

ARAGÓN

«No existe gran talento sin gran voluntad». Honoré de Balzac, escritor francés (1799-1850)

Aragón pierde 9.270 empleados cualificados en plena etapa de atracción de inversiones

- Atrae a más trabajadores de los que se van gracias a la llegada de inmigrantes, pero no retiene a licenciados y técnicos
- La DGA y la patronal confían en que los nuevos proyectos empresariales logren frenar la fuga de talento

ZARAGOZA. Ni la buena evolución de la economía ni la ola de nuevas inversiones empresariales logran frenar la fuga de talento en Aragón, que en los últimos cuatro años ha perdido 9.270 trabajadores cualificados contratados en otras comunidades, principalmente Cataluña y Madrid. En cambio, en el mismo periodo logra un saldo positivo de 35.157 empleados con estudios primarios o la ESO, la inmensa mayoría inmigrantes. Tanto la DGA como la CEOE, no obstante, confían en que la situación se revierta a medio plazo gracias a la atracción de proyectos y a reclamos como los buenos indicadores de calidad de vida.

Por tercer año consecutivo, Aragón logró que el saldo fuera positivo. En concreto, en 2025 llegaron 3.966 trabajadores más de

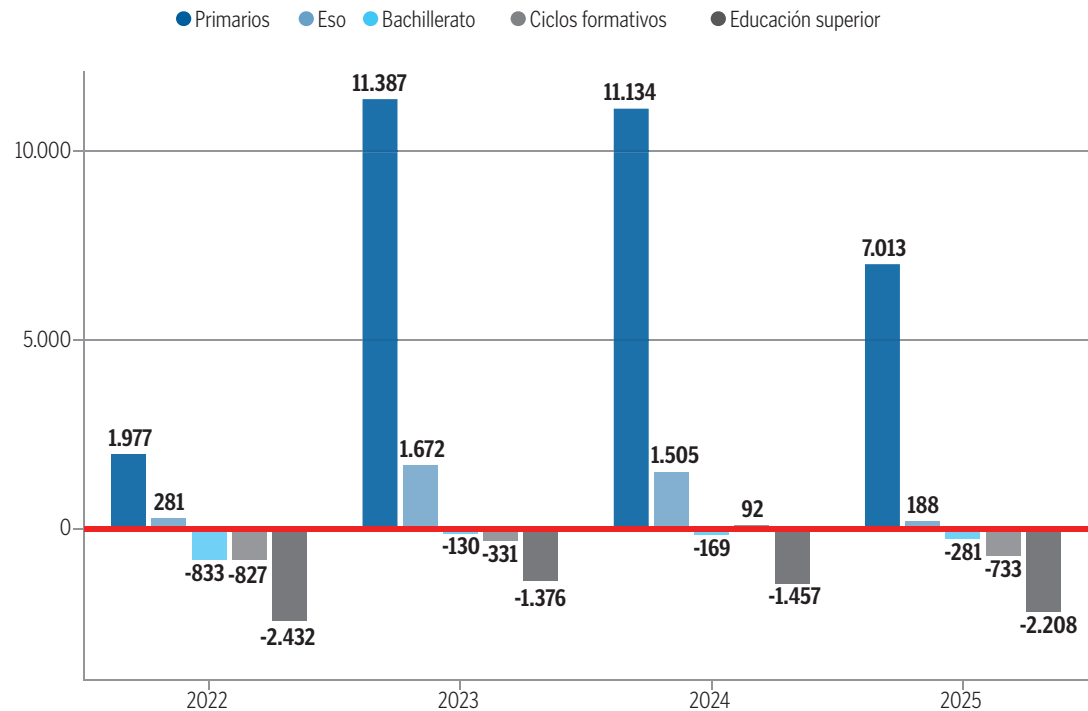
los que se fueron, según los datos del Ministerio de Trabajo. De esta forma, se consolida una tendencia que se inició en 2023, con un balance de 11.171 personas a favor, y que tuvo su continuidad en 2024, con otras 11.117. No ocurría así antes. En 2022, por ejemplo, se perdieron 1.859 empleados.

Las cifras hablan de la buena evolución de la economía de la Comunidad, que crece a un ritmo de entre el 2 % y el 3 %. Pero una mirada al detalle de los datos del Ministerio arroja una conclusión preocupante: Aragón sigue sin retener el talento, precisamente, cuando más lo necesita, en plena transformación tecnológica e industrial.

