

Las casas de lujo en la Comunidad de Madrid suben un 95% desde 2014

El coste medio del m² roza los 3.500 euros y llega a casi 12.000 en la 'milla de oro'

MANME GUERRA
MADRID

La vivienda de lujo en la Comunidad de Madrid (la denominada *prime*, que cuesta entre uno y tres millones) es ahora un 95% más cara que en 2014. El precio medio del m² ha pasado de 1.773 euros a 3.462, según el informe de Diza Market elaborado a partir de los datos del Portal Estadístico del Notariado. En este trabajo, Fernando Pinto y María Luisa Medrano, profesores de la Universidad Rey Juan Carlos, han analizado el comportamiento del mercado en los cinco municipios con mayores precios por metro cuadrado de la comunidad, así como los cinco códigos postales con viviendas más caras de la capital.

La principal conclusión es que la subida es resultado, entre otros factores, de la escasez de oferta, la llegada "estable y creciente de compradores solventes de múltiples nacionalidades", así como "la fortaleza institucional y jurídica que Madrid proyecta como destino de inversión patrimonial".

En el informe, el primero del observatorio creado por la agencia inmobiliaria Diza Consultores, la pandemia supone un punto de inflexión. Desde 2014 a 2019, los precios siguieron "una trayectoria ascendente, pero contenida", con subidas anuales de entre el 4% y el 8%, lo que supuso un crecimiento acumulado del 28%. Los autores sostienen que en esos años, la expansión del mercado, liderado por compradores nacionales, era "ordenada" y Madrid se empezaba a consolidar como destino atractivo dentro del residencial de gama alta.

Pinto destacó, en la presentación del informe, la "re-

silencia" del mercado durante los meses más duros de la pandemia, en los que el precio apenas cayó un 1,5%, a diferencia de lo ocurrido en otras localizaciones europeas. A partir del 2021, el ritmo de crecimiento de los precios se agudiza y registra una subida acumulada del 54% hasta 2024. "La demanda internacional se intensifica, la escasez de producto rehabilitado *premium* se vuelve más evidente y los compradores jóvenes de alto poder adquisitivo adquieren un mayor protagonismo", remarca el estudio.

Cuando se analizan los cinco códigos postales de pisos más caros de la capital (Recoletos, Castellana, Jerónimos, Ibiza-Niño Jesús y Almagro-Justicia), se asegura que cada uno es como "un micromercado autónomo", determinado principalmente por la calidad y cantidad de viviendas en venta y el nivel de demanda internacional. El precio medio del m² en estas zonas ronda los 9.500 euros y llega a su punto máximo en Recoletos, más conocido como la *milla de oro*, con 11.562 euros.

Al analizar los precios tras la pandemia en las ciudades que componen el informe (Madrid, Alcobendas, Pozuelo de Alarcón, Majadahonda, Tres Cantos y Boadilla del Monte), los autores observan que se buscan viviendas más grandes y con jardines, así como un incremento de los clientes internacionales que buscan zonas residenciales de "alta calidad" fuera del centro urbano. Y hablan de un "efecto desbordamiento" hacia "municipios limítrofes" debido a la presión de demanda experimentada en la capital.



Vivienda comercializada por Diza Consultores. CEDIDA

La desmotivación de los jóvenes influye más en el absentismo que las plantillas envejecidas

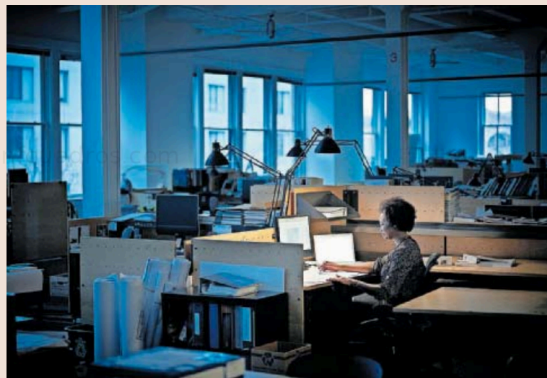
Solo una de cada cuatro empresas considera alto el nivel de ausencia de sus empleados

Faltar al trabajo es más problemático en la industria que en el comercio

RAQUEL PASCUAL CORTÉS
MADRID

El absentismo laboral en las empresas se ha convertido en una dificultad creciente para la productividad económica y la producción, pero las medidas legales o los acuerdos para combatirlo no terminan de cuajar. El Observatorio de la Competitividad Empresarial de la Cámara de Comercio de España ha preguntado a 2.000 empresas cómo les afecta este problema, qué factores inciden más en ello y cuáles son las vías más efectivas para combatirlo. Y han llegado a conclusiones como que la falta de compromiso con la empresa de los trabajadores más jóvenes incide más en el absentismo que una plantilla envejecida; o que estas ausencias son más problemáticas para la gran empresa industrial que para el comercio, por ejemplo.

