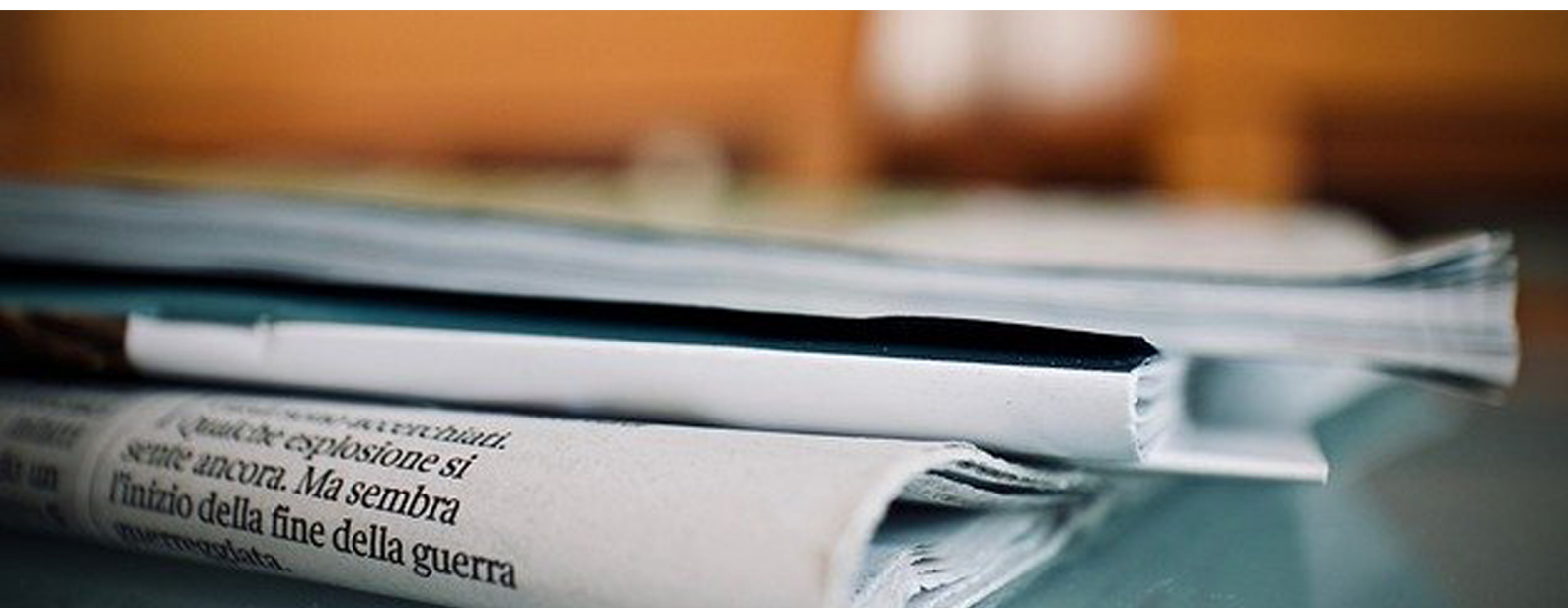




Confederación Española de Comercio



DOSSIER DE PRENSA



Los autónomos proponen cotizar entre 205 y 400 euros en los próximos tres años

Las patronales aducen la difícil situación económica actual

GORKA R. PÉREZ, **Madrid**

Las patronales que defienden los intereses de las organizaciones empresariales y de los autónomos, CEOE, Cepyme y ATA, enviaron ayer al Ministerio de Seguridad Social una nueva propuesta para definir el sistema de cotización por ingresos reales para los autónomos, que se negocia desde hace meses. Es la última parte pendiente de la reforma de la Seguridad Social con la que el Ejecutivo aspira a cerrar parte del déficit crónico de la institución.

La propuesta de las asociaciones de autónomos define cuotas que oscilan entre los 205 y 400 euros en función de los ingresos, que se dividen en 12 tramos y prevé un despliegue del sistema en tres años, entre 2023 y 2025. Se trata de cantidades sustancialmente inferiores a las planteadas por el departamento que dirige José Luis Escrivá, quien en su último ofrecimiento definió un marco de entre 202 y 1.123 euros como parte de un desarrollo progresivo de nueve años.

“Consideramos que con esta propuesta se cumple tanto con los objetivos que nos dimos en julio como con los compromisos adquiridos con Bruselas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y que, dada la situación actual, es la única que plantea una reforma asumible para los autónomos sin menoscabar su protección social, la sostenibilidad del sistema y la propia sostenibilidad financiera del colectivo y, por tanto, su capacidad de seguir creando riqueza y empleo”, señalaron las patronales.