Solo el año pasado, salieron de Aragón para trabajar en otras comunidades 2.208 personas con

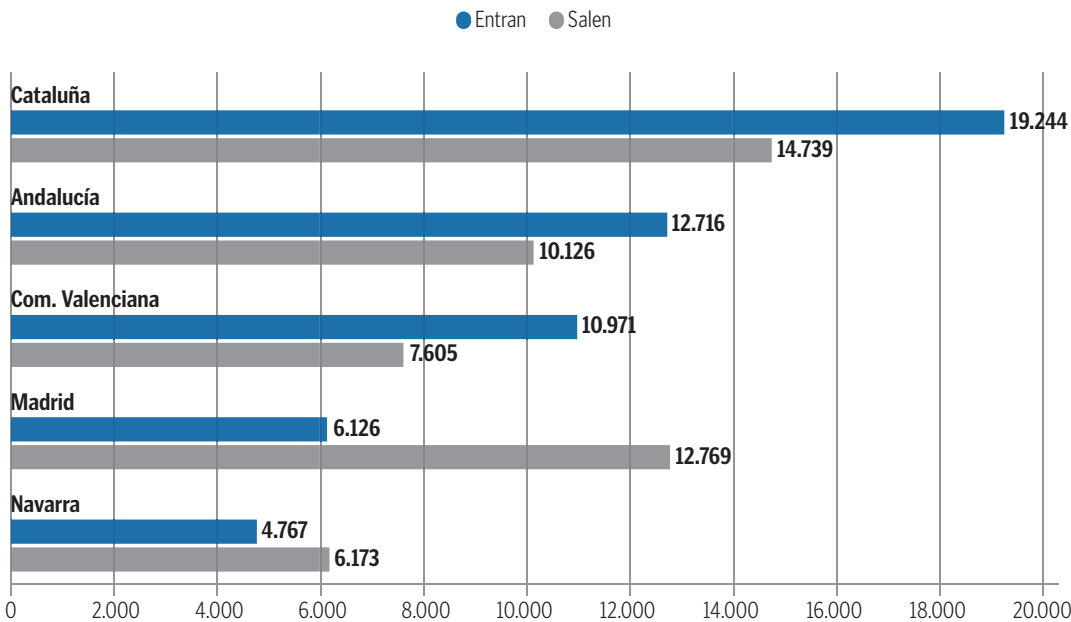
Saldo de la movilidad laboral interautonómica en Aragón

(Una cifra negativa indica que salen más trabajadores de los que llegan)



Principales comunidades de procedencia y destino

(Por número de contratos)



Fuente: Observatorio de las Ocupaciones. Ministerio de Trabajo

«En Madrid tienen mejor salario, pero al final acaban volviendo»

Cámara de Zaragoza lanza una herramienta para cubrir las necesidades de talento de las empresas aragonesas

Ayudar a las empresas a encontrar profesionales que se adapten a sus necesidades en un mercado laboral marcado por la falta de trabajadores cualificados en algunos sectores estratégicos. Ese es el objetivo que busca la Cámara de Comercio de Zaragoza con Candidat@s Ready, una herramienta que acaba de poner en marcha para retener en Aragón un talento que todavía sigue buscando oportunidades fuera de la Comunidad. «En Madrid tienen mejor salario, pero al final acaban volviendo», resume Ana Muñoz, directora de Empleo de la institución.

Con una tasa de paro en el entorno del 8 % y menos de 50.000 desempleados, muchos de ellos de larga duración, las empresas aragonesas comienzan a tener problemas para contratar trabajadores en puestos específicos, principalmente cualificados. Mientras, los empleados de mayor formación siguen saliendo de Aragón en busca de oportunidades, en lugar de encontrarlas en su territorio.

Para Muñoz, existe un cierto desfase entre el sistema educativo y las necesidades de las empresas, en cierta medida «normal» ya que estas últimas evolu-

cionan «mucho más rápido». Por ello, reivindica el papel de organismos intermedios como las cámaras de comercio, que sirven de puente. No obstante, considera necesario mejorar la orientación laboral, ya que «muchos desconocen las opciones que tienen».

Y añade un factor fundamental: la diferencia de sueldos entre territorios. «El salario es importante y seguramente en Madrid encuentran uno mejor, pero no lo es todo y al final acaban volviendo», analiza.

Para revertir la tendencia, la Cámara de Zaragoza ha puesto

en marcha este año Candidat@s Ready, un «servicio profesional» que conecta la oferta y la demanda del mercado laboral aragonés. Cada proyecto se inicia con el diagnóstico de necesidades de la empresa, se buscan los perfiles adecuados y se lleva a cabo un seguimiento posterior.

estudios superiores más de las que vinieron. Desde 2022, esa cifra se eleva hasta los 7.473; si se les suma aquellos que cuentan con un ciclo formativo, alcanzan los 9.270; y contando con quienes tienen el Bachillerato, el déficit llega hasta los 10.685.

