "Por supuesto, cada vez que el Gobierno llama a tu puerta, como empresa española, estamos dispuestos a ayudar, pero necesitamos encontrar cuál puede ser nuestro negocio. Todavía estamos trabajando en ello", subrayó.

Más allá de Seat, el Gobierno español ha tanteado las capacidades industriales para Defensa de otras empresas.

Empresas & Finanzas

Defensa blinda los contratos de vehículos contra retrasos tras el caso 8x8 Dragón

Seleccionará hasta tres empresas para tener alternativas si el proveedor principal falla

La cláusula se ha incluido ya en los programas de mantenimiento de los Pizarro y los BMR

Nacho Martín MADRID.

El Ministerio de Defensa ha incluido una nueva cláusula en los contratos de vehículos blindados para evitar bloqueos, retrasos e incumplimientos, que han complicado en los últimos años proyectos importantes, siendo el 8x8 Dragón el caso más claro, aunque no el único. El mecanismo ha sido incorporado ya en los pliegos de las licitaciones para el mantenimiento de los Pizarro y los BMR, que están pendientes de adjudicarse, pero las fuentes consultadas prevén que se extienda a más programas en el futuro.

La fórmula contempla la llamada adjudicación en cascada. De esta forma, en los acuerdos marco de los Pizarro y los BMR se seleccionarán un máximo de tres empresas, en lugar de un único adjudicatario, y se ordenarán según la clasificación que obtengan en el procedimiento de contratación. En condiciones normales, Defensa acudirá primero a la compañía que haya quedado en primera posición. Si esta mantiene las condiciones exigidas y no concurre en incumplimientos, será la que reciba el contrato basado correspondiente (es decir, el encargo concreto de mantenimiento que se adjudica dentro del acuerdo marco). La situación cambia cuando la primera empresa no mantiene las condiciones requeridas o se comprueba que está incumpliendo sus obligaciones en esos contratos basados que ya se le adjudicaron. En ese caso, el órgano de contratación podrá solicitar la oferta para el nuevo encargo a la segunda compañía clasificada. Y si esta tampoco cumple las condiciones, podrá recurrir a la tercera. De esta forma, Defensa dispone de una alternativa para adjudicar los siguientes trabajos sin tener que depender necesariamente de un único proveedor y sin necesidad de suspender el programa y tener que volver a licitarlo en caso de complicaciones.

En la documentación de los Pizarro y los BMR se recoge que la finalidad de esta nueva cláusula es la de disponer de más de un operador que posibilite asegurar la ejecución del contrato a la mayor brevedad posible, evitando así "periodos prolongados de desatención que venían produciéndose en la contratación tradicional en contratos con un único empresario" en tanto se solventaban "causas variadas de su ámbito interno (huelgas de empresa, problemas con suministradores, etc...) o externas (fuerza mayor, riesgo imprevisible, etc) o se resolvía dicho contrato por incumplimiento, que impedían o retrasaban la satisfacción del interés público".

El pliego mecanismo contempla, además, una vía extraordinaria para situaciones excepcionales, como emergencias, urgencias extremas, problemas generalizados de suministro o variaciones de precios, así como cargas de trabajo especialmente elevadas o urgentes. En esos casos, Defensa podrá solicitar ofertas a los distintos operadores y repartir el importe de los encargos entre ellos.

Inyección de 70 millones para ponerlos a punto

Precisamente la semana pasada el Gobierno aprobó dos contratos destinados al mantenimiento y la entrada en servicio de los 8x8 Dragón, por un valor total de 68,40 millones de euros. El primero de ellos, de 53,9 millones, se destinará a un acuerdo marco que permitirá el mantenimiento y la operatividad de estos vehículos. El segundo, de 14, 4 millones, se enfoca en asegurar la disponibilidad operativa de los vehículos, la operación segura, así como la eficiencia económica en la gestión del programa desde la etapa de preparación y durante la etapa de vida operativa.

La distribución prevista reserva entre el 50% y el 70% para la primera empresa, entre el 20% y el 30% para la segunda y entre el 10% y el 20% para la tercera. El objetivo es disponer de más capacidad de respuesta cuando las circunstancias no permiten seguir el procedimiento ordinario.

Con todo, desde el Ministerio de Defensa explican que esta solución ya no es "extrapolable" al mantenimiento del Dragón porque, a diferencia del Pizarro y BMR (que son sistemas maduros, cuyos componentes y software, en la mayoría de los casos, no están sujetos a derechos de propiedad industrial o intelectual) el 8x8 "es un sistema completamente nuevo, que necesita ser evolucionado, perfeccionado y mejorado mediante el mantenimiento evolutivo, concurriendo en este caso restricciones del fabricante debidas a derechos de propiedad industrial, intelectual, de autoridad de diseño, secreto industrial vigentes o de cobertura de la garantía".

El 8x8 Dragón fue adjudicado de manera directa al consorcio Tess Defence, compuesto por Indra, Escribano Mechanical & Engineering (EM&E), Santa Bárbara Sistemas (SBS) y Sapa. El Ministerio de Defensa, con Margarita Robles al frente, ha denunciado en reiteradas ocasiones que en el programa se han producido "incumplimientos claros" por parte de Tess y de las empresas que forman parte del consorcio. "Tengo que decirlo claramente: me preocupa enormemente y hago un llamamiento a la responsabilidad de las empresas para que cumplan pronto y en forma el contrato del 8x8 (...) porque el Ejército de Tierra merece lo mejor, y al mismo tiempo, porque entendemos que es la mejor manera de que se pueda seguir trabajando con seguridad", reiteró el pasado abril la ministra.

Con todo, Defensa ha acordado que pospondrá la determinación de posibles multas hasta "el momento en que se conozcan los retrasos producidos finalmente y se puedan valorar de manera adecuada la imputabilidad y responsabilidad del contratista y, en consecuencia, la cuantificación de la penalidad que, en su caso, podría llegar a corresponder".

Después de posponer varias veces el calendario de entregas, Tess las está acelerando ahora, y espera cerrar el año 2026 habiendo entregado más de 100 de estos vehículos. El cronograma actual contempla que los últimos Dragones de la primera fase del contrato, que contempla la fabricación de 348 vehículos, se deberían entregar en 2028. Aunque la intención inicial era desarrollar otras dos fases de fabricación para elevar la flota total hasta las 998 unidades.



Vehículos 8x8 Dragón. TESS DEFENCE