Las principales diferencias entre esta propuesta y la última, que se planteó el pasado 28 de febrero, es el horizonte temporal, de tan solo tres años, frente a los nueve que plantea el Gobierno, y la cuota que deberán abonar aquellos autónomos que presenten rendimientos más altos.



Un artista trabajaba en el Coworkig Navel Art en abril de 2021. / KIKE PARA

Para ATA, quienes estén por encima de 3.620 euros de facturación al mes deberán abonar una cuota de 329,7 euros en 2023, de 365 en 2024, y de 400,4 en 2025; mientras que dentro de la escala del Ministerio, esta cuantía llegaría en 2032 hasta los 1.123 euros. Para estas organizaciones, la difícil situación económica actual impide un despliegue más amplio del nuevo sistema, por lo que reclama una revisión a los tres años para definir su continuidad.

Para saber en qué tramo debe encuadrarse cada autónomo es necesario, en primer lugar, determinar la cuantía de los ingresos. Según el texto de ATA, se entenderá por ingresos reales “los rendimientos netos (ingresos menos gastos) más cuotas a la Seguridad Social, menos el porcentaje de gastos que se acuerde en función de la tipología de autónomos”. Una vez resuelta esta ecuación, se definen 12 tramos, que van desde menos de 700 euros a más de

3.620. La base de cotización (la cantidad por la que se cotiza realmente) se va alterando en cada uno de los tramos.

A partir de los 1.500 euros de ingresos, la base mínima por tramo se va incrementando progresivamente en 150 euros, desde una base de 1.150 euros hasta una base de 2.050 para los autónomos con ingresos por encima de 3.620 euros mensuales. Al mismo tiempo, las cuotas correspondientes también se incrementan en 0,7% anual para el tramo de 1.500 euros y, a partir de ahí, pasan a un 2% cada año, hasta un 12% para el tramo más alto, que pagará 400,4 euros de cuota en 2025. Cabe destacar que las cuotas de los cuatro primeros tramos (de menos de 700 euros hasta 1.300) permanecerán inalteradas durante el trienio 2023-2025.

Subida de los precios

“Esta propuesta no solo responde fielmente a los términos establecidos en el acuerdo alcanzado el pasado mes de julio de 2021 con los agentes sociales y las organizaciones de autónomos representativas en esta materia, sino que se ha elaborado teniendo en cuenta el contexto de incertidumbre económica actual y el impacto de la subida generalizada de los costes y precios que afectan y dificultan la actividad de los autónomos. Muchos de ellos, aún lejos de haberse recuperado de las consecuencias de la pandemia en nuestro país”, justifican los tres organismos.

Esta propuesta, señala ATA, llega también para atajar los comentarios acerca de un supuesto acercamiento reciente entre organizaciones de autónomos y Gobierno que hacía presumir una próxima resolución de la negociación. “Tras las diversas informaciones aparecidas en los medios de comunicación en los últimos días, relativas a supuestos avances en cuanto a una nueva propuesta del sistema de cotización en función de los ingresos reales de los autónomos, las organizaciones empresariales queremos aclarar que de existir esas negociaciones o contactos informales, ni CEOE, ni Cepyme, ni ATA hemos participado de los mismos y que la última propuesta a la que hemos tenido acceso y que conocemos fue la que se nos presentó en la reunión del pasado día 28 de febrero”, sentencian en la nota.



Las empresas no se quitan la mascarilla tras su retirada de los interiores

GUILLERMO DEL PALACIO MADRID

La mayoría de las grandes compañías han optado por mantener el cubrebocas si no hay ventilación ni se puede mantener la distancia. **PÁGINAS 30 Y 31**



Las grandes empresas no se quitan la mascarilla

● Tras el final de la restricción en interiores, la decisión depende de cada equipo de riesgos laborales ● La distancia de seguridad lleva al mantenimiento generalizado del cubrebocas

GUILLERMO DEL PALACIO MADRID
 El primer día tras la aparición en el Boletín Oficial del Estado de la modificación de la obligatoriedad del uso de mascarilla, estas protagonistas tangenciales de la crisis sanitaria todavía están muy presentes. Y todo parece indicar que aún seguirán, literalmente, en boca de todos duran-

Cuando parecía que el Gobierno había sentenciado definitivamente a la mascarilla, lo cierto es que todavía está muy presente en el día a día. Incluso en aquellas compañías donde no es obligatoria en el puesto de trabajo, puede serlo en zonas del edificio como ascensores o baños.

Así, la tendencia entre las empresas del Ibex 35 y las grandes firmas del país es ir levantando su obligatoriedad con ciertos matices. A nivel general, la norma es permitir que los empleados no la utilicen si hay ventilación suficiente y se puede mantener una distancia interpersonal de 1,5 metros. Según publica el Ministerio de Sanidad, se pide un «uso responsable de mascarilla» y se deberá recabar la opinión de «responsables, mandos intermedios y representantes de las personas trabajadoras».