Por contra, en los últimos cuatro años se han trasladado desde otra comunidad para trabajar en Aragón 35.157 empleados con estudios primarios o la ESO más de los que se fueron, en buena medida extranjeros. Esta radiografía tiene su lógico reflejo en las estadísticas según el tipo de empleo. Desde 2022 el saldo es negativo en el caso de los directores y gerentes (-389); los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (-14.021); los técnicos y profesionales de apoyo (-1.456); y los contables, administrativos y otros empleados

de oficina (-1.967). En cambio, llegan artesanos y trabajadores cualificados de la construcción (+7.116), operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (+7.470) y quienes asumen ocupaciones elementales (+29.186), según la clasificación del Ministerio.

Rumbo a Madrid y Cataluña

Los informes de movilidad geográfica laboral revelan además que los aragoneses que hacen las maletas con un contrato bajo el brazo se van principalmente a Cataluña (14.739 el año pasado) y Madrid (12.769), los dos grandes polos económicos del país. En tercer lugar aparece Andalucía (10.126), seguida de la Comunidad Valenciana (7.605) y la de Navarra (6.173).

En sentido contrario, los destinos cambian poco. De Cataluña

El año pasado llegaron a Aragón 29.186 empleados de ocupaciones elementales y se fueron 17.833 directivos, técnicos y administrativos

CEOE reivindica las oportunidades y la calidad de vida de la Comunidad, pero pide «conectar mejor» los planes formativos con las empresas

llegaron el año pasado a Aragón 19.244 trabajadores. De Andalucía fueron 10.971, otros 10.971 de la Comunidad Valenciana, 6.126 de Madrid y 4.767 de Navarra.

Desde la DGA reconocen que el principal «reto» en la actualidad es conseguir que las personas con una alta especialización y formación se queden en Aragón. En este sentido, en el Pignatelli consideran que «la llegada de inversiones y el surgimiento de proyectos empresariales en

sectores con más valor añadido es una de las palancas más relevantes para conseguirlo».

«Estas oportunidades permitirán asentar población», pronostican desde el Departamento de Economía que dirige Eva Valle. En cualquier caso, califican de positivo que en términos globales la Comunidad sí tenga capacidad de atracción de trabajadores para «cubrir las necesidades que aparecen en todos los sectores» y que «cada vez más personas elijan Aragón para poner en marcha su proyecto de vida, una elección que, progresivamente está creciendo y seguirá haciéndolo, gracias a las inversiones que están llegando a nuestro territorio».

«En los últimos tres años son más de 26.000 las personas que eligen nuestra comunidad, un cambio de tendencia que no ha

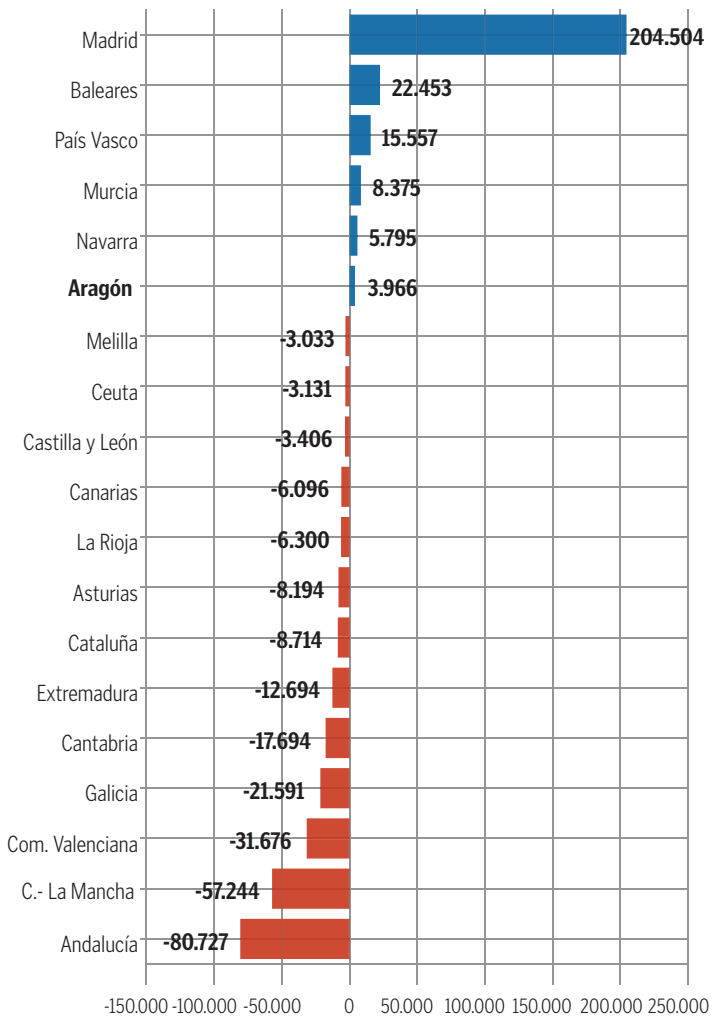
hecho nada más que empezar», confían.