Por lo tanto, pese a la coincidencia en que es un problema latente en el tejido productivo español, algunas de las principales conclusiones de este estudio van en contra de muchas creencias u opiniones generalizadas sobre el impacto del absentismo, según destacan sus autores, que han sido coordinados por el director del Servicio de Estudios de la Cámara de Comercio de España, Raúl Mínguez. El primero de los mantras que desmonta, en parte, este análisis es que se trata de una cuestión que supone un grave impedimento para el desarrollo de la actividad empresarial. Según los resultados, tres de cada cuatro empresas que han participado en la encuesta aseguran que el actual nivel de ausencias al trabajo de sus empleados es bajo (un 59% de los consultados) o moderado (13,4%), mientras que el 27,6% califican



Una trabajadora en una oficina rodeada de puestos de trabajo vacíos. GETTY

como "alto" el absentismo en su organización. Sobre los factores que más influyen en el absentismo, llama la atención una respuesta que también desmonta una opinión recurrente. Las empresas consideran como segundo factor que más influye en las ausencias la falta de compromiso con la empresa y el empleo o la desmotivación de ciertos perfiles, entre los que citan fundamentalmente a los jóvenes. Consideran así que esta circunstancia influye mucho más en el absentismo que, por ejemplo, el envejecimiento de las plantillas, una causa comúnmente citada entre las principales que generan este problema y que, sin embargo, según este estudio, es el factor menos citado por las empresas.

El estudio cuestiona también otra opinión comúnmente escuchada que

apunta a la existencia de un mayor absentismo desde la pandemia. Pues bien, los resultados del análisis de la Cámara de Comercio señalan que "el absentismo laboral presenta una tendencia predominantemente estable (el 51,7% de las respuestas indican que las ausencias al puesto de trabajo "se han mantenido" desde la crisis de la covid. Pese a todo, hay un porcentaje de empresas, que el estudio califica como "relevante" (33,5%), que aseguran que los niveles de absentismo sí han crecido respecto a antes de la pandemia. Solo el 14,7% estima que ha disminuido.

Visión empresarial

Esta visión que tienen las empresas de cómo ha evolucionado el absentismo se compadece con el comportamiento del gasto público en prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes (que abona la Seguridad Social a los trabajadores mientras están de baja y en muchos casos son completadas por los convenios colectivos). El grueso de este gasto solo en prestaciones públicas -sin contar el generado por los accidentes y enfermedades profesionales, menos voluminoso- ha registrado un crecimiento desde la pandemia en torno al 15% anual. Pero este porcentaje es similar al aumento sostenido de presupuesto destinado a estas ayudas en los cinco años previos a la

pandemia, cuando esta partida crecía alrededor de un 13% anual, según las cifras oficiales de la Seguridad Social manejadas por la patronal de las mutuas (AMAT).

Dado que, según esta misma estadística, la incidencia (procesos de baja por cada 1.000 trabajadores protegidos) también creció de forma parecida en los años previos a la pandemia y en los posteriores, el dato que marca la diferencia en cuanto al aumento sostenido del gasto es el número de bajas que duran más de un año, que pasó de unas 34.000 en 2019 a casi 142.000 a mediados de 2025. Los retrasos y las largas listas de espera en buena parte de la sanidad pública pueden explicar, según algunos expertos, este fuerte aumento de las bajas de muy larga duración.

En cualquier caso, la discrepancia de opinión entre las empresas consultadas puede obedecer a que, tal y como refleja este estudio, el impacto del absentismo en la actividad empresarial es muy diferente según el tamaño de la compañía y el sector donde se ubica. Los autores concluyen que "el absentismo es más problemático en organizaciones grandes, tanto por la tendencia de años recientes como por el nivel actual: a medida que aumenta el número de trabajadores, también crece tanto la percepción de que las ausencias al trabajo son mayores como su incidencia".

Las ausencias del puesto de trabajo se han mantenido desde la crisis de la covid

El absentismo es más problemático en organizaciones grandes