«En el entorno laboral, con carácter general, no resultará preceptivo el uso de mascarillas», detalla el BOE. No obstante, continúa el documento «los responsables en materia de

prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la correspondiente evaluación de riesgos del puesto de trabajo, podrán determinar las medidas preventivas adecuadas que deban

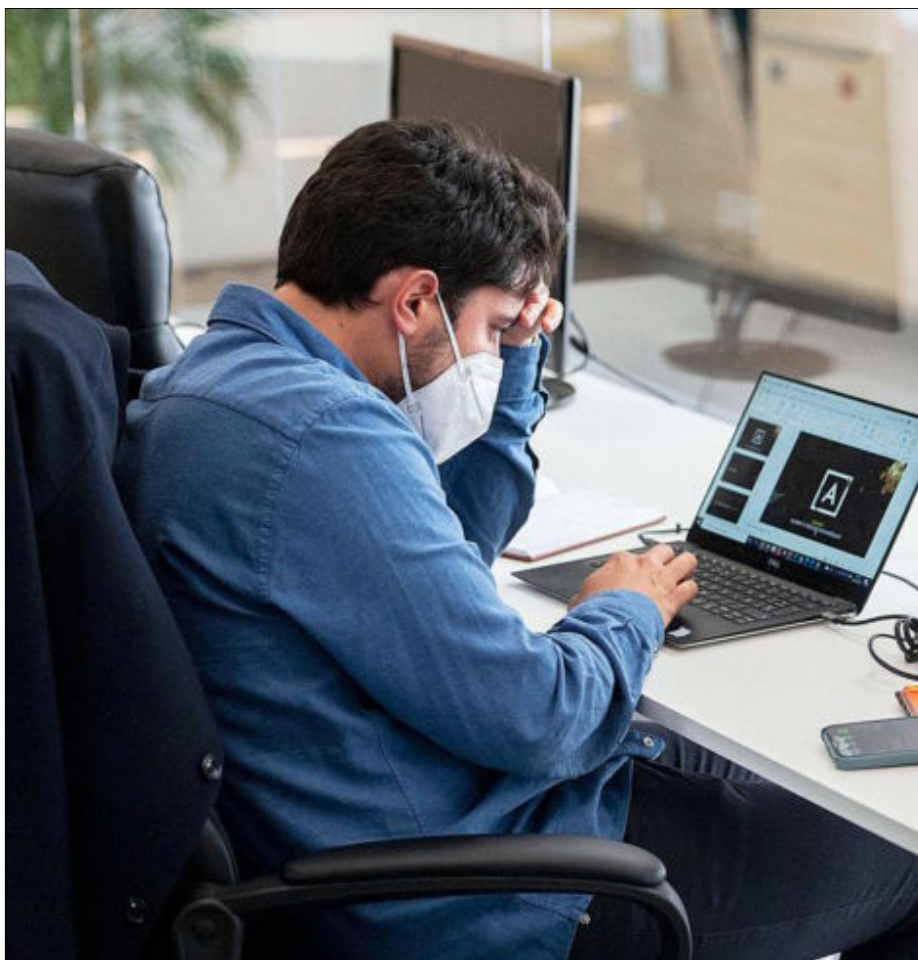
PESIMISMO EMPRESARIAL

Caída récord. El Índice de Confianza Empresarial, que mide el grado de optimismo de las compañías sobre la evolución de su negocio, se ha hundido un 4% este trimestre, según el INE.

El desplome del consumo. Un 30,6% de los empresarios cree que la situación será desfavorable entre abril a junio. Sube tres puntos el porcentaje de los que se muestran pesimistas.

La excepción del turismo. Frente a la desconfianza en la construcción, industria y comercio, los empresarios del transporte y hostelería se muestran optimistas. / **ALEJANDRA OLCESE**

te un tiempo, pues el Gobierno establece como una de las condiciones para retirarlas una separación de 1,5 metros entre personas que es difícil de mantener en el espacio laboral.



Un empleado de una consultora en su oficina con la mascarilla puesta, ayer, día en el que entraba en vigor el fin de

implantarse en el lugar de trabajo o en determinados espacios de los centros de trabajo, incluido el posible uso de mascarillas, si así se derivara de la referida evaluación». La evaluación de riesgos tendrá en cuenta elementos como los anteriormente mencionados, además del nivel de ocupación, tiempo de permanencia, actividad o utilización de espacios comunes, entre otros.

Hasta ahora la normativa, con sus excepciones, era que las mascarillas eran siempre obligatorias en el lugar de trabajo, incluso si se podía garantizar la distancia de seguridad.