La visión es compartida por la CEOE. «Aragón está de moda, vienen muchos proyectos», señala Inmaculada Avellaneda, directora de Estrategia Laboral y Negociación Colectiva de la patronal. Reconoce que la falta de talento es la «principal preocupación» de los empresarios, junto con el absentismo. Y cree necesario «vender» Aragón como destino atractivo para los trabajadores «rompiendo esa percepción heredada de que para hacer carrera hay que ir a Madrid o Barcelona». «Ya no es así, están viniendo compañías potentes, y aquí hay gran calidad de vida», subraya. Eso sí, apunta a la necesidad de «conectar mejor los planes formativos con las necesidades de las empresas».

I. MUÑOZ

Movilidad interautonómica de los trabajadores

Saldo de 2025



Cuenta además con dos líneas de trabajo. Una para talento local, y otra para contratación en origen, de donde se trae mano de obra de la mano de socio internacionales «con todas las garantías», resume la portavoz de la Cámara. «Buscamos mejorar la productividad, fomentar el em-

pleo y asumir proyectos que se están dejando de hacer por falta de recursos humanos», concluye Muñoz. Desde su puesta en marcha el pasado mes de mayo, ya se han lanzado seis proyectos locales, y hay otros diez en cartera en el ámbito internacional.

I. M.

La Inspección de Trabajo detecta un 40 % más de infracciones con su último plan de choque

El refuerzo de las campañas y de la plantilla en Aragón dispara el importe de las multas de 4 a 6,7 millones al año

ZARAGOZA. El plan de choque contra la siniestralidad laboral que inició la Inspección de Trabajo en Aragón en el verano de 2023, uno de los más trágicos en la historia reciente de la Comunidad con diez muertos en apenas dos meses, se ha traducido en un incremento del 40 % de las infracciones detectadas. También se han disparado un 19 % los requerimientos para subsanar deficiencias y un 69 % la cuantía de las multas impuestas a las empresas.

Son las grandes cifras de un plan plurianual que ha permitido «intensificar seis campañas de actuación centradas en las empresas de mayor tasa de siniestralidad y en los supuestos más comunes de accidentes mortales, como caídas de cubiertas, atrapamientos por vehículos o deficiencias de coordinación», explica Román García, director de la Inspección de Trabajo en Aragón.

Estas líneas de trabajo combinan la actividad de vigilancia preventiva y control, que incluyen visitas y la corrección de deficiencias; la de difusión preventiva, con comunicaciones masivas para elevar la concienciación de pequeñas empresas; y la reactiva, en la que se ha reforzado la investigación de accidentes.

En concreto, los inspectores han logrado pasar de 810 irregu-

laridades detectadas en 2022 a las 1.136 del año pasado. En consonancia, el importe de las sanciones se ha disparado de 4 a 6,7 millones de euros anuales desde que se activó el plan de choque. De igual modo, se han incrementado los requerimientos a las empresas: de 5.104 a 6.054.

Todo ello está siendo posible gracias al refuerzo de la plantilla de la Inspección en la Comunidad, que ha incrementado un 33 % el número de efectivos en apenas tres años hasta alcanzar los 106 funcionarios. Eso sitúa a Aragón como uno de los territorios que tiene mejor ratio por habitante: un inspector por cada 6.100 trabajadores.

Y el esfuerzo no para en este 2026 en el que ya se han seleccionado 415 empresas para inspeccionar –en sectores como la construcción, el metal, el transporte o el almacenamiento de residuos–, y

otras 250 para remitir información y advertencias sobre la seguridad en sus instalaciones y procesos.

Además, Inspección ha investigado en el primer semestre del año 359 accidentes, 103 por obligación legal –los más graves– y 256 como parte del plan de actuaciones previstas para este ejercicio. Así, el balance de la siniestralidad laboral hasta el mes de junio arroja un total de 178 infracciones, que son castigadas con multas por valor 1.076.645 euros, y 86 requerimientos.

Frente al calor

Este año, además, los inspectores están poniendo especial énfasis en los riesgos vinculados a las altas temperaturas, en un verano que ya acumula tres olas de calor extremo y que podría recibir la cuarta la próxima semana. Como consecuencia, han llevado a cabo 156 inspecciones y 96 denuncias por este motivo concreto, con un importe total de 160.804 euros.

Fue el tema central de la reunión que mantuvieron la semana pasada el Gobierno de Aragón y los agentes sociales de la Comunidad, que se conjuraron para reducir la siniestralidad laboral con especial atención a los efectos de las temperaturas extremas. La consejera de Economía, Eva Valle, anunció que las consecuencias del cambio climático estarán presentes en la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo que se negociará los próximos meses para el periodo 2028-2033.

I. M.

Aumentan las denuncias de los trabajadores, que ya motivan el 18 % del total de órdenes de servicio en la Comunidad