Sin embargo, su redacción dejaba un pequeño vacío legal: el artículo 6 de la Ley 2/2021 establecía la obligatoriedad «en cualquier espacio cerrado de uso público o que se encuentre abierto al público», pero el séptimo decía que se debían proporcionar a los trabajadores equipos de protección cuando no se pudiese garantizar la distancia.

La ley es, por lo tanto, ambigua y durante el día de ayer aún había muchas dudas. Las empresas estaban a la espera de que se publicase en el BOE para conocer exactamente qué pasos debían seguir, pues el

Ejecutivo ponía en manos de Prevención de Riesgos Laborales –y, en palabras de la ministra Carolina Darias, «el sentido común»– la decisión final. Varias de estas compañías explican que en estos departamentos descargaron el documento en cuanto estuvo disponible para saber a qué atenerse y, de hecho, algunas no tenían aún una norma firme durante la jornada de ayer, pues debían adaptarla a multitud de situaciones, puestos y espacios de trabajo.

Entre las empresas que ya han tomado una decisión, reina el fin de la mascarilla con asterisco. En el pues-



► 21 Abril, 2022



su obligatoriedad en la mayoría de espacios interiores. EUROPA PRESS

to de trabajo se podrá dejar de utilizar, pero en salas de reuniones, ascensores, pasillos o espacios comunes ya hay más matices. Las comunicaciones internas que llegan a los empleados hablan también de usos obligatorios, recomendados (un banco, por ejemplo, lo sugiere si alguien «se dirige a ti con la mascarilla puesta») y opcionales. En este sentido, también se conmina a llevarla a quien presente síntomas de la enfermedad –cuando no sea posible el teletrabajo– o si hay cerca personas vulnerables (que, en cualquier caso, podrán llevar FFP2 sin problema).

El Gobierno establece como condición para retirarlas una separación de 1,5 m.

En tiendas y centros comerciales de gran tamaño no hay, de momento, consenso

Es decir, hay muchos casos donde el cubrebocas deberá estar presente, ya que cambia la obligatoriedad en función del espacio, algo común a firmas de menor tamaño.

Asimismo, es norma general –pues también es normativa legal– que sea obligatorio su uso en espacios sanitarios y en medios de transporte. Las compañías hacen referencia tanto al caso de compartir vehículo de trabajo como a las propias lanzaderas que tienen las de mayor tamaño para trasladar a sus empleados.

En el caso de las aerolíneas, Sanidad no permite retirarla a «trabajadores de medios de transporte de personas» y, en cualquier caso, resulta difícil mantener la distancia de seguridad en los vuelos y la normativa puede variar en el punto de salida y de destino en los viajes internacionales, así que seguirán presentes en los aviones. En los aeropuertos aún no hay tomada una decisión. Aena se reunirá hoy para analizar la situación y de momento sigue vigente la obligatoriedad para los trabajadores.

También se trata de una medida particular para las empresas farmacéuticas y determinadas empresas del sector industrial, en las que, por seguridad, las mascarillas ya estaban presentes antes de la pandemia y continuarán después. En sus oficinas centrales sí se eliminan en espacios cerrados.

En tiendas y centros comerciales de gran tamaño no hay, de momento, un consenso. Algunos supermercados obligan a sus empleados a seguir utilizándolas, mientras que otros dan libertad a los trabajadores.

Además, en las grandes superficies hay muchos supuestos en los que sigue siendo obligatoria. Recomiendan el uso, por ejemplo, en áreas de descanso, vestuarios y baños, mientras que deberá ser utilizada si así lo dictamina el departamento de riesgos laborales en cajas o probadores, donde difícilmente se puede mantener la distancia de 1,5 metros.

En las pymes la situación es también variopinta, aunque, según explica el presidente de ATA, Lorenzo Amor, «la mayoría está determinando dar libertad al trabajador» y «se está retirando en la mayoría de casos». La excepción, apunta el directivo, son los establecimientos «con contacto estrecho con público como peluquerías o clínicas estéticas», donde se opta por ambas opciones.



► 21 Abril, 2022



CUENTAS SIN CUENTOS

YOLANDA
GÓMEZ

El reto de encontrar trabajadores

Algo falla cuando en el país con más paro juvenil de la UE hay empleos sin cubrir

Encontrar un empleo es un gran reto para la mayor parte de los jóvenes en España, un país donde la tasa de paro entre los menores de 25 años se acerca al 30%. Hasta ahí, por desgracia, nada nuevo en el horizonte.

Lo novedoso es que ahora para muchas empresas también es un reto encontrar a personas con los perfiles adecuados para cubrir determinados puestos de trabajo.

El presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, aseguraba el miércoles en una jornada sobre empleabilidad en ABC, que son más de 100.000 las vacantes en puestos relacionados con las ciencias, las matemáticas, la tecnología y la ingeniería, las conocidas como profesiones Stem. Y desde Cepyme, se advierte de que no son solo puestos tecnológicos, que tampoco se encuentran especialistas en la construcción, en la hostelería, en la logística... Esto solo puede significar una cosa: el desajuste entre la educación media y superior y el mercado laboral. No preparamos adecuadamente a nuestros jóvenes para los puestos de trabajo que nuestro mercado laboral necesita.

Y no vale darnos golpes en el pecho y llenarnos la boca con las críticas a lo mal que lo hace-

mos todo en España, lo pésimas que son nuestras universidades, nuestros institutos o nuestros profesores, porque no es verdad y además no sirve para nada. Lo que hay que hacer es ponerse manos a la obra. Las administraciones, la comunidad educativa y las empresas deberían ponerse de acuerdo para estrechar la relación entre universidad y empresa. Las prácticas son fundamentales como primera puerta de entrada al mercado laboral, y hay que facilitarlas, no ponerles trabas burocráticas. Hay que apostar por la FP y por el sistema de formación dual; hay que estrechar la relación entre universidad y empresa para dar una formación a los estudiantes que les ayude a encontrar un puesto de trabajo; hay que reforzar la gran asignatura pendiente de muchos de nuestros jóvenes: los idiomas; y, por último, hay que informarles de sus opciones, para que sepan a qué se van a enfrentar cuando acaben sus estudios. No parece tan difícil.

Techo de 400 euros en las cuotas de los autónomos

CÉSAR URRUTIA MADRID

El Ministerio de Seguridad Social tiene sobre la mesa una propuesta formal de las organizaciones empresariales CEOE, Cepyme y ATA para la reforma del sistema de cotizaciones de los trabajadores autónomos, un proyecto que está en negociaciones desde el año pasado y que quedó bloqueado hace dos meses.

La negociación debería plasmarse en una reforma de las cotizaciones con base en ingresos reales el próximo 30 de junio para cumplir con los compromisos adquiridos por el Gobierno con la Comisión Europea. Pero no es seguro que el Gobierno alcance consenso social.

La propuesta empresarial incluye 12 tramos por rendimientos y unas cuotas que parten de 205 euros en el caso de los ingresos mínimos hasta un techo de 400,4 euros en el caso de los máximos para aplicar en tres años.

Las conversaciones entre el Gobierno y las asociaciones de autónomos para acometer la reforma están siendo muy complejas, sin continuidad en los planteamientos que se llevan a cabo. En la última propuesta tratada del pasado febrero, el Gobierno proponía una cuota mínima de 204 euros para los trabajadores con rendimientos por debajo de 700 euros y otra de 1.123 euros para rendimientos netos por encima de 3.620 euros. Las asociaciones próximas a los sindicatos valoraron la oferta de manera positiva aunque con matices mientras que ATA lo calificó directamente como un «hachazo».

Siendo ATA la mayor asociación de un colectivo de 3,3 millones de afiliados, la distancia de estas posiciones llevó a un parón en los encuentros que fue roto oficialmente ayer con la propuesta de las patronales. CEOE, Cepyme y ATA, sin embargo, aludieron ayer a «supuestos avances» entre Seguridad Social y las asociaciones UPTA y UATAE. «De existir esas negociaciones o contactos informales, ni CEOE, ni CEPYME ni ATA hemos participado», indicaron, en referencia a las conversaciones informales adelantadas por *La Información*.

Sea como sea, la pelota está ahora mismo en el tejado de Seguridad Social, que deberá retomar las negociaciones para un acuerdo que se plantea ya sólo hasta 2025. Si no lo consigue, José Luis Escrivá deberá acudir por segunda vez al Congreso con un proyecto de reforma sin respaldo social. Ya lo hizo el pasado año con un mecanismo de equidad intergeneracional para el sistema de pensiones.

El Tribunal Supremo avala el despido objetivo por fin de contrata

JURISPRUDENCIA/ El Alto Tribunal establece que no hay obligación de recolocar a los trabajadores, aunque haya vacantes de empleo disponibles en la empresa, e independientemente de su tamaño.

Carlos Polanco, Madrid

El Tribunal Supremo continúa unificando doctrina laboral. Dos recientes sentencias del Alto Tribunal dan la razón a empresas que despidieron a sendas empleadas al extinguirse los contratos por los que estas compañías prestaban servicios a un tercero. De este modo el Supremo crea una jurisprudencia clara que pone fin a la disparidad de criterios que existía hasta la fecha entre los diferentes Tribunales Superiores de Justicia territoriales, lo que provocaba que, en casos en los que la compañía que realizaba el despido fuera una gran empresa, la justicia daba la razón al empleado despedido. Así, el Supremo exime de cualquier obligación de recolocar a trabajadores despedidos cuando finaliza una contrata, aunque la empresa afectada tenga tamaño suficiente y capacidad para reubicarlos en puestos similares.

Las sentencias fueron emitidas los días 22 y 23 de marzo y confirman como objetivas las razones que llevaron a prescindir de los servicios de dos empleadas. Como resume uno de los dos fallos, “la pérdida de uno de los clientes supone un descenso o alteración de las necesidades de la empresa, al que cabe hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla

que la atiende”. Todo ello independientemente de que “en la empresa pudieran existir otros puestos análogos” vacantes, como ocurría en uno de los dos casos.

La primera sentencia alude al conflicto entre la limpiadora de una sucursal bancaria en Allariz (Orense) y su empresa empleadora. En 2019, tras anunciar el banco a la empresa a la que externalizaba sus servicios de limpieza el cierre de la oficina, ésta emitió una carta de despido a la empleada, mediante la que ponía punto final a una relación laboral que se extendió por más de once años. En diciembre de ese mismo año el Juzgado de lo Social de Orense dio la razón a la empresa, pero en octubre de 2020 el Tribunal Superior de Justicia de Galicia estimó el recurso de la empleada y obligó a la empresa a readmitirla o a pagarle una indemnización.

La deliberación de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha devuelto la razón a la empresa, en los siguientes términos: “La necesidad de amortizar un puesto de trabajo se presume ínsita cuando se pierde un cliente, por cuanto ello implica un descenso en el volumen de la actividad, salvo que concurran circunstancias excepcionales”. Además, el fallo añade que “la actual legislación no impone al empleador la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la



Las empresas no están obligadas a recolocar a los trabajadores afectados cuando finaliza una contrata.

empresa, ni viene aquél obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empleado a otro puesto vacante de la misma”.

La segunda sentencia atañe a una mujer que, contratada por una empresa de servicios externos, trabajaba como auxiliar de hotel en un establecimiento en Madrid. La empresa despidió a la trabajadora y a tres de sus compañeras en junio de 2019, después de que el hotel cancelara el contrato mercantil. Del mismo modo que en el caso anterior, el juzgado de lo Social de Madrid

declaró procedente el despido para que posteriormente el Tribunal Superior de Justicia de la región estimara el recurso de la despedida y obligara a la empresa a readmitirla o indemnizarla, igual que en el caso anterior.

En su fallo de finales de marzo, el Alto Tribunal establece que “la pérdida de uno de los clientes supone un descenso o alteración de las necesidades de la empresa, al que cabe hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la co-

rrespondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende”.

De hecho, la sentencia refleja cómo, mientras la empresa prescindía de la empleada, su página web ofertaba empleos en vacantes disponibles. Un argumento esgrimido por la demandante pero que no bastó para darle la razón. Eran, según el Supremo, “ofertas para categorías profesionales diferentes a la de la actora, y para prestar servicios en centros de trabajo distintos a los del hotel donde había desarrollado su acti-

La justicia solía dar la razón al despido por este motivo cuando la empresa era de gran tamaño

vidad. Ello sin perjuicio de que tratándose de causas organizativas o productivas, la amortización de un puesto de trabajo, acreditada la rescisión de la contrata, opera la extinción de los contratos de trabajo conforme a la expuesta doctrina jurisprudencial”.

Por tanto, remata la sentencia, que en la empresa “pudieran existir otros puestos análogos no desdice el hecho de que la situación con afectación en la actividad empresarial viene ocasionada por causa ajena a su voluntad, teniendo, por tanto, una naturaleza objetiva a la que la ley reconoce como justificación para la extinción contractual”.

Unificación de doctrina

Las sentencias constituyen una unificación de la doctrina, que hasta ahora era difusa. Pero la publicación, en dos días consecutivos, de fallos en el mismo sentido, establece un camino a seguir, por muy grande que sea la empresa. Con anterioridad a estos dos fallos se daba el caso de que, en grandes empresas, donde la capacidad de reasignación de estos empleados a otros puestos de trabajo similares era mayor, la justicia daba la razón al empleado que decidía demandar. La incidencia del Supremo en “la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla” crea jurisprudencia y cierra esta posibilidad. Se da el caso de que las empresas a las que el Tribunal Supremo ha dado la razón son dos grandes compañías que ofrecen servicios de limpieza y mantenimiento en numerosos puntos de la geografía española.

“Graves” problemas en empresas para encontrar talento

C.P. Madrid

Las empresas españolas tienen “dificultades muy graves”, en palabras de Jordi Canals, profesor del IESE, para encontrar a los candidatos adecuados para sus puestos vacantes. Hasta el punto de que el 75% ha experimentado estas dificultades, debido a la falta de competencias de los aspirantes al puesto.

Es la principal conclusión que se extrae del informe *Retos empresariales y competencias profesionales necesarias después de la COVID-19: el impacto sobre el empleo juvenil*, realizado por Casals y

María Luisa Blázquez, investigadora asociada del IESE. El trabajo está elaborado a partir de entrevistas a 83 empresas, entre ellas, grandes empleadoras de España como El Corte Inglés, Telefónica o Iberdrola, e incide en datos preocupantes. Entre ellos, que crece la brecha entre el conocimiento que necesitan las empresas y el que adquieren los jóvenes en su paso por la universidad o durante sus estudios de Formación Profesional.

Las áreas más olvidadas por la educación, a juicio de las empresas, son la intelligen-

cia artificial, los conocimientos específicos de cada sector, la regulación y gestión medioambiental, el *big data*, la robótica y las ventas. Como contrapartida, hay menor preocupación sobre las competencias en materia de idiomas o de finanzas. La directiva Rosa García, que ha ostentado la presidencia de Microsoft España o de Siemens, ad-

No encontrar un candidato óptimo es un obstáculo para 3 de cada 4 empresas españolas

virtió durante la presentación de que “España está actuando tarde. Faltan vocaciones en lo que nos interesa, como el área STEM (ingeniería, tecnología, ciencia), que año a año hasta 2025 demandará un 14% más de empleados”.

“Hay una correlación estrechísima entre la calidad del sistema educativo y el empleo juvenil”, señaló ayer Canals. Parte de la solución, a su juicio, es un mayor papel de las empresas en el diseño de los planes educativos, aunque por ahora no se cumpla este condicionante. “La nueva ley de Formación Profesional

tiene muy buenas intenciones pero las empresas han tenido una participación mínima en ella. Sin las empresas no habrá una solución duradera y eficaz”, criticó.

De ahí que las empresas valoren de forma más positiva a los graduados universitarios que a los estudiantes de FP: la mitad de las encuestadas prevé contratar a universitarios, mientras que en el caso de estudiantes de FP planea hacerlo un 40%.

La brecha entre formación y necesidades competenciales de las empresas ahonda en un problema estructural es-

pañol: la existencia de 109.000 vacantes de empleo para las que las empresas no encuentran un candidato idóneo, según el Instituto Nacional de Estadística, pese a los 3,1 millones de parados. A esto se le suma la irrupción del Covid, que ha sido especialmente abrasiva con el empleo juvenil. “Tenemos unos niveles muy por encima de la media de la OCDE y además somos menos resilientes a la coyuntura que países como Francia. También es un empleo muy precario como demuestra la temporalidad”, destacó Blázquez.



La construcción se borra de los fondos europeos

500 obras públicas valoradas en 230 millones de euros ya se han quedado desiertas porque los pliegos no recogían el impacto de la inflación

Las empresas acusan al Gobierno de no tener en cuenta el alza de la energía y denuncian las trabas burocráticas para acceder al dinero de Bruselas

EDITORIAL Y PÁGINAS 26-27



FONDOS EUROPEOS

La inflación y la burocracia amenazan con frustrar cientos de proyectos

- ▶ El Gobierno ha dejado fuera de la revisión de los contratos públicos la subida de la energía
- ▶ Casi 500 contratos valorados en 230 millones ya se han quedado desiertos por el alza de los costes de construcción

GUILLERMO GINÉS/DANIEL CABALLERO
 MADRID

La ejecución de los fondos europeos ha dejado hasta ahora más dudas que certezas y en los próximos meses se puede enfrentar a la 'tormenta perfecta'. Porque a las fuertes trabas burocráticas que rodean estos concursos se ha sumado en los últimos meses un condicionante inesperado: la inflación.

La escalada de los precios -motivada sobre todo por el encarecimiento de la energía- ha disparado los costes del tejido productivo, que solo apuesta ya por optar a proyectos que ofrezcan grandes rentabilidades. Una situación que puede dejar cientos de proyectos sufragados con fondos europeos desiertos, sin nadie que oferte por ellos, durante los próximos meses debido a que a las empresas no les sale a cuenta por la escalada de costes a los que tienen que hacer frente y que no se recogen en las licitaciones.

El problema afecta a varias ramas de actividad, pero ha sido la construcción la que se ha movilizó para denunciarlo. Fuentes del sector temen una oleada de proyectos fantasmas por los que nadie ofrece durante los próximos meses y que la Administración acabe culpando a las empresas. La Confederación Nacional de la Construcción (CNC) ya alertó a principios de año de que en 2021 unas 500 obras públicas cayeron en el olvido porque los pliegos no recogían el impacto de la inflación. Proyectos valorados en 230 millones de euros.

El Gobierno se puso manos a la obra para resolver la situación, pero la solución ofrecida no ha terminado de sa-

tisfacer a las empresas. El Ejecutivo ha activado una revisión temporal de los contratos públicos de obras afectados por la subida de precios de los materiales. Así se cubre el encarecimiento de materias primas que se produce durante la ejecución del proyecto.

Pero esta revisión tiene trampa, porque no incluye el encarecimiento de la energía. El Ministerio de Hacienda justificó esta decisión asegurando que el «Gobierno ya ha adoptado importantes medidas para amortiguar el impacto de la subida de los precios mayoristas de la electricidad en la factura de hogares y empresas, como la rebaja del IVA o del Impuesto Especial sobre la Electricidad, así como la suspensión del Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica».

La decisión de excluir los vaivenes de la energía de la revisión de precios, que contó con el apoyo de Economía y el rechazo frontal de Transportes, ha sido duramente criticada por las constructoras. Pero fuentes del sector reconocen que es ya «inamovible». Una decisión que complica la ejecución de la cascada de concursos que las constructoras -que aseguran estar implicadas en el 70% de los proyectos- esperan durante los próximos meses. Sobre todo si los precios energéticos recuperan los niveles mostrados en las últimas semanas.

Pero no solo existen dudas con los fondos europeos por su rentabilidad. Las empresas ponen en duda incluso su capacidad para ejecutar determinados planes, diseñados en la mayoría de casos por el Gobierno en exclusiva. «En el momento actual hay un gran desinterés por todo lo que rodea a los fon-



EL PROCESO PARA PEDIR FONDOS EUROPEOS

1 Localizar la convocatoria

Entre las tareas más arduas está encontrar la convocatoria que más se adapte a las necesidades de su empresa. Para ello es necesario rebuscar en el portal de contratación del Estado o de cada administración; sin embargo, dada la dificultad que eso entraña, las patronales, las consultoras y los bancos han desarrollado herramientas y puesto en marcha equipos especializados en ayudar a las compañías en este sentido.

2 La presentación al contrato

Tras ello hay que presentarse a la convocatoria con ofertas, dentro del rango y cumpliendo los requisitos. La solicitud se realiza tal como figure en cada licitación; por ejemplo, a través de la propia plataforma de contratación del sector público.

3 Una larga espera y documentación

El órgano analiza cada una de las ofertas en función de los requisitos publicados, y se puede solicitar información adicional a los solicitantes. Una vez analizado todo, el órgano que saca la licitación resuelve la adjudicación, y luego se formaliza. Este proceso puede ir desde solo un par de meses a alargarse muchos más.

dos procedentes de la Unión Europea», destacan desde una gran patronal.

Fuentes empresariales denuncian que la publicación de licitaciones y subvenciones se ha hecho sin contar con la opinión del tejido productivo. Las compañías denuncian que se quedan fuera del proceso de planificación de los proyectos ya que es el Gobierno el que toma casi en exclusiva todas las decisiones. Salen las convocatorias y las empresas ven si les encaja o no.

Desánimo empresarial

Las compañías han transmitido ya al Gobierno que cunde el desánimo por varios factores. Principalmente, porque no se atiende a las necesidades de inversión reales que pueden tener las empresas. Pero también por otras razones.

El Ejecutivo ha convertido el maná europeo en un descontrol de ideas y proyectos a pequeña escala. Como publicó ABC, la mayoría de las convocatorias que se están publicando son de poco importe, entre miles de euros y algunos pocos millones. Esto, en suma, deriva en que los fondos se hayan convertido en una legión de miniproyectos sin efecto tractor para transformar la economía, denuncian fuentes empresariales.

Como factor añadido, las compañías han detectado que a menudo salen convocatorias a las que ni siquiera les da tiempo a presentarse por los plazos que se manejan. La Moncloa tiene un portal con información oficial de las licitaciones y subvenciones que se van publicando por las distintas administraciones; una suerte de saco en el que aglutinar todo para tratar de informar a las empresas y a los ciudadanos. Sin embargo, ese portal web se ha demostrado ineficaz ya que en él no figuran muchos de los contratos que van publicando.



Las empresas ya están dejando vacíos los concursos // GOGO LOBATO

El problema en este último caso es que las distintas administraciones sacan convocatorias a las que se puede optar durante apenas unos días o semanas, y a las empresas no les da tiempo ni a enterarse ni a prepararse para presentarse.

A todo ello, además, se une la burocracia en la que se sumen los procesos, con requisitos en las licitaciones en ocasiones extremadamente concretos y difíciles de cumplir, ya que el Gobierno pone el foco en lograr un objetivo concreto del que las compañías pueden estar muy distanciadas.